

2015

RAPORT

USZYTE W POLSCE

RAPORT NA TEMAT PŁACY
I WARUNKÓW PRACY
W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM
W POLSCE



**Clean
Clothes**

Polska



Jeśli chcesz wesprzeć powstawanie takich publikacji i inne nasze działania na rzecz odpowiedzialnej produkcji i konsumpcji, wpłać darowiznę na konto Fundacji Kupuj Odpowiedzialnie:
22 1140 2004 0000 3602 7524 1829

Więcej o tym dlaczego warto nas wspierać:
www.ekonsument.pl/wesprzyj



Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie
ul. Sławkowska 12, 31-014 Kraków || www.ekonsument.pl

Kraków/Warszawa 2015



2015
Europejski Rok
na rzecz Rozwoju

Publikacja jest współfinansowana ze środków Unii Europejskiej. Za treść publikacji odpowiada Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie, poglądy w niej wyrażone niekoniecznie odzwierciedlają oficjalne stanowisko Unii Europejskiej.

SPIS TREŚCI

00	WPROWADZENIE	5
	Główne założenia, cel i kontekst badania	5
	Jak powstał ten raport?	6
	Streszczenie wyników badania	7
01	POLSKI PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY – CHARAKTERYSTYKA	9
	Wielkość produkcji, struktura i zatrudnienie	9
	Polski przemysł odzieżowy w procesie odnowy?	11
	Podsumowanie	13
02	WYNAGRODZENIA I CZAS PRACY	15
	Czym jest godna płaca?	15
	Płaca minimalna a godna płaca w Polsce	18
	Wynagrodzenia w przemyśle odzieżowym – wyniki badań	20
	Praca przy produkcji odzieży a ubóstwo w Polsce	22
	Kobieca twarz produkcji ubrań	24
	Godna płaca oszacowana przez pracownice	25
	Strategie radzenia sobie ze zbyt niską płacą	27
03	WARUNKI ZATRUDNIENIA I PRACY	31
	Umowy i czas pracy – uregulowania a rzeczywistość	31
	Kontrola warunków pracy	33
	Higiena pracy i traktowanie pracownic	34
	Praktyki pracodawców opisane w wywiadach pracownic	35
	Podsumowanie	37
04	KTO WSPIERA PRACOWNICE?	39
	Kondycja związków zawodowych w Polsce	40
	Związki zawodowe w przemyśle odzieżowym w Polsce	41
	Walka o godność szwaczek z Myślenic	43
	Podsumowanie	45
05	REKOMENDACJE	47
06	BIBLIOGRAFIA	50

Realizacja badań i opracowanie wyników: dr Anna Paluszek

Badania i analizę przeprowadzono na podstawie metodologii i narzędzi przygotowanych przez Christę Luginbühl (Deklaracja Berneńska, Clean Clothes Campaign Szwajcaria) oraz dr Bettinę Musiolek (Eastwind-Institute, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen ENS, Clean Clothes Campaign Niemcy) w ramach badania „Stiched up”.

Konsultacja i redakcja merytoryczna: Joanna Szabuńko
Korekta: Maria Huma

Uwaga dotycząca języka:

W związku z tym, że wszystkie respondentki były kobietami, oraz większość osób pracujących w przemyśle odzieżowym to kobiety, w odniesieniu do pracowników i pracownic stosowana jest tylko żeńska końcówka. W przypadku innych grup końcówki męskie i żeńskie stosowane są wymiennie – w celu zachowania reprezentowania kobiet i mężczyzn.

Raport „Uszyte w Polsce. Warunki pracy w polskim przemyśle odzieżowym” jest dostępny na licencji Creative Commons. Uznanie autorstwa 3.0 Polska.

00



WPROWADZENIE

GŁÓWNE ZAŁOŻENIA, CEL I KONTEKST BADANIA

“Praca nie jest towarem, a ubóstwo, gdziekolwiek istnieje, stanowi zagrożenie dla dobrobytu wszystkich.”

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Raport „Uszyte w Polsce” jest częścią międzynarodowej kampanii „Godna Płaca dla Wszystkich” prowadzonej przez Clean Clothes Campaign na rzecz godnej płacy w przemyśle odzieżowym. W jej ramach organizacje pozarządowe i pracownicze prowadzą monitoring warunków pracy i płac w fabrykach w Azji, Europie Wschodniej, Południowej, Turcji i Gruzji. Jego wyniki wskazują, że płace w globalnym przemyśle odzieżowym często nie wystarczają pracownikom i pracownicom na zaspokojenie podstawowych potrzeb życiowych.

„Uszyte w Polsce” to kolejny raport z serii analiz ukazujących warunki pracy w przemyśle odzieżowym w Europie.¹ Jest on prezentacją wyników badań terenowych i analizy danych zastanych prowadzonych w okresie od stycznia do maja 2015 roku. Głównym celem badania była eksploracja zagadnienia godnej płacy i warunków pracy w polskim przemyśle odzieżowym. Wcześniejsze analizy przedstawione w raporcie „Uszyte w Europie” (2014) dotyczyły warunków pracy w Bułgarii, Rumunii, Macedonii, Mołdawii, Bośni i Hercegowinie, Chorwacji, Słowacji, na Ukrainie, w Turcji i Gruzji. Następnie, ukazał się raport „Can You Earn a Living Wage in Italy?” (2014) dotyczący warunków pracy we Włoszech. W 2015 roku, równoległe z niniejszym raportem o sytuacji w polskim przemyśle odzieżowym, ukazał się raport na temat sytuacji szwaczek w Czechach.

Zebrane informacje są podstawą do prowadzenia kampanii konsumenckiej „Godna Płaca dla Wszystkich” skierowanej do firm odzieżowych

oraz decydentów w Unii Europejskiej. Kampanię prowadzą organizacje zrzeszone w Clean Clothes Campaign w 17 krajach europejskich, w tym Clean Clothes Polska. Działania kampanijne pozwalają na zaangażowanie konsumentów i konsumentek w Europie na rzecz godnej pracy w krajach produkcyjnych, między innymi poprzez akcje bezpośrednie, pilne apele, spotkania z pracownikami przemysłu odzieżowego oraz petycję on-line, dostępną na stronie www.cleanclothes.pl/godna_placa.

W kontekście prowadzonej przez Clean Clothes Polska kampanii na rzecz godnej pracy i płacy w globalnym przemyśle odzieżowym, często padają pytania konsumentów i mediów o warunki produkcji w Polsce. Jednym z celów niniejszego raportu jest próba odpowiedzi na te pytania. Raport przedstawia warunki pracy i sytuację płacową polskich szwaczek z zamiarem uwzględnienia ich problemów w działaniach międzynarodowej kampanii „Godna Płaca dla Wszystkich”. Zapewnienie godnej płacy i uczciwych warunków zatrudnienia w fabrykach odzieżowych w Polsce to bardzo konkretny krok, który może zdecydowanie poprawić poziom życia wielu osób. Zmiana na rzecz godnej płacy, w tym rozumieniu, idzie w parze z głównymi celami unijnej strategii „Europa 2020: Unijna strategia na rzecz inteligentnego, zrównoważonego rozwoju sprzyjającego włączeniu społecznemu” mającej na celu zmniejszenie liczby osób zagrożonych ubóstwem lub wykluczeniem społecznym o co najmniej 20 milionów do roku 2020.

1. Wszystkie wymienione raporty są do pobrania na stronie www.cleanclothes.org/resources/publications

2. Konceptualizacja pojęcia godne życie w tym badaniu podąża za interpretacją Clean Clothes Campaign, że fundamentem godnego życia jest godna płaca. Brak godnej płacy nie pozwala na realizację pełni praw politycznych, kulturalnych czy społecznych, o których mowa w Powszechnej Deklaracji Praw Człowieka. Godna płaca staje się niezbędnym, lecz nie jedynym komponentem. Taka definicja ma głównie walor operacyjny, pozwalający na operacjonalizację pojęcia godne życie.

3. Zob. Ch. Luginbühl, B. Musiolek, „Uszyte w Europie. Głodowe płace pracowników przemysłu odzieżowego w Europie Wschodniej i Turcji - raport z badań”, Clean Clothes Campaign, Warszawa-Kraków 2014, s. 39, www.cleanclothes.pl/materialy/pobierz/23.

4. Anonimowość oznacza sytuację, gdy nawet osoby prowadzące badania nie mogą powiazać uzyskanych danych z konkretnymi uczestnikami badań. Poufność, oznacza, że badacz obiecuje uczestnikom badania, że nie ujawni dotyczących ich informacji. Zob. E. Babbie, „Podstawy badań społecznych”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009, s. 100.

JAK POWSTAŁ TEN RAPORT?

Niniejszy raport to prezentacja analizy najważniejszych rezultatów badania, którego głównym celem było znalezienie odpowiedzi na pytanie czy praca przy produkcji ubrań w Polsce pozwala na godne życie, dzięki wypłacanej godnej płacy². Przyjęliśmy, że w tym kontekście istotne są także inne kwestie, jak warunki zatrudnienia, realizowane godziny pracy, poczucie bezpieczeństwa, wsparcie związków zawodowych czy ochrona ze strony państwowych instytucji kontroli i inspekcji pracy.

Na pierwszym etapie badań przeprowadzona została analiza danych i informacji z raportów instytucji badawczo-statystycznych, dokumentów prawnych, raportów organizacji pozarządowych dotyczących tematów prawa pracy, rynku pracy, związków zawodowych i zagadnień pracowniczych w Polsce. Na kolejnym etapie dokonany został wybór kilkunastu potencjalnych zakładów, które mogą posłużyć jako studium przypadku i miejsce pracy pracownic, z którymi przeprowadzone zostaną wywiady. Głównym kryterium wyboru fabryk była odbywająca się w nich produkcja dla znanych marek zagranicznych lub polskich, uwzględnionych w badaniach zrealizowanych w innych krajach europejskich i będących adresatami kampanii „Godna Płaca dla Wszystkich”.³

Niewielki stopień uzwiązkowienia przemysłu odzieżowego, spore rozdrobnienie zakładów oraz brak wystarczających informacji o ich lokalizacji sprawiło, że dostęp do pracownic był bardzo ograniczony. Dodatkowo, przy próbach kontaktu, spotkaliśmy się z ogromną niechęcią i/lub strachem przed wypowiedaniem się, pomimo zapewnienia anonimowości i poufności rozmów⁴. Wywiady były przeprowadzane poza miejscem pracy, a kontakt nawiązywany był poprzez bezpośrednie spotkania z pracownikami, z polecenia ich znajomych lub innych pracownic, omijając wszelkie kanały powiązane z kierownictwem. Ostatecznie w ramach badań terenowych, zostało przeprowadzonych 9 wywiadów indywidualnych z pracownikami aktualnie zatrudnionymi w trzech zakładach, produkujących dla takich firm jak Hugo Boss, Levi's i mniejszych polskich marek. Częścią badania był również wywiad grupowy z 5 byłymi pracownikami zlikwidowanego zakładu „Trend Fashion” w Myślenicach, produkującego dla m.in. Vistuli.

Te wypowiedzi i świadectwa, jakie udało się nam zebrać traktujemy jako cenne źródło informacji na tematy płacy, bezpieczeństwa i warunków pracy w polskim przemyśle odzieżowym, o które często pytają konsumenci i media. Sytuacja powinna być z pewnością zbadana szerzej przez odpowiednie podmioty, zarówno firmy zlecające, jak i instytucje publiczne, o czym mowa w rekomendacjach do poszczególnych aktorów społecznych i politycznych.

STRESZCZENIE WYNIKÓW BADAŃ

Tradycyjnie uważa się, że wyzysk pracownic przemysłu odzieżowego to problem zauważalny głównie w Azji. Można uznać, że panuje dość powszechne przekonanie, że głódowe płace, niebezpieczne warunki pracy czy praca przymusowa w nadgodzinach stanowi zjawisko charakterystyczne dla pewnych krajów produkcyjnych. Przykładem jest kwestia zlecenia produkcji w Bangladeszu, który kojarzony jest powszechnie z tragedią w Rana Plaza⁵. Z jednej strony, duże zainteresowanie mediów pozwoliło zebrać potrzebne fundusze na rekompensaty dla pokrzywdzonych w tej katastrofie. Z drugiej strony, zdaje się, że wiadomości o tym wypadku ugruntowały w Polsce przekonanie o szkodliwości produkcji w Bangladeszu w ogóle.⁶ Taki wniosek można sformułować w oparciu o pojawiające się w debacie publicznej postulaty wyboru produkcji europejskiej lub polskiej jako bardziej etycznej. Tymczasem raport „Uszyte w Europie” wydany w ramach kampanii „Godna Płaca dla Wszystkich” wskazał, że wymienione problemy są charakterystyczne dla przemysłu odzieżowego niezależnie od regionu.

Wyniki niniejszego badania mówią, że sytuacja polskich pracownic i pracowników fabryk odzieżowych jest także trudna. Przemysł odzieżowy charakteryzuje się silnym rozdrobnieniem, niskimi wynagrodzeniami, trudnymi warunkami pracy, niestabilnością zatrudnienia oraz wyjątkowo słabym uzwiązkowieniem. Pojawiają się przykłady fabryk, gdzie pracownice czują się wykorzystywane i zastraszone. Równocześnie, rozmowy z pracownicami dowiodły, że istnieją także zakłady, w którym utrzymana jest względnie wysoka płaca i przyzwoite warunki. Wskazuje to na możliwości, jakie daje polskie prawo oraz istniejące mechanizmy kontrolne. Nie można jednak uznać, że samo umiejscowienie produkcji w Polsce, zapewnia dobre warunki zatrudnienia i zabezpiecza nawet najbardziej podstawowe potrzeby pracownic.

Podczas rozmów z pracownicami ze wszystkich zakładów uderzająca była wyrażana przez nie bezsilność wobec powszechnego nastawienia kierownictwa na „poszukiwanie oszczędności” powiązanego z „podnoszeniem efektywności”. W praktyce oznacza to większą presję i naciski, aby pracować jeszcze ciężiej, za jeszcze niższe stawki. Wyniki badań w Polsce wskazują, że podobnie jak w pozostałych krajach objętych badaniem CCC, tu również jest zauważalny poważny rozdźwięk pomiędzy ustawową płacą minimalną a szacowaną minimalną godną płacą.⁷

Szczególnie dotkliwym wnioskiem z badań jest znikomy poziom uzwiązkowienia, widoczny zwłaszcza w regionie łódzkim, tradycyjnie kojarzonym z przemysłem odzieżowym. W wielu fabrykach brak jakichkolwiek organizacji zakładowych. Zmniejszona liczba organizacji zakładowych, mniejsza aktywność i zasięg działania powoduje, że głos pracownic przemysłu odzieżowego wydaje się słaby w kontekście innych aktorów w tej branży. Wola utrzymania miejsc pracy, ogranicza wolę zmiany warunków, w jakich odbywa się produkcja odzieży. Nawet jeśli zauważalnych jest wiele kwestii do poprawy, jak zbyt niskie wynagrodzenia, narażenie na problemy zdrowotne, słabe zabezpieczenia na wypadek choroby czy niski poziom realizacji prawa do wypoczynku, żadne kroki w tym kierunku nie są podejmowane.

