*„Tylko życie przeżyte dla innych warte jest, żeby je przeżyć”*

Albert Einstein

Historia każdej organizacji jest tworzona przez ludzi. To ich praca, włożony trud, wieloletnie zaangażowanie w rozwój stanowią wizerunek i pozycję wśród innych organizacji. Niektórzy z nich w wieloletniej działalności zapisali się złotymi zgłoskami. Wielu już nie ma wśród nas. Pozostały na zawsze w naszej pamięci ich czyny, wspaniałe, życzliwe dla wszystkich charaktery i mądrości z których korzystamy. (\_\_\_)

Wielu budowało związek od początku i do dziś poświęca swój czas na właściwe jego funkcjonowanie. (Mirka Tymcio jest we władzach związku od samego początku)

Na szczególne podkreślenie zasługujecie jednak wy wszyscy. To wasza codzienna praca, trudy walki o prawa pracownicze, zarwane noce i weekendy poświęcane kosztem rodziny i wolnego czasu na pomoc potrzebującym związkowcom i pracownikom tworzy dobry wizerunek związku. To XXV-lecie niech będzie poświęcone Wam i dla Was. Dziękuję za wasze poświęcenie.

Kiedy zostałem wybrany na Przewodniczącego w 1993r. nikt podczas konferencji prasowej nie dawał związkowi więcej niż 2 lata istnienia. Dziennikarze i eksperci strony rządowej jednogłośnie uważali, ze grupa zawodowa którą reprezentuje nie ma zdolności do działania wspólnego. Ta grupa to indywidualiści, ciężko pracujący samotnicy niezdolni do wspólnych grupowych przedsięwzięć. Chwilami wygórowane mniemanie o sobie uniemożliwia prace w grupie i wyklucza kompromisy.

Analiza grona naukowców też dawała nam mroczna przyszłość. Związki zrzeszające robotników patrz solidarność będą się rozwijały gdyż przywództwo jest określone i szacunek dla liderów wpojony w geny pozostałych członków związku.

Moja argumentacja, że w demokracji brak organizacji reprezentującej określoną grupę zawodową i społeczną to degradacja jej w dłuższej perspektywie czasu spotykała się z kontrą, że inżyniera nikt nie zmusi do wspólnego działania nawet za cenę degradacji grupy.

Zdawaliśmy sobie sprawę, że tylko konsekwentne działania i budowanie grona pasjonatów pozwoli na rozwój związku. Praca w strukturach związkowych była i jest wyjątkowo mało atrakcyjna. Trzeba być wyjątkowo odpornym i mieć wiele cech niemal kwalifikujących do pracy w służbach specjalnych, aby sprostać ciągłym stresom i przeciwnościom. Jeden z myślicieli podkreślił, że praca związkowca to ciągły marsz pod górę bez chwili odpoczynku bez możliwości znalezienia azylu a trud jest porównywalny do pracy górnika.

Od początku działalności świetnie wiedzieliśmy, że nasz związek jest i będzie bardziej elitarnym niż masowym. Dlatego istnienie i rozwój związku jest szczególnie czuły na wykreowanie liderów bez reszty oddanych działalności związkowej. Wiadomo było, że w zakładach pracy wielu przewodniczących naszych organizacji będzie pracować zawodowo i nie znajdzie czasu na pełne zaangażowanie w prace związkowe. To nakładało na związek szereg dodatkowych działań celem wyboru lidera związkowego , który sprosta innym działaczom będącymi na etatach związkowych oraz będzie równym partnerem w stosunku do pracodawców.

W wieloletniej polityce założyliśmy, że związek będzie reprezentantem środowiska. Nakładało to na władze związku zupełnie inne postawienie celów i metod pracy.

Szybko jednak okazało się, że dynamiczny rozwój demokracji wymuszał coraz częstsze zmiany planów działania i poszukiwania członków związku, którzy sprostają nowym zadaniom.

Każda kadencja związku cechowała się innymi założeniami przekładającymi się na kierunki i priorytety działania władz ZZIT.

W I kadencji związek walczył o zaistnienie na scenie związkowej. Spotkania prowadzone były na wzór stowarzyszeń i raczej po amatorsku. Nie były konstruowane plany działania i cele które chcemy osiągnąć.