5. Katastrofa w kompleksie fabrycznym Rana Plaza w Dhace, w Bangladeszu zdarzyła się 24 kwietnia 2013 roku. Była to największa katastrofa budowlana i przemysłu odzieżowego w historii. Zginęło w niej 1228 osób, 2500 osób zostało rannych, w większości szwaczki pracujące w fabrykach produkujących dla największych marek odzieżowych: jak Mango czy Benetton, jak i mniejszych firm jak polska firma LPP S.A. Po dwóch latach kampanii medialnych i akcji organizacji społecznych jak Clean Clothes Campaign zebrano kwotę 30 mln USD, aby wypłacić poszkodowanym należne im rekompensaty. Zob. „Zwycięstwo Kampanii Clean Clothes: Pracownicy Rana Plaza dostaną odszkodowanie!”, Clean Clothes Polska, maj 2015, www.cleanclothes.pl/a1208_zwyciestwo_kampanii_clean_clothes_pracownicy_rana_plaza_dostana_odszkodowanie.html.

6. Ujawniło się to w debacie wokół pochodzenia koszulek zamówionych w Bangladeszu z okazji „25 lat polskiej wolności” przez Kancelarię Prezydenta. Patrz: M. Fal, „25 lat polskiej wolności „Made in Bangladesh”. Czy prezydenckie koszulki to „skandal” czy „przykry dysonans”?, 02.06.2014, www.natemat.pl/104815,koszulki-z-okazji-25-lat-wolnosci-powstaly-w-bangladeszu-skandal-czy-przykry-dysonans.

7. Ch. Luginbühl, B. Musiolek, „Uszyte w Europie”, op. cit., s. 5.



POLSKĄ PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY - CHARAKTERYSTYKA

Celem tego rozdziału jest ukazanie specyfiki polskiego przemysłu odzieżowego oraz zwrócenie uwagi na pozycję tego sektora w polskiej gospodarce. Wzięliśmy pod uwagę między innymi takie wskaźniki, jak wartość produkcji, poziom zatrudnienia oraz ilość i rodzaj podmiotów działających w branży odzieżowej. Zwróciliśmy także uwagę na wypowiedzi pojawiające się w debacie publicznej na temat potencjalnych szans i zagrożeń dla tego przemysłu, aby najlepiej odzwierciedlić atmosferę, w jakiej działają polskie zakłady, związki zawodowe czy pracownicy. Pozwoliło to na określenie skali produkcji w Polsce, zarówno pod względem ekonomicznym, społecznym, jak i politycznym.

WIELKOŚĆ PRODUKCJI, STRUKTURA I ZATRUDNIENIE

Polski przemysł odzieżowy ma długą tradycję, jednak w ciągu ostatnich 20 lat jego skala i znaczenie stopniowo malała. Od lat 90-tych wiele fabryk stało się nierentownymi, nie wytrzymując realiów wolnego rynku oraz konkurencji tańszych krajów produkcyjnych. Ważnym powodem tego załamania był fakt, że większość z nich produkowała w systemie OPT (Outward Processing Trade), co oznaczało, że w Polsce odbywało się jedynie szycie odzieży na podstawie projektów

zagranicznych firm, z wykorzystaniem ich materiałów, a często również maszyn.⁸ Polskim wkładem była wykwalifikowana i tania siła robocza, która z czasem stała się zbyt kosztowna. Ze względu na tę praktykę, większość polskich producentów nie rozwinęła własnych marek i samodzielnych modeli działania, pozwalających im przetrwać po wycofaniu się zagranicznych zlecniodawców w latach transformacji gospodarczej.

8. Ten model został przeniesiony do innych krajów Europy Wschodniej, Południowej czy Turcji. Więcej: Ch. Luginbühl, B. Musiolek, „Uszyte w Europie.”, op. cit., s. 12.

9. GUS, „Rocznik statystyczny przemysłu – 2013”, Warszawa 2014, s. 44, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-przemyslu-2014,5,8.html
 10. Ibidem, s. 207.
 11. Ibidem, s. 80.
 12. D. Stankiewicz, E. Berkowska, Z. Paluch, M. Sobolewski, „Polski eksport towarów tekstylno-odzieżowych w świetle umowy stowarzyszeniowej z EWG”, Nr 36, Warszawa 1992, Biuro Studiów i ekspertyz, biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_92/i-36.pdf.
 13. GUS, „Rocznik statystyczny przemysłu – 2013”, op. cit., s. 224 i s. 227.
 14. GUS, „Rocznik statystyczny przemysłu – 2013”, op. cit., s. 355.
 15. GUS, „Handel Zagraniczny. Okres I-IX 2014”, Warszawa 2015, s. 94 i s. 37.
 16. „Produkcja tekstyliów i odzieży”, Apparel Info, 28.01.2015, www.apparel.info.pl/index.php/informacje-o-branzy/item/418-produkcja-tekstyliow-i-odziezy-w-2014-roku.
 17. „Rocznik statystyczny przemysłu – 2013”, GUS, 2014, s. 44.
 18. Ibidem, s. 54 i s. 57.
 19. „Łódzkie - Invest in Poland”, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, www.paiz.gov.pl/regiony/województwa/łódzkie odczyt: 21.05.2015]
 20. A. Zboińska, P. Brzózka, „W Łodzi jest 44 tys. bezrobotnych. Nie wszyscy z nich narzekają na swój status”, Dziennik Łódzki, 2014-05-31, www.dziennikłódzki.pl/artukul/3429131,w-łodzi-jest-44-tys-bezrobotnych-nie-wszyscy-z-nich-narzekaja-na-swoj-status,3,id,t,sa.html.

W 2013 roku wartość sprzedanej odzieży wynosiła 6,5 mld zł, a zatrudnienie przy produkcji odzieży wynosiło 73,9 tys. osób (w podmiotach zatrudniających powyżej 9 osób)⁹. We wszystkich rodzajach zakładów produkujących odzież pracowało 97,2 tysięcy osób.¹⁰ Wartość całkowita produkcji wytworzonej w przemyśle odzieżowym wyniosła 9,7 mld złotych, co stanowiło 0,8% udziału w wartości całkowitej przemysłu polskiego. Oznacza to spadek w stosunku do roku 2005, gdy udział ten kształtował się na poziomie 1,3%.¹¹ Można powiedzieć, że wcześniej branża odzieżowa stanowiła istotną gałąź polskiego przemysłu. Według danych z 1991 r., zatrudnienie w tym sektorze wynosiło ponad 600 tysięcy osób.¹² Obecnie, udział zatrudnienia przy produkcji odzieży w stosunku do całkowitego zatrudnienia w przemyśle wynosi (dane dotyczą roku 2013) 3,2%, co stanowi spadek o połowę w stosunku do roku 2005, gdy udział ten wynosił 6,1% (liczba realna osób zatrudnionych w 2005 r. – 158,8 tys. osób)¹³.

Wartość polskiego eksportu odzieży wyniosła w 2013 roku 3,3 mld złotych. W większości był on skierowany do odbiorców z Unii Europejskiej.¹⁴ Natomiast udział przemysłu odzieżowego w całkowitej wartości eksportu w 2014 roku wyniósł zaledwie 0,07%¹⁵. Znaczący udział ma w nim tzw. produkcja przerobowa realizowana na rzecz zachodnich marek. Głównymi odbiorcami tego eksportu pozostają Niemcy jako najważniejszy partner Polski w handlu zagranicznym, następnie Holandia, Rosja, Austria oraz Czechy.¹⁶

Zdecydowanie, zmianie uległa struktura sektora, który obecnie niemal wyłącznie składa się z podmiotów prywatnych, w większości małych i średnich firm oraz mikroprzedsiębiorstw. W 2013 roku funkcjonowało w Polsce 2 283 podmiotów gospodarczych zajmujących się produkcją odzieży¹⁷. Ok. 86% z nich to tzw. małe przedsiębiorstwa zatrudniające poniżej 50 pracowników, pozostałe 8,6% to zakłady zatrudniające od 50 do 99 osób. Zaledwie 107 zakładów (stanowiących ok. 4,7%) zatrudnia od 100 do 249 osób w zakładzie, a 23 zakłady zatrudniają więcej niż 250 osób.¹⁸

Spore rozdrobnienie produkcji odzieżowej widoczne jest na przykładzie regionu łódzkiego. Może się on poszczycić długą tradycją produkcji odzieży i wyrobów włókienniczych. Wiąże się z tym silne zaplecze naukowe, począwszy od szkół zawodowych, skończywszy na uczelniach wyższych i ośrodkach badawczych, specjalizujących się w tym zakresie. Władze regionu podkreślają, że posiadają wykwalifikowaną kadrę z dużym doświadczeniem i praktyką zawodową. Jednak zatrudnienie w sektorze odzieżowym w województwie łódzkim na przestrzeni lat 1999-2011 zmniejszyło się o ponad połowę – osiągając w 2011 roku 47% w stosunku do poziomu z roku 1995.¹⁹ Jest to rezultat coraz słabszej atrakcyjności zawodu szwaczki wśród młodego pokolenia ze względu na niskie zarobki i ciężkie warunki pracy.

Zwraca się także uwagę na obecność „szarej strefy” w tym sektorze. W 2014 roku w Łodzi było zarejestrowanych jako bezrobotne ok. 5,4 tys. szwaczek. Jednocześnie pracodawcy mówią ciągle o braku chętnych do podjęcia zatrudnienia. Badający tę kwestię dziennikarze zwracają uwagę, że może to oznaczać istnienie zjawiska „pracy na czarno”. Powodem są niskie płace oparte na stawce zbliżonej do płacy minimalnej przy umowie o pracę. Natomiast szwaczka pracująca „na czarno” może zarobić dwukrotnie więcej, jeśli nie podpisze umowy.²⁰

POLSKI PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY W PROCESIE ODNOWY?

Pomimo upadku wielu zakładów uzależnionych od zamówień zagranicznych, nadal działa wiele fabryk pracujących nad tzw. przerobem uszlachetniającym czyli szyciem wysokiej jakości ubrań dla znanych marek z powierzonego materiału. Na taki przerób na eksport jest zorientowanych sporo średnich i dużych firm odzieżowych w Polsce. Autorki raportu „Uszyte w Europie” zwracają uwagę, że taka forma współpracy daje bardzo niepewną pozycję zakładowi produkcyjnemu, który jest całkowicie uzależniony od decyzji zaopatrzeniowych swoich kontrahentów.²¹ Wysoki poziom niepewności był bardzo podkreślany przez pracownice uczestniczące w badaniu. Niestabilna sytuacja nie wynikała jednak z rodzaju umów, ponieważ wszystkie miały podpisane ze swoimi zakładami umowy o pracę często na czas nieokreślony. Obawy utraty pracy były podsycane przez kierownictwo zakładu, które podkreślało, że coraz trudniej o zamówienia, a co za tym idzie będzie trzeba zamknąć zakład, jeśli nie podniesie się efektywność pracy.

Jednocześnie można usłyszeć głosy, głównie ze strony przedsiębiorców i niektórych polityków, że przemysł odzieżowy w Polsce się odradza.²² Pojawiają się zapowiedzi polskich firm o powrocie do produkcji w kraju, jak zrobiła to polska spółka w segmencie mody męskiej – Próchnik²³. Szczególnie widoczną rolę w promowaniu przemysłu odzieżowego odgrywa Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego (PIOT) reprezentujący interesy przedsiębiorstw sektora odzieżowego. W połączeniu z coraz niższym uzwiązkowaniem w branży odzieżowej, o czym mowa będzie później, można powiedzieć, że strona pracodawców stała się najbardziej słyszalnym głosem polskiego przemysłu odzieżowego. Obok PIOT działa sekcja przemysłu lekkiego Lewiatan. Za swoje główne cele uznają podnoszenie jakości i innowacyjności produkcji odzieży.²⁴ Można powiedzieć, że prowadzona jest wzmożona promocja nowej odsłony sektora odpowiadającego potrzebom współczesnego, globalnego i szybkiego przemysłu odzieżowego.

Jednocześnie źródła rządowe mówią o rosnących inwestycjach w sektorze odzieżowym. Według Ministerstwa Gospodarki przemysł tekstylny-odzieżowy w Polsce ma obecnie silną pozycję w UE – zajmuje 8 miejsce w obrotach, 6 miejsce w nakładach inwestycyjnych, 3 miejsce w zatrudnieniu i 2 miejsce w liczbie firm. W podobnym tonie wypowiada się przedstawiciel pracodawców, Bogusław Słaby (prezes Związku Polskich Pracodawców Mody „Lewiatan”), stwierdzając: „Od dawna jest pozytywny trend w segmencie przerobowym, wraca do Polski produkcja z Azji. Krótka seria, krótki termin dostawy i wysoka jakość, tego Azja nie jest w stanie zrealizować. Dlatego polskie marki, Hexeline, Deni Cler szycją w Polsce.”²⁵

Polska znajduje się na 4 miejscu wśród krajów Unii Europejskiej, odnotowując wzrost produkcji odzieży o około 7% w pierwszym półroczu 2014 r.²⁶ Wzmacnia się rozwój sektora odzieżowego w Polsce wschodniej, w województwach warmińsko-mazurskim, podlaskim, lubelskim i podkarpackim, czyli poza tradycyjnym regionem łódzkim. Na portalu promującym inwestycje w województwach wschodnich widzimy, że za jedną z mocnych stron dla rozwoju produkcji ubrań ma być: „wykorzystanie dużych zasobów relatywnie taniej siły roboczej oraz duże zasoby pracowników o wysokich kwalifikacjach.”²⁷

21. Zob. Ch. Luginbühl, B. Musiolek, „Uszyte w Europie.”, op. cit, s. 12.
22. P. Otto, „6 tys. pracowników poszukiwanych. W Polsce wzrasta produkcja ubrań i obuwia”, 24.10.2013
www.biznes.gazeta.prawna.pl/artykuly/741495,przemysl-odziezowy-i-obuwiczny-wzrasta-produkcja-zaklady-zwiekszaja-zatrudnienie.html
23. E. Bednarz, „Polskie firmy odzieżowe wycofują się z Chin. W Polsce jest lepiej i... taniej”, 20.02.2015, www.innopoland.pl/115481,polskie-firmy-odziezowe-w-coraz-szybszym-tempie-wycofuja-sie-z-chin-w-polsce-jest-lepiej-i-taniej
24. „O nas”, Związek Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego, www.textiles.pl/o-nas
25. P. Brzózka, „Bogusław Słaby: „Łódzkiej gospodarce nie grozi powtórka z roku 1989”, „Dziennik Łódzki”, 2014-04-30, www.dzienniklodzki.pl/artykul/3390167,boguslaw-slaby-lodzkiej-gospodarce-nie-grozi-powtorka-z-roku-1989,id,t.html
26. „Polski przemysł odzieżowy czwarty w Europie”, „Rzeczpospolita”, 14.10.2014, www.ekonimia.rp.pl/artykul/1148892.html
27. „Sektor odzieżowy w Polsce Wschodniej”, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, Warszawa 2011, s. 10.

28. Po wybiórczej weryfikacji niektórych zakładów okazało się, że nie wszystkie informacje odzwierciedlają rzeczywistość, a czasem po prostu historię firmy. Nie zawsze są podawane także adresy zakładów produkcyjnych tylko siedzib firm.

29. O innowacyjności i odradzaniu się polskiego przemysłu odzieżowego, poprzez indywidualne pracownie i marki polskich projektantów można przeczytać między innymi tutaj: www.textiles.pl/publikacje

Na płatnym portalu factorybox.pl, będącym bazą polskich firm z branży tekstylno-odzieżowej, zamieszczane są między innymi nazwy marek, dla jakich produkuje zakłady reklamujące się na portalu. Na podstawie informacji zamieszczanych na factorybox.pl oraz na stronach internetowych firm, można wymienić następujące marki zagraniczne, szyjące u polskich dostawców: Hugo Boss, Burberry, Puma, Campus, Levi's, s.Olivier, Disney, Kenzo, Escada, Diesel, Decathlon, Lee Cooper, Mustang, KappAhl, Promod, Bon Prix, Simple. Z polskich firm w Polsce produkuje się dla takich marek jak Vistula, Wólczanka, Reserved.²⁸



tyle osób pracuje przy produkcji odzieży w Polsce



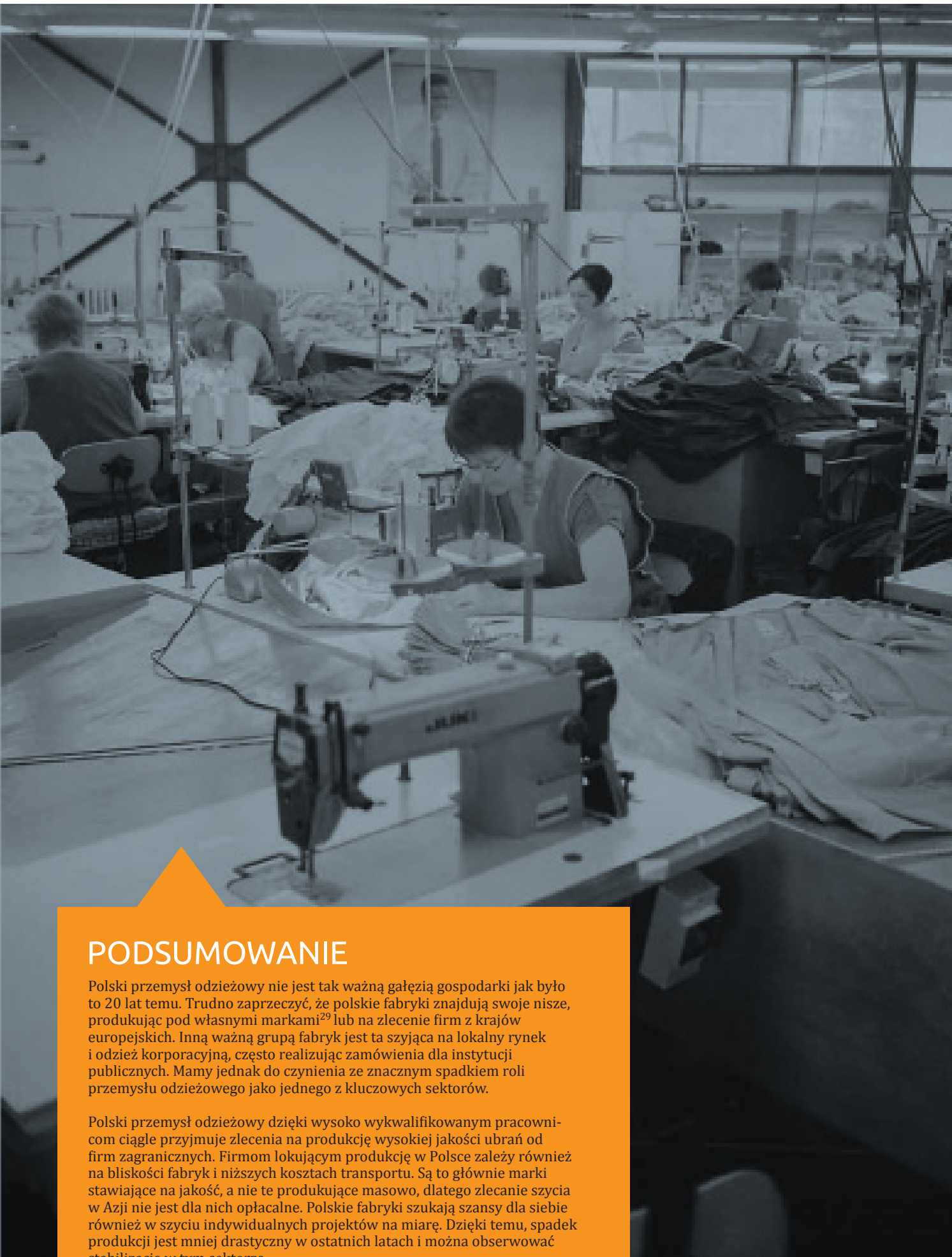
tyle wyniosła wartość sprzedanej odzieży w 2013 r. w Polsce



taki udział ma wartość całkowita produkcji odzieży w stosunku do wartości całkowitej przemysłu polskiego



tyle podmiotów gospodarczych zajmowało się produkcją odzieży w 2013 r. w Polsce



PODSUMOWANIE

Polski przemysł odzieżowy nie jest tak ważną gałęzią gospodarki jak było to 20 lat temu. Trudno zaprzeczyć, że polskie fabryki znajdują swoje nisze, produkując pod własnymi markami²⁹ lub na zlecenie firm z krajów europejskich. Inną ważną grupą fabryk jest ta szyjąca na lokalny rynek i odzież korporacyjną, często realizując zamówienia dla instytucji publicznych. Mamy jednak do czynienia ze znacznym spadkiem roli przemysłu odzieżowego jako jednego z kluczowych sektorów.

Polski przemysł odzieżowy dzięki wysoko wykwalifikowanym pracownikom ciągle przyjmuje zlecenia na produkcję wysokiej jakości ubrań od firm zagranicznych. Firmom lokującym produkcję w Polsce zależy również na bliskości fabryk i niższych kosztach transportu. Są to głównie marki stawiające na jakość, a nie te produkujące masowo, dlatego zlecenie szycia w Azji nie jest dla nich opłacalne. Polskie fabryki szukają szansy dla siebie również w szyciu indywidualnych projektów na miarę. Dzięki temu, spadek produkcji jest mniej drastyczny w ostatnich latach i można obserwować stabilizację w tym sektorze.



ROZDZIAŁ DRUGI

WYNAGRODZENIA I CZAS PRACY

„Praca ma kluczowe znaczenie dla jakości życia człowieka. Nie tylko zapewnia dochód, ale może także utorować drogę szerszemu awansowi społecznemu i ekonomicznemu, wzmocnieniu pozycji jednostek, ich rodzin i społeczności. Jednak taki postęp umożliwia tylko praca, która jest godna.”³⁰

Międzynarodowa Organizacja Pracy

Celem tego rozdziału jest porównanie poziomu wynagrodzeń w Polsce z szacowaną przez pracownice godną płacą. Przyjrzymy się jak kształtuje się sytuacja wynagrodzeń, począwszy od płacy minimalnej, określanej „najniższą krajową”, poprzez średnie zarobki w przemyśle i w przemyśle odzieżowym, po godną płacę, oszacowaną w wywiadach z polskimi pracownicami.

CZYM JEST GODNA PŁACA?

Europejski Komitet Praw Społecznych precyzuje, że „godna płaca musi zawsze plasować się powyżej progu ubóstwa w danym kraju, określanego na 50% średniej krajowej. Ponadto, jeśli płaca mieści się w przedziale od 50 do 60% średniej krajowej, państwo jest proszone o zademonstrowanie, że taka płaca wystarcza do zapewnienia godziwego poziomu życia, np. poprzez przedstawienie szczegółowych informacji o kosztach utrzymania.”³¹

Jest to zarówno odpowiedzialność państw, w których firmy mają swoje siedziby czy tych w których odbywa się produkcja, jak i firm zamawiających i realizujących zamówienia. Mowa o tym między innymi w Wytycznych ONZ dotyczących Biznesu i Praw Człowieka³². Stanowią one, że wszystkie przedsiębiorstwa – bez względu

na wielkość, sektor, kontekst prowadzonej działalności, rodzaj własności i strukturę – mają obowiązek respektować prawa człowieka na całym świecie. Warto podkreślić, że odpowiedzialność biznesu nie jest ograniczona granicami państw ani nie zamyka się w centrali firm, ale obowiązuje w całym łańcuchu dostaw przedsiębiorstwa, a zatem wprowadza odpowiedzialność firm za ich dostawców.

30. “Work is central to people’s well-being. In addition to providing income, work can pave the way for broader social and economic advancement, strengthening individuals, their families and communities. Such progress, however, hinges on work that is decent”, Międzynarodowa Organizacja Pracy, Agenda na rzecz godnej pracy (ang. ILO Decent Work Agenda), www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm

31. Cyt. za „Uszyte w Europie”, op. cit., s. 15.

32. Więcej: „Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, Polski Instytut Praw Człowieka i Biznesu, Częstochowa 2014. www.feswar.org.pl/fes2009/pdf_doc/Wytyczne-ONZ.pdf

GODNA PŁACA W ROZUMIENIU CLEAN CLOTHES CAMPAIGN

Wynagrodzenie i świadczenia wypłacane za standardowy tydzień pracy powinny spełniać co najmniej minimalne standardy ustawowe lub branżowe i zawsze wystarczać na zaspokojenie podstawowych potrzeb pracowników i ich rodzin oraz zapewnić im pewien dochód rozporządzalny.

Godna płaca opiera się na następujących kluczowych założeniach:



- Godna płaca to zawsze płaca dla całej rodziny. Prawdziwa godna płaca musi więc to uwzględniać i co najmniej częściowo pokrywać podstawowe potrzeby osób nieodpłatnie opiekujących się innymi członkami rodziny.



- Godna płaca musi umożliwiać oszczędności. Bez tego sytuacja pracowników pozostaje niestabilna, nie są w stanie planować w średniej i długiej perspektywie, a także są narażeni na zadłużenie, kiedy pojawia się potrzeba dodatkowych, nieprzewidywanych wydatków.



- Godna płaca ma być dolnym, a nie górnym pułapem wynagrodzeń i zapewnić minimalny dochód wszystkim pracującym. Najlepiej byłoby, gdyby godna płaca była wprowadzana na poziomie całego regionu, żeby nie zwiększać konkurencji płacowej między poszczególnymi krajami, tylko podnieść poziom płacy podstawowej dla wszystkich pracowników.³³

Godna płaca powinna:

- być wypłacana za standardowy tydzień pracy, maksymalnie 48 godzin w tygodniu,
- stanowić podstawowe wynagrodzenie netto, po odliczeniu podatków i przed doliczeniem premii, dodatków i wynagrodzeń za nadgodziny,
- pokrywać podstawowe potrzeby czteroosobowej rodziny (dwoje dorosłych, dwoje dzieci),
- obejmować także dochód rozporządzalny w wysokości 10% kosztów podstawowych potrzeb.

GODNA PŁACA DLA WSZYSTKICH

Godna płaca powinna wystarczać na:

1



ŻYWNOŚĆ

2



MIESZKANIE

3



LECZENIE

4



EDUKACJĘ

5



UBRANIA

6

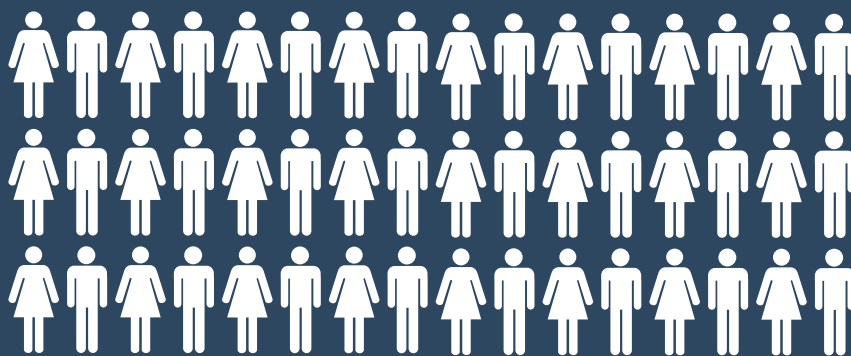


TRANSPORT

7



OSZCZĘDNOŚCI



GODNA PŁACA TO PRAWO CZŁOWIEKA, DLA WSZYSTKICH LUDZI, NA CAŁYM ŚWIECIE

34. „Rozporządzenie o płacy minimalnej brutto wynoszącej 1750 złotych”, tutaj: isap.sejm.gov.pl/DetailsServlet?id=WDU20140001220. Na tej podstawie została obliczona płaca netto. Także tutaj: www.regiopraca.pl/portal/porady/prawa-pracownika/placa-minimalna-i-dodatki-do-niej-w-2015-roku-0

35. B. Kłos, „Płaca minimalna w państwach członkowskich Unii Europejskiej”, biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_05/i-1129.pdf

36. „Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay”, OECD, 2015, www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf

37. A. Kiełbasiński, „Polska płaca nie jest taka minimalna. Przestroga pracodawców”, 08.05.2015, wyborcza.biz/biznes/1,100896,17880624,Polska_placa_nie_jest_taka_minimalna_Przestroga_pracodawcow.html

38. Na podstawie Ustawy z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. z 2002 r. Nr 200, poz. 1679 z późn. zm.). Zadania komisji: www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/trojstorna-komisja-ds-spoleczno-gospodarczych/zadania-komisji/