W II kadencji związek okrzepł, zaczęliśmy stawiać sobie zadania i próbowaliśmy je realizować. Strukturę związku zaczęliśmy dopasowywać do najważniejszych celów. Nasza chęć pracy przerastałą jednak merytoryczne przygotowanie działaczy. Po raz pierwszy zetknęliśmy się z pojęciami reprezentatywności, dialogiem społecznym. Szybko doszliśmy do wniosku, że najważniejszym działaniem jest uczestnictwo w tworzonych strukturach dialogu społecznego, uzyskaniem dla związku reprezentatywności oraz szybkie zwiększenie ilości działaczy związkowych potrafiących sprostać tak postawionym zadaniom. W tej kadencji dzięki wprowadzonej polityce oszczędnościowej udało się wykupić pomieszczenie, weszliśmy w skład i aktywnie pracowaliśmy nad przyjęciem pierwszej w historii Polski Umowy społecznej – paktu o przedsiębiorstwie państwowym w trakcie przekształceń. Dało to nam miejsce w pierwszej Komisji Trójstronnej ( 1994r). Największe trudności wynikały z potrzeby niemal z marszu znalezienia osób potrafiących realizować postawione cele. Postawiliśmy na szybkie dokształcanie, wiele posiedzeń organów statutowych stały się szkoleniowymi. Takie działania podejmowaliśmy w Okręgach licząc na dodatkowych działaczy pracujących w kraju.

III kadencja to profesjonalizacja działań. Po raz pierwszy założyliśmy plan działania na całą kadencję. Przeszliśmy na przygotowanie i realizację planów rocznych. Dalej jednak wiele elementów naszej działalności cechował brak pełnego profesjonalizmu. Tylko dzięki wielkiemu zaangażowaniu działaczy i chęci stałego uzupełninia wiedzy uchroniła nas od licznych wpadek będących autorstwa innych central związkowych.

Wykreowaliśmy grono przygotowanych do pracy liderów związkowych. Jednak coraz lepsza znajomość mechanizmów funkcjonowania związków zawodowych w innych krajach i niewystarczający dla naszego związku postęp prac we wzmacnianiu dialogu społecznego w naszym kraju spowodował dążenie do innej formuły funkcjonowania central związkowych. Powstaje grupa pracująca nad ustawowym uregulowaniem pracy Komisji Trójstronnej. Z drugiej strony powstaje dla nas ogromne zagrożenie – konieczność szybkiego utworzenia reprezentatywnej konfederacji związków zawodowych tworzących wymaganą reprezentatywność. Ostatnie lata III kadencji dominują prace i działania nad utworzeniem Trzeciej centrali związkowej pozbawionej ukierunkowania politycznego w której duże znaczenie będzie miał nasz związek. Olbrzymi wysiłek i wielomiesięczne prace przynoszą skutek. Po wielu wysiłkach wracamy również do Komisji Trójstronnej w randze partnera pozostałych central związkowych.

Początek IV kadencji to nastawienie na wykreowanie liderów i działaczy związkowych, którzy poniosą trudy wdrażania dialogu społecznego na poziomie regionalnym. Bardzo szybko zorientowaliśmy się, że w najbliższych latach przed Polską stanie duża szansa jaką daje wstąpienie do UE. Udział w programie Equal pozwolił zapoznać się z trudnym tematem jakim stały się fundusze strukturalne UE. W 1 okresie 2004-2006 uczyliśmy się jak aktywnie w programach uczestniczyć. Uznaliśmy temat tak ważny, że jako kluczowy wpisaliśmy do swojego wieloletniego programu związku. W okresie 2007-2013 już przejęliśmy pałeczkę lidera najpierw w FZZ potem w pracach Komisji Trójstronnej. Wiele inicjatyw i działań zmierzających do realizacji naszych statutowych celów zostało w programach strategicznych i operacyjnych ujęte. Uczestniczyliśmy w wielu projektach, których celem było również szkolenie działaczy związkowych i szerokie uczestnictwo na wszystkich szczeblach związkowców w dialogu społecznym.