39. GUS, „Przeciętne wynagrodzenie w gospodarce narodowej w 2014”, stat.gov.pl/podstawowe-dane/

40. A. Kiełbasiński, „Licytacja płacy minimalnej. Wyniesie 2 tys. czy 1782 zł?”, „Gazeta Wyborcza”, 23.04.15, www.wyborcza.biz/biznes/1,100896,17804761,Licytacja_placy_minimalnej_Wyniesie_2_tys_czy_1782.html

41. P. Lewandowski, „Płaca minimalna nie rozwiąże problemów”, Forbes, 23.06.2015, www.forbes.pl/skutki-podniesienia-placy-minimalnej-w-polsce,artykuly,196331,1,2.html

PŁACA MINIMALNA A GODNA PŁACA W POLSCE

W Polsce płaca minimalna od 1 stycznia 2015 wynosi 1750 brutto, czyli 1286,16 netto³⁴. Jest to kwota określona prawnie, jednolita dla całego kraju, poniżej której nie można opłacać pracownika zatrudnionego w pełnym wymiarze czasu pracy. W opracowaniu dla Komisji Sejmowej, dotyczącym płacy minimalnej w UE, określa się, że „płaca minimalna ustalana jest dla pracy prostej, lekkiej, wykonywanej w warunkach nieuciążliwych i z przeciętną wydajnością.”³⁵

Kwestia płacy minimalnej i jej wzrost, w dobie kryzysu gospodarczego była przedmiotem badań OECD³⁶. W powstałym w ich wyniku rankingu Polska znalazła się na dość dobrej pozycji. Zestawienie zostało szybko podchwyczone przez przedstawicieli pracodawców ostrzegających przed skokowym wzrostem płacy minimalnej, który może według nich prowadzić do wzrostu bezrobocia. Jednak przedstawiciel OPZZ, Piotr Szumlewicz, zastrzega: „Trzeba pamiętać, że Polska startowała z bardzo niskiego poziomu minimalnego wynagrodzenia. W 2007 r. byliśmy wśród krajów o najniższej płacy minimalnej w OECD. Obecnie znajdujemy się w środku stawki.”³⁷

Ustawową płacę minimalną ustala się w Polsce poprzez prace w Komisji Trójstronnej ds. Spraw Społeczno-Gospodarczych czyli forum reprezentujące stronę rządową, pracodawców i związkowców (pracowników)³⁸. Wysokość minimalnego wynagrodzenia ustalana jest na rok następny. Do tej pory płaca minimalna nie osiągnęła w Polsce postulowanego przez związkowców poziomu 50% przeciętnego wynagrodzenia. Przy przeciętnym wynagrodzeniu 3783,46 zł brutto (2703 zł netto)³⁹ oznaczałoby to wzrost o 142 zł czyli płacę na poziomie 1892 zł brutto, a 1351 zł netto.

Jednak zgodnie z decyzją Rady Ministrów płaca minimalna w 2016 r. wyniesie 1850 zł brutto, co jest praktycznie osiągnięciem postulowanego pułapu 50% wynagrodzenia przeciętnego. Jednakże, w trakcie negocjacji, zarówno Solidarność, jak i OPZZ proponowały, aby płacę minimalną na rok 2016 ustalić na poziomie 2000 zł brutto, czyli powyżej pułapu 50%. Pracodawcy optowali za niższą kwotą około 1782 zł brutto.⁴⁰

Natomiast prezes Instytutu Spraw Strukturalnych zwracał uwagę, aby zamiast podnoszenia płacy minimalnej, zmniejszyć opodatkowanie dla zarabiających najmniej, przez co wzrosłaby realna kwota wypłacana pracownikom do ręki, bez zagrożenia utraty miejsc pracy.⁴¹

Clean Clothes Campaign postuluje o podniesienie płacy minimalnej do poziomu 60% przeciętnego wynagrodzenia netto, co oznaczałoby kwotę 1621 zł netto w oparciu o ostatnie dostępne dane z 2014 r. (patrz tab. 1)

Nie byłyby to najwyższy wzrost, biorąc pod uwagę okres od 2001 do 2015 roku. Najniższe podwyżki rządu 25-50 zł były w latach 2003-2007. Natomiast w 2007 roku płaca minimalna wzrosła o 196 zł i sięgnęła 1126 zł brutto, co stanowiło największą podwyżkę w tym okresie. W kolejnych latach podwyżki oscylowały między 69 zł w 2011 r., a 150 zł w 2009 r. Z dniem 1 stycznia 2015 r. płaca minimalna wzrosła o 70 zł w stosunku do poprzedniego roku, wynosząc 1750 zł brutto, a 1286,16 zł netto⁴².

42. Podstawa prawna: Ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz. U. Nr 200, poz. 1679) oraz Rozporządzenie Rady Ministrów z dnia 11 września 2013 r. w sprawie wysokości minimalnego wynagrodzenia za pracę w 2014 r. (Dz.U. 2013 poz. 1074).

43. Dane dot. polskiej płacy minimalnej za rok 2015, a wynagrodzenie przeciętne za rok 2014 (GUS). W celach porównawczych z innymi wynikami, kwoty w polskich złotych przeliczone według kursu średniego Banku Narodowego z dnia 31.05.2015 – 4,1301.

TABELA 1: Zestawienie poziomu płac minimalnych oraz postulowanego wzrostu wynagrodzeń

NAZWA KRAJU	PŁACA MINIMALNA (NETTO)	50% PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA NETTO (2013)	60% PRZECIĘTNEGO WYNAGRODZENIA NETTO (2013)
Bośnia i Hercegowina	189 euro	216 euro	259euro
Chorwacja	308 euro	363 euro	435 euro
Gruzja	brak	163 euro	196 euro
Macedonia	111 euro	173 euro	208 euro
Polska⁴³	1286,16 zł 312 euro	1384,68 zł 335 euro	1621 zł 1621 zł
Republika Mołdawii	71 euro	102 euro	122 euro
Rumunia	133 euro	181 euro	218 euro
Słowacja	292 euro	338 euro	406 euro
Turcja	252 euro	335 euro	401 euro
Ukraina	80 euro	139 euro	167 euro

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych z raportu „Uszyte w Europie” (dane za rok 2012/2013 z wyjątkiem Polski).

Zarobki pracownic kształtowały się różnie w zależności od zakładu. Poniższe dane zebrane zostały w rozmowach z pracownikami danego zakładu i opierają się na ich doświadczeniu:

Zakład produkujący dla Hugo Boss: 1280 zł netto.

Zakład produkujący dla Levi's: w przedziale od 1400 zł do 2400 zł netto.

Zakład produkujący dla mniejszych marek polskich: w przedziale 1400-1600 zł netto.

Zakład produkujący dla Vistuli: w przedziale 1300-1400 zł netto.

WYNAGRODZENIA W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM – WYNIKI BADAŃ

Czy istniejąca w 2015 roku ustawowa płaca minimalna to kwota wystarczająca na życie? Żadna z pracownic fabryk, z którymi odbyły się wywiady nie uznała płacy minimalnej za zbliżoną do jej wymagań życiowych. Zarówno te, które otrzymywały wynagrodzenie sporo powyżej kwoty 1287 złotych netto, jak i te, które otrzymywały dokładnie tyle, ile wynosi najniższa krajowa, mówiły:

„Praca na produkcji jest na akord, jeśli pracuje się z przeciętną szybkością, zarabia się minimalnie 1400 złotych, albo 1500 złotych.”

[Mowa o płacach netto – przyp. aut.]

„Stawki są zaniżone, zakład dopłaca do najniższej krajowej. Można podobno trochę więcej, ale nie wiem ile.”

„Ostatnia średnia w zakładzie była 1800 brutto czyli ok. 1300 zł na rękę. Były takie osoby, które nawet 2200 brutto zarobiły, ale większość dostawała 1680 zł.”

[Dane za rok 2014 – przyp. aut.]

W przeprowadzonych badaniach, które objęły 14 osób z 4 zakładów w Polsce, najniższą kwotą była najniższa krajowa czyli 1750 zł brutto. W przypadku jednego z zakładów składały się na nią dodatkowe godziny, pracujące soboty co najmniej raz w miesiącu oraz dopłata do dojazdów do pracy. W dwóch innych przypadkach mowa była o dopłacie do najniższej krajowej. Oznacza to, że normy obliczania wartości wyrabianego akordu są tak wyśrubowane (i ciągle się zmieniają), że pracując po 8 godzin z 15 minutową przerwą nie można było wyrobić narzuconej normy.

Pracownice podkreślały, że dopłata do najniższej krajowej była formą „motywacji” do jeszcze bardziej wyťažonej pracy i utwierdzeniem pracownic w poczuciu niskiej wartości. Mówiły o tym szczególnie były pracownice zlikwidowanych zakładów Trend Fashion w Myślenicach:

„Koleżanka na żelazku pracowała i miała dopłaty 60 zł do najniższej krajowej i nieraz mnie się pytała, co to? [...] Ta wypłata też świadczy o utwierdzeniu niższej wartości pracownika. Niejednokrotnie dla osoby z 20 letnim stażem, dopłata była dużym ciosem, bo one dawały z siebie wszystko, zostawały po godzinach.”

Inna pracownica dodaje:

„Myślałam: ...no to coś okropnego, że ja nie pracuję na siebie. Nie dość, że tyle pracuję, to jeszcze nie zasłużyłam na to, co mi dają.”

Nazywa się Maria⁴⁴ i pracuje 12 lat w zakładzie produkującym dla Hugo Boss. Wcześniej, w tej samej fabryce, szyła przy maszynie jeszcze jako młoda dziewczyna zaraz po szkole zawodowej. Obecnie jest tak zwaną „kompletowaczką”, czyli z różnych stanowisk zbiera elementy potrzebne do zszycia, wykończenia na innych stanowiskach. Praca wymaga ciągłego skupienia i biegania. Po przeniesieniu na to stanowisko schudła 10 kilogramów.

„Nie poznałaby mnie Pani”

– mówi ta drobna uśmiechająca się kobieta postury nastoletniej dziewczyny –

Byłam taka bardziej przy kości.”

Zaczyna pracę, rozkładając odpowiednie partie na stanowiskach o 5.20 rano. Co prawda listę podpisuje o 6 rano, więc tych kilkadziesiąt minut dziennie nie wlicza się jej oficjalnie do czasu pracy. Kwietniowa wypłata wyniosła 794,40 zł, bo przed świętami wielkanocnymi cała załoga otrzymała zaliczkę 500 złotych. Święta wypadły akurat tuż przed czasem płatności, więc kierownictwo zrobiło taki gest i w formie zaliczki wypłaciło część pensji. Oczywiście zaliczkę na święta, Maria odłożyła na rachunki, świąt za to nie wyprawiła.

„Myślałam, że nie odliczą nam tej zaliczki, choć schowałam na wszelki wypadek. Bo mogli nam oddać za te dodatkowe godziny z zeszłego roku. Praktycznie, co drugi dzień pracowałyśmy po 10 godzin i 2 dodatkowe soboty w miesiącu.”

O zapłatę za te dodatkowe godziny z zeszłego roku, czyli za prawie kilkanaście do kilkudziesięciu dni nieopłaconej pracy, pracownicy próbowały wspólnie powalczyć. W odpowiedzi na pismo od prawnika, na którego pracownicy się złożyły, zostały wyśmiane przez Prezesa zakładu. Na spotkaniu z załogą jeszcze przed świętami Bożego Narodzenia, ogłosił on, że zapłaci, gdy wyrobiony będzie odpowiedni zysk, na razie nie jest w stanie.

Aby dotrzeć do pracy na 5.20 rano ze swojej miejscowości mogłaby wziąć autobus, ale bilet kosztuje 3,20 zł w jedną stronę, woli przejść te 4 kilometry na piechotę. Wstaje po 3.00, żeby się przygotować, umyć, dojść do zakładu i zacząć pracę o 5.20. Kończy zazwyczaj o 14.00.

„W 8 godzin trzeba wyrobić plan. Ciągłe straszą, że się nie wyrabiamy, i że nie wiadomo, jak długo będą zamówienia. A jak nam się nie podoba to „on nas nie zmusza, możemy się zwolnić”.

W domu, mąż i syn nie pracują, przynajmniej w tej chwili. Jeśli uda im się znaleźć dorywczą pracę, to zarabiają też po około 1000 zł, pomimo tego, że praca na budowie nie należy do lekkich. Jej niska, ale stała pensja jest w tym momencie głównym źródłem utrzymania rodziny.



44. Historia Pani Marii została zrekonstruowana na podstawie wywiadu z jedną z pracownic. W celach bezpieczeństwa i zachowania anonimowości, zmienione zostało jej imię i pominięte fakty, które mogłyby ją pomóc zlokalizować. Kwestie czasu pracy, płacy, warunków, cytaty są przekazane tak, jak zostały zapisane w wywiadzie.

45. „Poziom i struktura minimum egzystencji w 2014 r.” (dane średnioroczne), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 16 kwietnia 2015, s. 1-2.

46. Program na IX Kadencję, Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, Łódź, 2014, s. 1.

47. „Poziom i struktura minimum socjalnego w 2014 r.” (dane średnioroczne), Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, 14 kwietnia 2015, s. 1, www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne.

48. Patrz wyniki badań zrealizowane w 2005 roku przez Koalicję Karat. J. Szabuńko, A. Seibert, A. Kamińska, „Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym. Wyniki badań”, Warszawa 2005, Koalicja KARAT, s. 24, www.karat.org/wp-content/uploads/2012/01/warunki_pracy-kobiet-odziez-2005.pdf

PRACĄ PRZY PRODUKCJI ODZIEŻY A UBÓSTWO W POLSCE

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPSS) oblicza w oparciu o określony koszyk potrzeb podstawowych minimum egzystencjalne, czyli kwotę pozwalającą na zaspokojenie najbardziej podstawowych, biologicznych potrzeb. Jest to dolna granica ubóstwa. W 2014 roku, granica skrajnego ubóstwa plasowała się na poziomie 1446,01 zł (3 osoby) oraz 1855,16 zł (4 osoby). Rośnie jednocześnie liczba rodzin żyjących poniżej granicy ubóstwa. W 2013 o 7,8%. W tej grupie znajduje się blisko 23% rodzin z czwórką dzieci na utrzymaniu.⁴⁵

Niska płaca osób pracującym w przemyśle odzieżowym jest największym problemem, na który zwracały uwagę pracownice:

„Co jest najtrudniejsze? Niska płaca, mieszkam sama z mamą, 3 córki wyprowadziły się, jednak jedna się ciągle uczy. Mama dostaje rentę o podobnej wysokości i nie wystarcza to na wszystko.”

Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, w Programie na IX Kadencję, zwraca uwagę, że: „Polska znajduje się w grupie krajów Unii Europejskiej o najwyższym stopniu ubóstwa wśród osób pracujących. [...] fakt, że nawet nasza praca, ze względu na niskie zarobki w przemyśle lekkim, nie chroni nas przed tym ubóstwem.”⁴⁶

Praca w przemyśle odzieżowym nie chroni przed ubóstwem. Podobne wnioski wypływały z badań nad sytuacją pracownic w krajach Europy Wschodniej, Południowej, Turcji i Gruzji, jakie zostały zrealizowane przez Clean Clothes Campaign w roku 2013. Wnioski te potwierdzają także wyniki rozmów z pracownicami 3 polskich zakładów na 4 badanych (patrz tab. 2). Ich płace oscylowały wokół dolnej granicy ubóstwa. W przypadkach, gdy mamy do czynienia z jednoosobowymi gospodarstwami domowymi, osobami samodzielnie wychowującymi dzieci lub jedynymi żywicielami rodzin, poziom życia spada drastycznie nawet poniżej owej granicy.

Minimum egzystencjalne, z definicji, nie daje szans na zachowanie pełnych sił życiowych i realizację praw społecznych i ekonomicznych. Jest to granica przeżycia i utrzymania egzystencji. Natomiast dolną granicą skromnego życia „pozwalającą na reprodukcję sił życiowych człowieka, wychowanie potomstwa oraz utrzymanie więzi społecznych w czasie pracy, nauki i wypoczynku” wyznacza minimum socjalne. IPSS ocenił, że w roku 2014 miesięczne minimum socjalne dla gospodarstwa 3 osobowego wyniosło 2805,10 zł, a dla 4 osobowego gospodarstwa miało być to 3409,35 zł.⁴⁷ Z poniższego zestawienia wynika, że przeciętna płaca przy produkcji odzieży w Polsce, podobnie jak w innych krajach, jest niska i z pewnością nie wystarcza na utrzymanie 3 osobowej rodziny na poziomie wyznaczonym jako minimum socjalne. Można się zastanowić, dlaczego pensja jednej osoby ma pokryć zapotrzebowanie trzyosobowej rodziny. Z badań nad przemysłem wynika, że osoby zatrudnione w przemyśle odzieżowym to głównie kobiety i wiele z nich to matki samotnie wychowujące dzieci, lub utrzymujące rodzinę, tak jak jest to w przypadku Pani Marii, której przypadek opisaliśmy na poprzedniej stronie.⁴⁸

Dlatego koncepcja godnej płacy, promowanej przez Clean Clothes Campaign, mówi o tym, że płaca pracownika, powinna być rozważana jako dochód w kontekście całej rodziny. Wiąże się to z potrzebą wykonywania prac domowych i opieki nad dziećmi. Zazwyczaj jest ona pomijana i w efekcie mamy do czynienia z nieodpłatną pracą w domu. W sytuacji, gdy dwoje rodziców pracuje, opłacają opiekę nad dzieckiem. Natomiast utrzymanie domu, stanowi dodatkowe zajęcie po pracy, bo rzadko zdarza się opłacanie pomocy domowej. Większość takiej nieodpłatnej pracy jest wykonywana przez kobiety.⁴⁹ To pokazuje, że pomijając ten aspekt jako koszt w obliczaniu wynagrodzenia w przemyśle odzieżowym, ignorujemy prawo do wypoczynku tych kobiet, które pracują zawodowo oraz zajmują się domem czy opieką nad dziećmi.

50. W celach porównawczych z innymi wynikami, kwoty w polskich złotych przeliczone według kursu średniego Banku Narodowego z dnia 31.05.2015 – 4,1301.

51. „Zatrudnienie i wynagrodzenie 2013”, Warszawa 2014, www.stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnieni-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2013-r-1,13.html, s. 47.

TABELA 2: Płace w polskim przemyśle odzieżowym na tle innych krajów regionu

NAZWA KRAJU	PRZECIĘTNA PŁACA PRZY PRODUKCJI ODZIEŻY, (NETTO, 2012)	MINIMUM SOCJALNE NA MIESIĄC DLA 4-OS. RODZINY (2012/POLSKA 2014)	NAJNIŻSZA MIESIĘCZNA PENSJA NETTO WŚRÓD RESPONDENTEK WRAZ Z NADGODZINAMI (2013/POLSKA 2015)
Bułgaria	141 euro	927 euro	51 euro (w trakcie przymusowego urlopu, gdy nie ma zamówień) 129 euro (w normalnym systemie pracy)
BiH (RS)	189 euro	867 euro	196 euro
Chorwacja	378 euro	brak	308 euro
Gruzja	132 euro	109 euro	50 euro
Macedonia	175 euro	346 euro	97 euro
Republika Mołdawii	114 euro	316 euro	81 euro
Polska⁵⁰	1546,52⁵¹ zł 374,45 euro	3 409,35 zł 825,48 euro	1291 zł 312,5 euro
Rumunia	234 euro	brak	124 euro
Słowacja	392 euro	508 euro	300 euro
Turcja	251 euro	1002 euro	130 euro
Ukraina	145 euro	228 euro	253 euro

Źródło: W oparciu o wyniki badań „Uszyte w Europie” (2013, dla krajów innych niż Polska).

52. Reportaż „Szwaczki z Torunia bez pracy i pieniędzy. Zostałyśmy oszukane i okradzione”, TVN24, 19.10.2013, www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/szwaczki-z-torunia-bez-pracy-i-pieniedzy-zostalysmy-oszukane-i-okradzione,364273.html.

53. GUS, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy – 2014”, Warszawa 2014, s. 14, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2014,1,5.html.

54. GUS, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, op. cit., s. 13.

55. Obliczone na podstawie kwoty brutto 3717,87 zł na okres I-III kwartał przez GUS, w: *Employment, wages and salaries in national economy in I-III quarters of 2014*, p.33, stat.gov.pl/en/topics/labour-salaries/working-employed-wages-and-salaries-cost-of-labor/employment-wages-and-salaries-in-national-economy-in-i-iii-quarters-of-2014,1,23.html.

56. „Zatrudnienie i wynagrodzenie 2013”, op. cit., s. 47.

57. Ibidem

58. J. Szabuńko, A. Seibert, A. Kamińska, op. cit., s. 33.

KOBIECA TWARZ PRODUKCJI UBRAŃ

Przykładem ciężkiej sytuacji szwaczek w Polsce i ich złego traktowania przez pracodawców był przypadek pracownic zakładu z Torunia. Zatrudnione były w firmie produkującej na eksport, wiele z nich ze stażem po 20 lat pracy w tej fabryce. Pewnego dnia zostały wysłane na tzw. „postojowe” czyli urlop przymusowy. Po powrocie z niego zastały zamknięte drzwi zakładu. Historia ta spotkała się z zainteresowaniem mediów. Powstał reportaż, w którym kobiety mówiły o niskich zarobkach i nadgodzinach, jakie znosiły posłusznie, bo nie miały innego wyjścia.⁵²

Raport GUS „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy” wskazuje, że „w każdej grupie zawodowej mężczyźni zarabiają więcej. Największą różnicę w poziomie przeciętnego wynagrodzenia ogółem brutto kobiet i mężczyzn za październik 2012 r. zanotowano w grupie Robotnicy przemysłowi i rzemieślnicy. Relacja przeciętnego wynagrodzenia kobiet do przeciętnego wynagrodzenia mężczyzn wyniosła w tej grupie 66,3%.”⁵³ Ten sam raport pokazuje również, że kobiety zatrudnione w produkcji przemysłowej stanowią większy odsetek osób zarabiających poniżej granicy ubóstwa liczonej na rodzinę czyli 50% przeciętnej krajowej.⁵⁴

Biorąc pod uwagę fakt, że przemysł odzieżowy jest zdominowany przez zatrudnienie kobiet, szczególnie na etapie produkcyjnym, rozkład przeciętnych płac w 2014 r. w zależności od sektora, potwierdzają następujące dane z GUS:

- w sektorze narodowym, przeciętna płaca wyniosła 2702,92 (netto),
- w przemyśle, przeciętna płaca wynosiła 2657,42 (netto)⁵⁵,
- w produkcji odzieży zarabiano przeciętnie 1546,52 (netto)⁵⁶.

Najczęściej wypłacaną przeciętną płacą brutto w przemyśle odzieżowym jest przedział 1600-2000 zł, przy czym zdarzają się wskazania na płace poniżej 1600 zł brutto (poziom ustawowej płacy minimalnej w 2013 roku, z którego pochodzą te dane). Natomiast ilość przedsiębiorstw odzieżowych, gdzie płaca przeciętna brutto wynosi więcej niż 3000 zł stanowią pojedyncze przypadki.⁵⁷ Potwierdzają to badania, choć w jednym zakładzie, produkującym dla firmy Levi's wszystkie rozmówczynie zarabiały powyżej tej przeciętnej, w przedziale między 1700 a 2500 zł (netto). Oznacza to potencjalny kierunek poprawy w kierunku godnej płacy dla pracownic przemysłu odzieżowego.

W badaniach „Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym” z 2005 r. mowa o tym, że w wyniku zmian w przemyśle odzieżowym przede wszystkim ucierpiały kobiety, przeważające wśród zatrudnionych. Jednocześnie, zwolnienia szwaczek czy sytuacje nieuczciwego traktowania nie odbiły się zbyt głośnym echem w polskiej debacie publicznej. Autorki raportu zauważają, że problemy przemysłu odzieżowego i kobiet są trywializowane.⁵⁸ One same wydają się sobie zbyt słabe, by podjąć walkę o swoje prawa. Można uznać, że kobieca twarz tego przemysłu wiąże się z tym, że dążąc do niskich kosztów produkcji, wykorzystuje się słabszą pozycję kobiet na rynku pracy i utrwała się ich niższe wynagradzanie.

GODNA PŁACA OSZACOWANA PRZEZ PRACOWNICE

W naszym badaniu nad warunkami pracy i płacy w polskim przemyśle odzieżowym podjęta została także próba oszacowania godnej płacy, zgodnie ze wskazaniami Clean Clothes Campaign, według której godna płaca musi:

- być wypłacana za standardowy tydzień pracy, maksymalnie 48 godzin w tygodniu,
- stanowić podstawowe wynagrodzenie netto, po odliczeniu podatków i przed doliczeniem premii, dodatków i wynagrodzeń za nadgodziny,
- pokrywać podstawowe potrzeby czteroosobowej rodziny (dwoje dorosłych, dwoje dzieci),
- obejmować także dochód rozporządzalny w wysokości 10% kosztów podstawowych potrzeb.

Przyjmując takie założenia z szacunków naszych rozmówczyń wynika, że by godnie żyć wraz ze swoimi rodzinami potrzebują miesięcznie średnio: 4264 złotych.

Warto zaznaczyć, że jest to kwota, której nasze rozmówczynie nie podawały spontanicznie i samodzielnie. Zaniżały potrzebną kwotę, nie uwzględniając często wszystkich potrzeb, jak kwestię odpoczynku własnego, wydatków na wspólne wakacje (nie tylko dzieci), czy oszczędności. Oczekiwania najczęściej zaniżały pracownice, które zarabiały najmniej z całej grupy. Powyższa kwota jest średnią podanych przez pracownice wyników po wyjaśnieniu przez badaczkę, jakie komponenty powinny uwzględnić.

Jedna z respondentek powiedziała:

„Za taką pracę, jaką my wykonywałyśmy, i nadgodziny, i wszystko – 2000 złotych [na rękę – przyp. autorki] to byłybyśmy zadowolone.”

Pozytywnym przykładem pod kątem możliwości płacenia pracownikom pensji powyżej granicy ubóstwa, choć nadal nie godnej płacy, okazał się zakład produkujący dla Levi's. Wypłacał płace w przedziale 1700-2500 złotych netto, oraz pokrywał koszt posiłku w trakcie pracy w stołówce. Wszystkie respondentki sprawiały wrażenie względnie zadowolonych. Choć zależało to w dużej mierze od ich sytuacji rodzinnej. Jeśli miały drugą osobę zarabiającą w gospodarstwie domowym, były usatysfakcjonowane.

50. W celach porównawczych z innymi wynikami, kwoty w polskich złotych przeliczone według kursu Średniego Banku Narodowego z dnia 31.05.2015 – 4,1301.
51. „Zatrudnienie i wynagrodzenie 2013”, Warszawa 2014, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnienie-i-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2013-r-,1,13.html, s. 47.

Ma na imię Elżbieta i od 18 lat pracuje w fabryce produkującej dla Levi's na etapie wykańczania.

Skończyła 38 lat. Posiada wyższe wykształcenie. Ma dwojkę dzieci, pracuje od 14.00 do 22.00 codziennie, 40 godzin tygodniowo. W zakładzie, nie ma już nadgodzin, zdarzają się soboty pracujące, ale są oddawane w przeciągu kolejnych tygodni, w dniu pracy.

Normy i stawki za akord są wyliczane przez odpowiednią osobę w zakładzie i są coraz bardziej wyśrubowane. Raczej są wyrabiane, przynajmniej 80% w określonym czasie, wtedy zarabia się powyżej najniższej krajowej. Na pytanie, czy jest zadowolona ze swoich zarobków, Elżbieta odpowiada, że tak. Jej mąż również pracuje i zarabia na podobnym poziomie, co oznacza, że do swojej dyspozycji mają około 5000 zł miesięcznie i jest to dobry poziom zabezpieczający oszacowany przez nią poziom godnej płacy. Elżbieta zdaje sobie sprawę, że nie wszyscy w zakładzie mają tak komfortową sytuację. Wie, że w fabryce jest około 10% matek samodzielnie wychowujących dzieci albo osób będących jedynymi żywicielami rodziny. Oznacza to, że nawet przy tak „dobrej” pensji, nie można za nią utrzymać rodziny, jeśli jest to jedyny dochód.

Elżbieta zauważa bezbronność pracowników w relacji z pracodawcą. Należy do związku zawodowego od kilku lat. Na 1000 osób w zakładzie, do związku przyłączyło się do tej pory 78 osób, co nie daje im możliwości wywalczenia silnej pozycji. Zdarzają się momenty, gdy szefowie, wykazują się niewielkim zrozumieniem dla próśb pracowników, i traktują je z góry. Elżbieta namawia wszystkich, aby zgłaszali sprawy jakichkolwiek naruszeń, stara się zachęcać do działania, ale nawet członkinie związku nie chcą podejmować jakichkolwiek ruchów, gdy jakieś naruszenie dotyka je bezpośrednio.