V kadencja przypadająca na lata 2007-2012 zapowiadała się obiecująco. Prace w wielu gremiach dialogu społecznego i aktywny udział w przygotowywaniu wielu aktów prawnych stwarzał takie perspektywy. Niestety pogłębiająca się polityka liberalna rządu wspierana przez organizacje pracodawców oraz pogłębiający się kryzys gospodarczy pogrzebał nadzieję na kształtowanie w naszych stosunkach pracy partnerskich relacji. Pogłębiające się bezrobocie i polityka rządu wyzwoliły niespotykaną nagonkę na związki zawodowe. Modne stało się wyrzucanie z pracy chronionych działaczy związkowych, popularne ośmieszanie i poniżanie działaczy. Przekonaliśmy się, że wielu związkowców nie wytrzymało presji pracodawców, wielu działaczy zapomniało po co są związki zawodowe. Niektórzy z liderów związkowych demagogicznie oczekiwało od struktur krajowych walki o polepszenie sytuacji na rynku pracy. Nie zwracano uwagi, że wysiłki nasze były nakierowane na walkę o utrzymanie wielu zapisów wprawie pracy i ustawie o związkach zawodowych. Wielu działaczy doszło do wniosku, że związek nie wykorzystał wielu szans.

W obecnej kadencji musimy wykorzystać wszystkie możliwości i wszystkich działaczy do wzmocnienia roli związku i przygotowania struktur i działaczy do nowej roli.

Pamiętajmy o złotej myśli Henry Ward Beechera:

*„Wymagaj od siebie więcej, niż ktokolwiek inny od ciebie wymaga”.*

Pamiętajmy, że siłę związku stanowią jego członkowie. Ich predyspozycje, działalność na rzecz rozwoju organizacji oraz aktywny udział w rozwiązywaniu problemów stojących przed organizacją to prawdziwa potęga każdego związku.

Coraz większe potrzeby, wyzwania oraz oczekiwania członków nakładają na działaczy związkowych elastyczność w działaniu, stale dokształcanie oraz bieżącą weryfikację założonych planów i natychmiastowe dostosowanie się do nowych zadań.

Nie ma już miejsca na pozorowane i demagogiczne działania. Tylko przemyślane i konsekwentne działania mają szanse na realizacje.

Każdy pracując w związkach wie, że brakiem zainteresowania tematem, oczekiwaniem na pracę innych, niechęcią do konstruktywnego działania nic dobrego dla danej grupy społecznej nie osiągnięto.

Firma, Instytucja, Organizacja, Społeczeństwo, które nie potrafi nadążać za bieżącymi wyzwaniami cywilizacyjnymi zostaje w tyle – nie potrafi wsiąść do pociągu jadącego do nowoczesności.

Tylko szybkie reagowanie na zmiany, ciągłe uczestnictwo w nich i stałe kształcenie swoich umiejętności oraz przewidywanie następujących kierunków przemian stawia daną organizacje na równi z innymi.

Związek nasz tworzy elita pracowników. Nasz wysoki iloraz inteligencji, duża wiedza oraz umiejętność szybkiego reagowania na przewidywane zmiany stawiają nas w uprzywilejowanej sytuacji. Największym zadaniem do wykonania jest jednak abyśmy z tej pozycji skorzystali i tak jak w innych krajach UE doprowadzili do przywrócenia normalności w stosunkach pracy oraz właściwego ustawienia naszej grupy zawodowej w hierarchii społecznej.

Tak jak różnice w wynagradzaniu polskich pracowników w stosunku do wykonujących tę samą pracę pracowników z innych krajów europejskich, tak samo wygląda nasza świadomość społeczna i realizacja zasad dialogu społecznego w porównaniu z innymi krajami zachodniej Europy. Co do wynagrodzeń często podnoszą się głosy o wyrównaniu ich z innymi krajami, co do świadomości społecznej to mało kto o nich mówi a jeszcze mniej próbuje niwelować istniejące różnice.

 W nowoczesnej Europie określone warunki pracy i płacy nie biorą się z księżyca, ale są latami wypracowywane w dialogu społecznym przy aktywnej postawie związków zawodowych. Im pracownicy są do niego lepiej przygotowani, znają metody negocjacji, umieją wykorzystywać w zależności od sytuacji określone instrumenty, tym lepsze są warunki pracy w danym kraju, regionie czy branży.

*Za 20 lat będziesz bardziej rozczarowany rzeczami, których nie zrobiłeś niż tymi co zrobiłeś. Złap nareszcie wiatr w żagle.* Mark Twain