Na urlop cały zakład jest wysyłany zbiorowo, dwa razy w roku. W styczniu na dwa tygodnie zakład się po prostu zamknał i wszyscy zostali wysłani na wypoczynek. Elżbieta ma umowę na pracę na czas nieokreślony. Jest to jej trzecia umowa z zakładem. Obawia się przenoszenia produkcji w celu obniżania kosztów do innych miejsc, gdzie warunki pracy są gorsze, ale koszty niższe. Ciągłe słyszy, że są „zbyt drogie” (pracownicy). Z drugiej strony, mówi, że nigdy nie było tak, że nie wyrobiły planu. Jakościowo, też są silne, ale pojawiają się ostrzeżenia, że jak tak dalej pójdzie i ich koszt będzie ciągle zbyt wysoki, to firma przeniesie swoją produkcję do tańszych miejsc.



STRATEGIE RADZENIA SOBIE ZE ZBYTNISKĄ PŁACĄ

W Polsce, podobnie, jak w innych krajach kobiety radzą sobie z tak kiepską sytuacją płacową poprzez:

- oszczędzanie na każdym elemencie życia, określane jako „ograniczenie się we wszystkim” oraz oszczędzanie na własnych potrzebach,
- uprawianie ogródka przydomowego, robienie przetworów,
- nie realizowanie potrzeb tzw. wyższego rzędu jak wypoczynek czy wakacje. Nie chodzi tu tylko o wyjazdy, ale realny odpoczynek, a nie realizowanie innej nieodpłatnej pracy w domu (robienie przetworów, uprawa ziemi, szycie),
- praca w nadgodzinach, co było wymieniane jako jedyny sposób na podwyższenie pensji, godzenie się na wypłatę części należności (dodatkowe godziny, soboty) „pod stołem”.

TABELA 3: Płaca minimalna w wybranych krajach europejskich

NAZWA KRAJU	USTAWOWA PŁACA MINIMALNA, NETTO (EURO)	GODNA PŁACA OSZACOWANA NA PODSTAWIE WYWIADÓW Z PRACOWNICAMI NETTO	PŁACA MINIMALNA JAKO PROCENTOWY UDZIAŁ GODNEJ PŁACY OSZACOWANE PRZEZ PRACOWNICE
Bułgaria	139 euro	1022 euro	14%
BiH (RS)	189 euro	767 euro	25%
Chorwacja	308 euro	862 euro	36%
Gruzja	brak	518 euro	10%
Macedonia	111 euro	790 euro	14%
Republika Mołdawii	71 euro	378 euro	19%
Polska⁵⁹	1286,16 zł⁶⁰ 312 euro	4264 zł⁶¹ 1032 euro	30%
Rumunia	133 euro	710 euro	19%
Słowacja	292 euro	1360 euro	21%
Turcja	252 euro	890 euro	28%
Ukraina	80 euro	554 euro	14%

59. W celach porównawczych z innymi wynikami, kwoty w polskich złotych przeliczone według kursu średniego Banku Narodowego z dnia 31.05.2015 – 4,1301.

60. Ustawowa płaca minimalna na rok 2015, netto.

61. Wynik oszacowanej godnej płacy w 2015 roku.

Źródło: Na podstawie raportu „Uszyte w Europie” (dane na 2012/2013) oraz własnych badań w Polsce (2015).

W przeprowadzonych badaniach, które objęły 14 osób z 4 zakładów w Polsce, najniższą kwotą była najniższa krajowa czyli 1750 zł brutto, czyli 1286 zł netto. Stanowi ona zaledwie 30% godnej płacy oszacowanej podczas wywiadów z 14 pracownicami z 4 zakładów odzieżowych biorących udział w badaniu. Warto przypomnieć, że szacowana godna płaca jest płacą zbliżoną definicyjnie do istniejącego w Polsce minimum socjalnego, czyli takiego dochodu dla rodziny, który pozwala na realizację wszystkich potrzeb życiowych, w tym praw społecznych i kulturalnych. Mimo wszystko minimum socjalne, obliczane przez Instytut Pracy i Spraw Socjalnych jest nadal niższe. A rzeczywistość pracownic, które bywają jedynymi żywicielkami dla gospodarstwa domowego pokazuje, że dochód ten zaczyna oscylować wokół minimum egzystencjalnego.

Dane GUS także wskazują, że pracujący przy produkcji odzieży w Polsce zarabiają przeciętnie 1546,52 zł netto oraz że jest to sektor zdominowany przez zatrudnienie kobiet. Przy tak niskich zarobkach, niezbędne jest wykształcenie różnych strategii przetrwania. Głównie jest to oszczędzanie, ignorowanie wielu potrzeb, co skutkuje z czasem wykluczeniem z wielu aspektów życia społecznego i kulturalnego. Lepiej kształtuje się sytuacja pracownic, w których gospodarstwie jest inne źródło dochodu lub inna osoba w rodzinie zarabiająca. Wnioski te potwierdza Federacja Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, zauważając, że ciężka praca w przemyśle lekkim, w tym odzieżowym, nie chroni przed ubóstwem i należy w tym zakresie podjąć wieloaspektowe działania naprawcze.





ROZDZIAŁ TRZECI

WARUNKI ZATRUDNIENIA I PRACY

Celem tego rozdziału jest analiza sytuacji pracowników przemysłu odzieżowego pod względem form zatrudnienia, czasu pracy, prawa do urlopów oraz bezpieczeństwa i higieny pracy. Są to elementy niezbędne do oceny warunków, w jakich odbywa się produkcja odzieży w Polsce. Wybrane zagadnienia, takie jak czas pracy, higiena pracy i bezpieczeństwo to często kwestie stanowiące obszary problematyczne w przemyśle odzieżowym⁶², szczególnie w krajach, gdzie prawo pracy nie odpowiada w pełni potrzebom pracowników. Chcieliśmy sprawdzić, jak wygląda praca w warunkach polskich. Zapytaliśmy o to także nasze respondentki. Prezentujemy ich opinie i odczucia oraz weryfikujemy je poprzez analizę istniejących zabezpieczeń prawnych, zjawisk niepożądanych charakterystycznych dla całego przemysłu, oraz praktyk pracodawców.

UMOWY I CZAS PRACY – UREGULOWANIA A RZECZYWISTOŚĆ

W Polsce trwa od kilku lat debata publiczna na temat problemów, jakie wiążą się ze stosowaniem umów cywilnoprawnych, szczególnie umów zlecenia, jako ekwiwalentu dla umów o pracę. Dostrzeżono, że coraz częściej umowy cywilnoprawne, określane „śmieciowymi”, są stosowane jako tańszy oraz elastyczny zamiennik dla umów o pracę, które „obciążone” są tym, że stosuje się do nich Kodeks Pracy⁶³ oraz pracodawca ponosi wyższe koszty związane z zatrudnieniem pracownika, np. płacąc składki emerytalne.⁶⁴ Jednym z postulatów związków zawodowych w Polsce jest zatrudnianie pracowników na zasadach umowy o pracę,

dzięki czemu wszystkie zasady Kodeksu Pracy miałyby być obligatoryjne dla pracodawcy w każdej sytuacji. Wynika to z głównie z faktu, że „w świetle prawa osoba niezatrudniona na umowę o pracę nie jest nawet pracownikiem”⁶⁵. Od stycznia 2016 roku wejdą w życie zmiany dotyczące obowiązkowego płacenia składek ZUS przy umowie zlecenie, i niektórzy zapowiadają początek końca tej patologii na rynku pracy.

62. Zob. liczne raporty publikowane przez Clean Clothes Polska, tutaj: www.cleanclothes.pl/materialy/184/raporty

63. Artur Kielbasiński, „Dlaczego umowy śmieciowe są złe? Pięć grzechów głównych wg „Wyborczej””, GW, 13.01.2014, wyborcza.pl/1,76842,15262523,Dlaczego_umowy_smieciowe_sa_zle_Piec_grzechow_glownych.html.

64. Dochodzą to tego kwestie ochrony przed molestowaniem i złym traktowaniem. Patrz: „Masz „śmieciówkę”? Prawo pracy nie uratuje cię przed mobbingiem i molestowaniem. Smutna rzeczywistość ludzi bez etatu”, natemat.pl/135033,tyle-halasu-o-prawach-mobbowanych-i-molestowanych-problem-w-tym-ze-kp-daje-tylko-zatrudnionym-na-umowe-o-prace, [odczyt 25.05.2015].

65. K. Fejfer, „Na jakich umowach pracują Polacy?”, Rynek Pracy, rynekpracy.org/wiadomosc/976889.html.

66. GUS, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, op. cit., s. 9.
67. J. Szabuńko, „Country Study Poland 2010-2012”, Fair Wear Foundation, s. 33.
68. P. Brzózka, A. Zboińska, „Bezrobotne szwaczki z regionu łódzkiego nie chcą pracować”, Dziennik Łódzki, 2014-04-28, www.dzienniklodzki.pl/artykul/3417869,bezrobotne-szwaczki-z-regionu-lodzkiego-nie-chca-pracowac,id,t.html
69. J. Barczykowska, „Modowi projektanci z woj. łódzkiego zakładają mikroprzedsiębiorstwa”, Dziennik Łódzki, 2014-04-13, www.dzienniklodzki.pl/artykul/3400905,modowi-projektanci-z-woj-lodzkiego-zakladaja-mikroprzedsiabiorstwa,id,t.html
70. Państwowa Inspekcja Pracy, „Urlopy”, www.pip.gov.pl/pl/porady-prawne/urlopy/6513,urlopy.html
71. MOP, „Konwencja MOP dot. ograniczenia czasu pracy do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych”, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html
72. „Systemy czasu pracy”, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/ustalanie-i-rozliczanie-czasu-pracy/ustalanie-czasu-pracy/normy-i-wymiar-czasu-pracy/
73. GUS, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, op.cit., s. 8.

Zgodnie z danymi GUS, umowę o pracę posiada blisko 73% wszystkich pracowników najemnych. Umowę na czas nieokreślony posiada 8 na 10 pracowników w wieku 35–64 lata, a w grupie najmłodszych (15–24 lata) niespełna 30%. Kobiety równie często jak mężczyźni posiadają umowę na czas nieokreślony, jednak występuje kilka różnic w zależności od wieku. W grupie najmłodszych pracowników najemnych, odsetek mężczyzn posiadających umowę na czas nieokreślony jest o 7% wyższy niż kobiet w tym samym wieku. Z kolei kobiety w wieku 45–64 lata nieco częściej posiadają umowę na czas nieokreślony niż mężczyźni.⁶⁶ Najczęściej to sektory kreatywne, opierające się na zleceniach i pracy elastycznej, faworyzowały użycie umów cywilnoprawnych. Można uznać, że przemysł odzieżowy nie wybija się tutaj na prowadzenie. Wszystkie rozmówczynie były zatrudnione na umowę o pracę, często zatrzymywało je to przed odejściem, nawet gdy ich pensje nie wystarczały na życie.

Należy tu przypomnieć o wspomnianej już „szarej strefie”. Przedstawiciele pracodawców, związkowcy, jak i eksperci wyjaśniają ten trend zbyt wysokimi kosztami zatrudnienia, na które składają się podatki, obciążenia związane z ubezpieczeniem społecznym, zdrowotnym i emerytalnym.⁶⁷ W „Dzienniku Łódzkim” zwrócono uwagę na paradoksalną sytuację, że w Urzędzie Pracy w Łodzi skala bezrobocia wśród szwaczek sięga poziomu 5,4 tysiąca osób, a jednocześnie na tablicach ogłoszeń znajduje się najwięcej ofert właśnie w zawodzie szwaczki. Autorzy artykułu tłumaczą to faktem, że wiele osób zarejestrowanych jako bezrobotne jest zatrudniona „na czarno” w małych zakładach rozsianych w całym regionie.⁶⁸ Proceder ten ułatwia ogromne rozdrobnienie firm szyjących, zatrudniających po kilka do kilkunastu szwaczek. W takie rozwiązanie celuje coraz więcej polskich firm, projektantów oraz pracodawców, mówiących o powrocie mody do Łodzi.⁶⁹

Zatrudnienie na umowę o pracę zabezpiecza między innymi prawa do urlopu, regulowanego czasu pracy i płatnych godzin nadliczbowych. Jak informuje Państwowa Inspekcja Pracy, prawo do urlopu wypoczynkowego jest zapewnione nie tylko w Kodeksie Pracy (art. 152, Dział VII, Rozdział I), ale i w artykuł 66 Konstytucji⁷⁰. Urlop przysługuje każdemu pracownikowi, powinien mieć charakter nieprzerwany i pozwolić na regenerację sił pracownika. Plany urlopów ustalane są zgodnie z art. 163 Kodeksu Pracy przez pracodawcę, który bierze pod uwagę „wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy”.

W kwestii czasu pracy, Kodeks Pracy, art. 129, §1, jasno określa, że „czas pracy nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu”. Choć zezwala na inne uregulowania czasu pracy, w zależności od potrzeb sektora, ale wciąż biorąc pod wagę standardy Międzynarodowej Organizacji Pracy, z „Konwencji MOP dot. ograniczenia czasu pracy do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych” z 1951 r.⁷¹.

Kodeks zezwala na pracę w soboty czy przedłużony czas tygodniowy regulowany odpowiednią przerwą.⁷² Natomiast wraz z godzinami nadliczbowymi, odpowiednio płatnymi, tygodniowy czas pracy nie może przekraczać 48 godzin (KP, Art. 131, §1). Z badań GUS wynika, że największa grupa, zarówno kobiet jak i mężczyzn, wykonuje pracę przez 40–49 godzin w tygodniu. W wydłużonym czasie pracy (powyżej 50 godzin w tygodniu) pracuje blisko 21% mężczyzn i ok. 7% kobiet. Natomiast niemal co trzecia kobieta i co czwarty mężczyzna pracują mniej niż 40 godzin w tygodniu.⁷³

KONTROLA WARUNKÓW PRACY

Prawo do przyzwoitych warunków pracy reguluje m.in. Konwencja MOP nr 155 z dnia 3 czerwca 1981 r. W polskim prawodawstwie istnieją przepisy regulujące warunki pracy w związku z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP). Nie ma natomiast odrębnego opracowania dotyczącego warunków bezpieczeństwa i zdrowia pracownic i pracowników w przemyśle odzieżowym. Instytucją odpowiedzialną w Polsce za kontrolę warunków pracy jest Państwowa Inspekcja Pracy, która „jest organem powołanym do sprawowania nadzoru i kontroli przestrzegania prawa pracy, w szczególności przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, a także przepisów dotyczących legalności zatrudnienia i innej pracy zarobkowej.”⁷⁴

Jednostkami organizacyjnymi Państwowej Inspekcji Pracy są: Główny Inspektorat Pracy, okręgowe inspektoraty pracy, które obejmują zakresem swojej właściwości terytorialnej obszar jednego lub więcej województw. W okręgowych inspektoratach pracy mogą być tworzone oddziały. Poszczególne jednostki spełniają odpowiednie funkcje, w celu przestrzegania prawa pracy w Polsce, w szczególności „przepisów i zasad bezpieczeństwa i higieny pracy, przepisów dotyczących stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń wynikających ze stosunku pracy, czasu pracy, urlopów, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych i osób niepełnosprawnych.”⁷⁵

W opinii większości respondentek, działalność PIP nie wpływa w istotny sposób na poprawę warunków pracy w ich zakładach. Potwierdza to raport z badań na większej grupie respondentek z 2005 r., dotyczący standardów zatrudniania i pracy w polskim przemyśle odzieżowym. Wówczas mowa była o przygotowaniach czynionych przez pracodawców przed zbliżającą się kontrolą.⁷⁶ Takie praktyki potwierdziły wszystkie nasze rozmówczynie, jeśli miały w ogóle jakiegokolwiek zdanie na temat kontroli w zakładzie. Pytane o kontrole w swoich zakładach mówiły:

„Czasem przyjeżdżają wizyty czy kontrole z zagranicy, oglądają wyroby, patrzą jak się pracuje. [...] Nie, nigdy nie rozmawiałam z kontrolą. Może inne dziewczyny, brygadzistki, ja się tym nie interesuję. Może kogoś proszą na osobności.”

„Była jakaś kontrola i chcieli o coś zapytać pracownika przy taśmie, ale majstrowie zaprotestowali, że to praca na akord i żeby nie przeszkadzać.”

Nie został także podpisany branżowy „Układ o porozumieniach zbiorowych dla przemysłu odzieżowego”, pomimo podejmowanych prób w latach 2001-2002. Wielu pracodawców wycofało się z tych rozmów, ze względu na pogarszającą się sytuację sektora, zmniejszanie się roli związków zawodowych w zakładach i przechodzenie niektórych do tzw. „szarej strefy”.⁷⁷ Można stwierdzić, że porozumienia zbiorowe nie są popularną formą regulowania stosunków pracy w Polsce. Ze sprawozdania Państwowej Inspekcji Pracy za 2012 r. dowiadujemy się, że „liczba nowych pracodawców, którzy zawierają zakładowe układy zbiorowe pracy, jest z roku na rok mniejsza. Układy zbiorowe zawierane są przeważnie u tych pracodawców, którzy byli już objęci taką regulacją, lub u ich następców prawnych. Co więcej, kolejny rok utrzymuje się tendencja rezygnacji z wcześniej wprowadzonych korzystniejszych regulacji układowych. Strony układów dokonują przeważnie zmian w taki sposób, aby zagwarantować jedynie minimum uprawnień pracowniczych wynikających z Kodeksu pracy i innych powszechnie obowiązujących przepisów prawa.”⁷⁸

74. Ustawa z dnia 13 kwietnia 2007 r. o Państwowej Inspekcji Pracy, w Dzienniku Ustaw 2007, Nr 89, poz. 589.

75. Ibidem.

76. J. Szabuńko, A. Seibert, A. Kamińska, op. cit., s. 24.

77. J. Szabuńko, „Country Study Poland”, op. cit., s. 20.

78. M. Kowalówka, „Polskie Związki Zawodowe w kontekście europejskim”, 17.09.2013, www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.24/wpis.716.

HIGIENA PRACY I TRAKTOWANIE PRACOWNIC

Polski Kodeks Pracy stawia odpowiedzialność zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy po stronie pracodawcy, choć także pracownik powinien upominać się o swoje prawa. Jedną z możliwych dróg jest złożenie skargi do oddziału PIP w celu sprawdzenia ewentualnych naruszeń pracodawcy. W raporcie Fair Wear Foundation z 2012 r., przedstawiciele Solidarności i OPZZ mówili o ciągle nierozwiązanych problemach, charakterystycznych dla przemysłu odzieżowego i odbijających się na zdrowiu pracownic. Chodziło o „hałas, temperaturę i ergonomikę stanowisk”. Przedstawiciel OPZZ zwrócił uwagę na „niestabilną sytuację przemysłu odzieżowego, co ma ogromny wpływ na zdrowie psychiczne pracownic i pracowników, w wyniku stresu i wyczerpania.”⁷⁹

Jedna z pracownic z zakładu produkującego dla Levi's mówiła w wywiadzie o dobrych warunkach pracy na stanowisku dostosowanym do charakteru wykonywanej pracy. Jednakże w tym samym zakładzie, rozmówczynie narzekały na przeciągi, albo trudności ze wzrokiem, czy nogami, gdy praca ma charakter stojący. Jedna z pracownic opisała swoją pracę następująco:

„Przez drobne prace i słabe oświetlenie, psuje się wzrok, a obok tego trzeba się spieszyć, żeby wyrobić normy i załapać się na dobre stawki.”

Często w wywiadach była podkreślana kwestia złego traktowania przez personel zarządzający, czy administracyjny. Na porządku dziennym jest ciągłe informowanie o kiepskiej sytuacji zakładu i potrzeby jeszcze bardziej wyczerpanej pracy czy tzw. „małych poświęceń”. Odpowiedzialność za brak zamówień, zgodnie z cytowanymi przez rozmówczynie wypowiedziami pracodawców, rozkładała się po równo – na kierownictwo i pracownice. Jednocześnie wszystkie decyzje związane z organizacją pracy podejmowane były odgórnie. Szczególnie ważnymi elementami są tutaj zasady obliczania norm akordowych, podział pieniędzy, w przypadku akordu zespołowego, gdy pojedynczej osobie trudno przy dużym zespole obliczyć, ile wykonała pracy. Otwiera to spore pole do manewru i manipulacji wynagrodzeniami oraz nie ma tej zalety akordu, że pracownice same są w stanie regulować szybkość swojej pracy. W sytuacji akordu zespołowego, który został wprowadzony w byłym zakładzie Trend Fashion, możliwe było ciągłe podwyższanie wydajności kosztem wysiłku pracownic, które nie były już w stanie kontrolować sposobu naliczania ich wypłat. Można uznać, że powstał system podnoszenia wydajności pracownic bez bezpośredniej motywacji płacowej, bo oparty na strachu przed utratą pracy bądź w wyniku nie wyrabiania wyśrubowanych norm, bądź z powodu zamknięcia zakładu.

„Sytuacja jest kiepska, ciągle nam to mówią, że trzeba zacisnąć pasa i nie marudzić. Prezes powiedział nam, 'ja wszystko robię zgodnie z prawem, nic mi nie zrobicie.'”

„Pracy było po pachy, byle robić bez urlopu, za najmniejsze pieniądze i zostać po godzinach i cicho siedzieć. Z tej ciężkiej pracy komuś się dobrze żyło. Wiadomo, że z każdej sztuki więcej, zysk jest większy, ciśnie się do końca.”

PRAKTYKI PRACODAWCÓW OPISANE W WYWIADACH PRACOWNIC

Art. 163, §1 Urlopy powinny być udzielane zgodnie z planem urlopów. Plan urlopów ustala pracodawca, biorąc pod uwagę wnioski pracowników i konieczność zapewnienia normalnego toku pracy, Kodeks Pracy, Dział VII Urlopy, Rozdział 1.

Wszystkie kobiety, z którymi przeprowadzone były wywiady miały podpisane umowy o pracę. Wiele z nich na czas nieokreślony, część na czas określony. Korzyść ze stabilności zatrudnienia, w przypadku tak niskiego poziomu wynagrodzeń, osiąga jednak głównie pracodawca. Mimo wahań ilości i wielkości zamówień ma on zapewnioną stałą grupę pracownic, które będą pracować ponad siły w celu wypełnienia planu.

Pracownica ze zlikwidowanego Trend Fashion w Myśleniach przedstawiła praktykę zatrudniania w jej zakładzie:

„Robiło się 30 dni przerwy w pracy i podpisywano kolejną umowę na czas określony. [po dwóch umowach na czas określony, podpisywanych w sposób ciągły, powinna być podpisana umowa na czas nieokreślony – przyp. autorki]. Najczęściej te 30 dni przypadają w przerwach produkcyjnych. Osoby, którym kończyła się umowa zamiast iść na urlop, kończyły swoją pracę i po 30 dniach podpisywały nową umowę na czas określony.”

Oto praktyki, jakie realizowali pracodawcy w celu zminimalizowania kosztów zatrudnienia:

1) Urlopy do całkowitej dyspozycji pracodawcy (we wszystkich badanych zakładach) oraz przymusowy urlop bezpłatny:

„Gdy nie ma dłużej zamówień, wysyłane jesteśmy na urlop. Jak ktoś nie ma urlopu, to bierze bezpłatny. W lecie, w tym samym czasie wszyscy są wysyłani.”

„Brak roboty – jesteśmy wysyłane na urlop. Jak któraś nie ma już urlopu do wykorzystania, to się idzie na bezpłatny.”

„Chciałam wziąć urlop na pogrzeb ciotki, uprzedziłam brygadzystkę, że mi ciocia zmarła i za 2-3 dni będę ten urlop chciała wziąć, wiadomo. Ja do niej mówię o urlopie, a ona, że się nie zgadza, że jest dużo pracy, że plan trzeba wyrobić. A ja mówiłam wcześniej. Brygadzystka bardzo nieładnie się zachowała, zapytała, co ja będę na tym urlopie robiła, jakbym sobie ten pogrzeb wymyśliła.”

Sytuacja, gdy pracodawca ustala, kto i kiedy idzie na urlop jest zgodna z prawem, w którym mowa o tym, że to pracodawca ustala plan urlopów⁸⁰. Z wypowiedzi pracownic wynika, że pomijany jest, również zapewniony w Kodeksie Pracy, element realnej konsultacji tychże planów z potrzebami pracownic. Niektóre z nich ubolewały, że od lat nie mogły wziąć urlopu w sezonie letnim, bo wtedy są największe zamówienia.

2) Praca na akord a urlopy i zwolnienia chorobowe:

„Nie warto brać urlopu jak się pracuje na akord, mniej się pracuje, nie dostanie się nic ponad to zapewnione 1400 zł. Kiedyś były „setkowe soboty” [praca w soboty za 100 złotych – przyp. autorki], ale teraz jest inna organizacja pracy, 3 zmiany, nie ma możliwości dorobienia.”

„Jak się szło na dłużej niż 5 dni chorobowego, to się nie dostawało miesięcznej premii. Za chorobowe w wakacje dostawało się karę... A my naprawdę dużo nie chorowałyśmy.”

3) Nadgodziny i pracujące soboty:

„Jest coraz mniej zamówień, i dlatego trudno wyrobić odpowiednie stawki. Trudno o nadgodziny. W soboty się pracuje, jak trzeba.”

„Czasem jest prośba, żeby zostać 2-3 godziny po pracy, i zazwyczaj zostajemy, bo jest to możliwość dorobienia. Ta część nie znajduje się na naszym odcinku płacy. To się dostaje do ręki, bezpośrednio.”

4) Oszczędzanie na zabezpieczeniu zdrowego i odpowiedniego środowiska pracy:

„Wentylacja jest pozapychana, szczególnie jak zamówienie jest z wełny.”

„Temperatura może dochodzić do 30 stopni na zakładzie, nie zawsze się znajdzie ta woda, której po prostu trzeba. Normy są ustalane z zamawiającą firmą i są ciągle podkręcane. W 2014 doszło do zwolnienia, ale nie grupowego, bo zwolniono 50 osób w przeciągu 3 miesięcy, więc nie zakwalifikowało się jako grupowe. Większość osób odeszło z orzeczeniem z winy pracodawcy lub na wcześniejszą emeryturę.”

Powyższe praktyki pokazują sposoby radzenia sobie z sytuacją na rynku przez pracodawców, ale i pokrywa się to ze strategią przetrwania pracownic za tak niską pensję. Potwierdza to wymiana zdań pomiędzy byłymi pracownikami z Myślenic:

A: *„Były takie osoby, które miały czas, siłę, to zostawały po godzinach i brały te soboty.”*

B: *„Nie miały wyjścia. Potrzebne były im pieniądze. Zmuszone były, żeby zostać.”*

Dobieranie godzin nadliczbowych było oceniane przez większość rozmówczyń, jako konieczność. Stało się to jedną z form radzenia sobie ze zbyt niskimi wypłatami. Nawet decyzje pracownic, których zarobki plasują się na wyższym pułapie pokazują, że oszczędza się na swoim prawie do odpoczynku czy pójścia na zwolnienie lekarskie.



PODSUMOWANIE

W przytaczanym raporcie na zlecenie Fair Wear Foundation pojawiły się opinie przedstawicieli Solidarność i OPZZ, którzy mówili o ciągle nierozwiązanych problemach, charakterystycznych dla przemysłu odzieżowego, odbijających się na zdrowiu pracowników. Chodziło o hałas, temperaturę i ergonomię stanowisk. Tymczasem polski Kodeks Pracy stawia po stronie pracodawcy odpowiedzialność zapewnienia pracownikowi bezpiecznych warunków pracy, ale i pracownik powinien upominać się o swoje prawa. Pracownicy czasem starają się to robić, prawie zawsze przy wsparciu związku zawodowego, jeśli istnieje w zakładzie, jednak działania te nie są skuteczne. Przykładem jest walka o polepszenie warunków pracy, jaka odbyła się w zlikwidowanym zakładzie Trend Fashion, o czym więcej będzie mowa w kolejnym rozdziale. Tutaj jednak warto zwrócić uwagę na to, że odpowiednią na postulaty m.in. o poprawę warunków pracy czy bardziej korzystne dla pracownic planowanie urlopów, nie były działania pracodawcy zmierzające do poprawy sytuacji, a zamknięcie zakładu.

Niestabilna sytuacja przemysłu odzieżowego ma także ogromny wpływ na zdrowie psychiczne pracownic. Stres z tym związany oraz przyzwolenie na niektóre praktyki pracodawcy, mające na celu oszczędności, odbijają się na zdrowiu i dobrostanie pracownic. Warto zwrócić uwagę, że wszystkie kobiety z którymi przeprowadzone były wywiady miały podpisane umowy o pracę z zakładem pracy. Korzyść ze stabilności zatrudnienia, w przypadku tak niskiego poziomu najniższej krajowej, osiąga jednak głównie pracodawca. Mimo wahań ilości i wielkości zamówień, ma on zapewnioną stałą grupę pracownic, które będą pracować ponad siły, w celu wypełnienia planu. Oznacza to, że zostaną po godzinach jak będzie potrzeba, a urlop wykorzystają, gdy fabryka nie ma zamówień i może wygasic swoje działania. Dobieranie godzin nadliczbowych było oceniane przez większość rozmówczyń jako konieczność. Stało się to jedną z form radzenia sobie ze zbyt niskimi płacami. Nawet decyzje pracownic, których zarobki plasują się na wyższym pułapie pokazują, że oszczędzają one na swoim prawie do odpoczynku czy opieki lekarskiej i pójścia na zwolnienie lekarskie.



KTO WSPIERA PRACOWNICE?

„Sytuacja, w której muszę znosić upokarzanie, odziera mnie z godności. Żaden człowiek nie godzi się na to, jeśli nie musi. Rozumiem zatem, że ci, którzy to potulnie znoszą, nie mają wyjścia albo przynajmniej wydaje im się, że nie mają. Strach przed utratą pracy jest większy niż walka o swoją godność. Czują, że nikt za nimi nie stoi, żadna instytucja, która mogłaby ich wziąć w obronę. Są sami.”⁸¹

Prof. Andrzej Szahaj

W tym rozdziale zastanowimy się, na ile pracownice przemysłu odzieżowego mogą czuć, że „stoi za nimi jakaś instytucja” i nie są osamotnione. W poprzednim rozdziale przy okazji omawiania sytuacji w zakresie BHP wspomniana została Polska Inspekcja Pracy jako ważny element przewidzianych w prawie polskim elementów ochrony praw pracowniczych i przestrzegania zasad prawa pracy przez pracodawcę. Drugim filarem tej ochrony powinny być związki zawodowe. Przyjrzymy się głównym założeniom ich działania oraz zweryfikujemy poziom efektywności na przykładach, które udało nam się zebrać podczas badań terenowych oraz przy analizie doniesień medialnych i literatury zastanej. Celem jest odpowiedzenie na pytania w tytule tego rozdziału: kto wspiera pracownice oraz ich dążenia do godnych warunków pracy i godnej płacy? A jeśli takich postulatów nie ma lub trudno je rozpoznać to kto, zgodnie z prawem, powinien się zająć złą sytuacją w omawianym sektorze.

Zgodnie z Ustawą z dnia 23 maja 1991 r. (art. 1)⁸²:

1. Związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych.
2. Związek zawodowy jest niezależny w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz od innych organizacji.

Co ważne, jak mówi artykuł 3 tejże ustawy: „Nikt nie może ponosić ujemnych następstw z powodu przynależności do związku zawodowego lub pozostawania poza nim albo wykonywania funkcji związkowej.”

Natomiast art. 6. zwraca uwagę na to, że: „związki zawodowe współuczestniczą w tworzeniu korzystnych warunków pracy, bytu i wypoczynku”, a artykuł 23 przypomina, że: „związki zawodowe sprawują kontrolę nad przestrzeganiem prawa pracy oraz uczestniczą, na zasadach określonych odrębnymi przepisami, w nadzorze nad przestrzeganiem przepisów oraz zasad bezpieczeństwa i higieny pracy.”

81. J. Skrzypiec, „Pracownik w Polsce to wciąż przede wszystkim koszt, a nie cenny zasób”, Money.pl, [www.money.pl/gospodarka/raporty/artukul/pracownik-w-polsce-to-wciaz-przedem-wszystkim,41,0,1808169.html](http://www.money.pl/gospodarka/raporty/artukul/pracownik-w-polsce-to-wciaz-przedem-wszystkim)

82. Wszystkie cytaty w tym paragrafie pochodzą z Ustawy z dnia 23 maja 1991 r., Dziennik Ustaw 1991, Nr 55, poz. 234.

83. J. Gardawski, „Spadek poziomu uzwiązkowienia w Polsce – przyczyny i próby wyjścia z impasu”, www.nzzk.nw.pl/pdf/PL0208105FPL.pdf.

84. CBOS, „Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności”, Warszawa 2013, s. 1-2, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_062_13.PDF.

85. V. Trappmann, „Związki zawodowe w Polsce – aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania”, Warszawa 2014, Friedrich-Ebert-Stiftung (Przedstawicielstwo w Polsce), library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10820.pdf.

86. V. Trappmann, „Związki zawodowe w Polsce...”, op. cit.

87. Zgodnie z wyliczeniami PIP przeprowadzonymi dla „Dziennik Gazeta Prawna” w pierwszym półroczu 2013 r. do PIP trafiło 541 spraw wniesionych przez związki, w roku ubiegłym było ich 1036, w 2011 r. – 1126. Zob. M. Kowalówka, „Polskie związki zawodowe w kontekście europejskim”, 17.09.2013, www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.24/wpis.716.

KONDYCJA ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH W POLSCE

W Polsce w ostatnich 20 latach poziom uzwiązkowienia obniżył się z około 80% pracowników do około 14%. Miały na to wpływ zarówno czynniki ekonomiczne jak i polityczne. W rezultacie, związki zawodowe w Polsce są słabsze niż w większości krajów europejskich. Okazało się, że nie tylko polscy pracodawcy prywatni, lecz także większość menedżerów jest nastawiona niechętnie wobec związków.⁸³ Do związków zawodowych należy tylko co dwudziesty Polak (5%) i co dziesiąty pracownik najemny (10%). Mimo że w ciągu ostatnich lat nie nastąpił spektakularny spadek liczby członków jest to najniższy odsetek odnotowany przez CBOS od początku lat dziewięćdziesiątych. Dwie trzecie Polaków (65%) postrzega związki zawodowe jako organizacje o niskiej skuteczności, jeśli chodzi o obronę praw pracowniczych. Przeciwną opinię wyraża ponad jedna czwarta badanych (28%).⁸⁴

Na szczeblu ogólnokrajowym trzy duże centrale związkowe próbują przede wszystkim wywierać wpływ na ustawodawstwo, bezpośrednio np. w dziedzinie prawa pracy, ale również w zakresie polityki społecznej i polityki dot. rynku pracy. Według ocen ekspertów strona rządu od 2011 roku unika dialogu społecznego.⁸⁵

Obecnie związki zawodowe domagają się:

- rezygnacji z podniesienia wieku emerytalnego do 67 lat i podniesienia płacy minimalnej,
- likwidacji cywilnoprawnych stosunków zatrudnienia,
- rezygnacji z uchwalonego w 2013 roku uelastycznienia przepisów w sprawie czasu pracy
- oraz nowelizacji ustawy o związkach zawodowych.⁸⁶

O słabości związków zawodowych w bezpośrednich interwencjach związanych z warunkami pracy świadczyć może fakt, że podmiotami zgłaszającymi skargi do PIP są najczęściej pracownicy (37% skarg). W swojej analizie o poziomie zaangażowania związków w skargi do PIP, Marta Kowalówka stwierdza, że: „Wydawać by się mogło, że skoro z definicji związki zawodowe odpowiedzialne są za ochronę praw pracowniczych, powinny wieść na tym polu prym. Okazuje się natomiast, że skargi zgłaszane przez związki stanowią jedyne 2% ogółu skarg.”⁸⁷

ZWIĄZKI ZAWODOWE W PRZEMYSŁE ODZIEŻOWYM W POLSCE

W ramach OPZZ działają Niezależne Samorządne Związki Zawodowe Przemysłu Lekkiego. Uczestniczą one w Komisji Trójstronnej oraz są członkiem globalnej sieci związków zawodowych IndustriALL⁸⁸. Mają uprawnienia ogólnokrajowej ponadzakładowej organizacji związkowej⁸⁹. NSZZPL stanowi jedyny działający centralnie związek specyficznie dla przemysłu tekstylno-odzieżowego. Do lipca 2014 r. w ramach „Solidarności” działał branżowy sekretariat przemysłu lekkiego w ramach większego Sekretariatu Przemysłu Chemicznego lecz został zlikwidowany ze względu na malejące znaczenie przemysłu odzieżowego w polskiej gospodarce i zmniejszając się liczbę organizacji zakładowych oraz małą ich aktywność. Fakt ten potwierdzają pojedynczy działacze w anonimowych rozmowach. W Trójstronnym Zespole do spraw Przemysłu Lekkiego reprezentującymi stroną społeczną w negocjacjach wielostronnych są Przewodniczący Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego oraz prezes Związku Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego PIOT.⁹⁰

Przynależność do związków w badanych fabrykach była niższa niż przeciętnie w zakładach przemysłowych o zbliżonej wielkości. W dwóch zakładach powyżej 250 zatrudnionych, w których pracowały nasze rozmówczynie (fabryki produkujące dla Hugo Boss i Levi's) istniały związki zawodowe. W tej wielkości zakładach średnie uzwiązkowienie wynosi 16% wg. badań CBOS⁹¹. Tymczasem z szacunków pracownic wynikało, że poziom uczestnictwa w związku pasuje się na poziomie ok. 1-2%, a w przypadku zakładu produkującego dla Hugo Boss, mowa była o znikomej aktywności związku. W jednym z badanych zakładów zatrudniającym mniejszą liczbę osób, nie było związku. Na pytanie, w jaki sposób rozwiązują kwestie negocjacji z pracodawcą lub kierownictwem dotyczących poprawy warunków pracy, respondentka odpowiedziała, że komunikują to bezpośrednio do kierownictwa grupowo, ale bez żadnej formalnej podstawy.

Na pytanie, dlaczego jedna z rozmówczyń nie przyłączyła się do związku w zakładzie, stwierdziła, że: „nie widzi sensu takiego działania i nigdy o tym nie myślała”. Natomiast w ocenie działaczki związkowej, pracującej od kilkunastu lat w zakładzie, powodem jest: „brak świadomości wśród pracowników oraz słabość samego związku w relacji z pracodawcą”. Wynika ona z podzielanej przez większość pracowników obawy, że przy zmniejszonej liczbie zamówień, nie będzie jakiegokolwiek pracy. Mimo surowej oceny efektywności działań organizacji związkowych, w wypowiedziach pracowników okazują się one jedynym podmiotem, do którego zwracają się w potrzebie.

Pokazują to następujące wypowiedzi:

„Związek zawodowy to garstka osób, nawet jak się starają to nie wychodzi. Zapisałam się w tym roku, bo jest coraz gorzej, normy się zmieniają. Związki nie są słuchane, bo jest ich za mało.”

„Po przeniesieniu na nową halę, inaczej działającą, inne warunki pracy, zapisałam się do związku, dzięki temu mam lepsze informacje; pomogą, doradzą.”

88. IndustriAll jest globalną organizacją stanowiącą stowarzyszenie niezależnych, demokratycznych związków zawodowych reprezentujących pracownice i pracowników m.in. z przemysłu chemicznego, energetycznego, wydobywczego i odzieżowego. Działa w celu promocji i budowy kolektywnej siły ludzi pracujących na całym świecie, wspierając i broniąc praw pracowniczych. Zob. Oficjalna strona IndustriAll: www.industrialunion.org.
89. Statut Federacji Niezależnych Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, uchwalony na zjeździe delegatów Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego, Łódź, 17 października 2014.
90. Oficjalna strona rządowej inicjatywy Dialogu Społecznego, 11.05.2015, www.dialog.gov.pl/aktualnosci/art,528,spotkanie-pana-jacka-meciny-sekretarza-stanu-ze-wspolprzewodniczacymi-trojstronnego-zespołu-do-spraw-przemyslu-lekkiego-.html
91. „Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności”, op. cit., s. 3.

92. Walka szwaczek z Myślenic została opisana między innymi tutaj; B. Białik, „Mrok w szwalni. Trzeba zdusić to robactwo, uciszyc roboli” – usłyszały szwaczki”, „Wysokie Obcasy”, 24.10.2014, www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,98083,16844997,Mrok_w_szwalni.html.

93. Marta Kowalówka, „Polskie Związki Zawodowe w kontekście europejskim”, op. cit.

94. Oficjalna strona FNSZZPL, www.federacjanszzpl.org.pl/pl/aktualnosci.html

95. J. Szabuńko, „Country Study Poland”, op. cit., s.

96. „Negatywne zjawiska na rynku pracy w Polsce”, Federacja NSZZPL, 29.12.2014, www.federacjanszzpl.org.pl/pl/aktualnosci/140

Natomiast w zakładzie Trend Fashion w 2014 r. związek zawodowy miał wysoki poziom uczestnictwa, szczególnie w chwilach strajku ostrzegawczego (lipiec 2014) oraz prowadzonej walki o podniesienie stawek i poprawę warunków pracy. Stan ten utrzymywał się do grudnia 2014 r., gdy zakład obieżyła informacja o likwidacji, oraz otwieraniu nowego zakładu od stycznia 2015 r. Natychmiastowym skutkiem takiego posunięcia było zlikwidowanie związku zawodowego, który aktywnie, także poprzez media starał się nagłośnić sprawę złego traktowania pracowników.⁹²

Na podstawie przeprowadzonych wywiadów można stwierdzić, że potwierdza się ogólna refleksja dotycząca polskich związków zawodowych: zaangażowanie związkowe jest mocniejsze na poziomie zakładowym niż centralnym.⁹³ Oznacza to, że przy potrzebie wspierania pracownic indywidualnie albo rozpatrywaniu niewielkich skarg, mandat należy do organizacji zakładowej związku, tworzonej przez osoby pracujące w zakładzie, co także buduje zaufanie i wzmacnia skuteczność. Trudno jednak zauważyć, żeby pracownice rozpoznawały w centralach związkowych reprezentanta swoich interesów. Wpisuje się to w ocenę obecnej kondycji związków zawodowych w Polsce.

Trzeba zwrócić uwagę na współpracę między stroną związkową a przedstawicielami pracodawców, szczególnie wspólne działania skierowane do rządu czy właściwych ministerstw. Przykładem takiej współpracy było wspólne złożenie petycji na ręce Ministra Gospodarki, ze strony związkowej reprezentowanej przez NSZZPL wraz ze Związkiem Producentów Przemysłu Tekstylnego, w ramach manifestacji OPZZ 18 kwietnia 2015 r. w Warszawie. Głos obydwu grup, prezentowany był jako jeden głos branży.⁹⁴ Można powiedzieć, że porozumienie, przynajmniej na szczeblu centralnym, odzwierciedla trudną sytuację sektora prywatyzowanego, likwidowanego i tracącego zamówienia zagraniczne na rzecz krajów z jeszcze niższymi kosztami zatrudnienia i produkcji.⁹⁵

Branża ta często przemawia głosem prezesa NSZZPL, Zbigniewa Kaniewskiego, który podkreśla: „wagę i potrzebę współdziałania pracodawców i związków zawodowych w zakresie realizacji wdrażania Społecznej Odpowiedzialności Biznesu, mającej między innymi na celu poszanowanie w przedsiębiorstwach prawa pracy, partnerskiego stosunku pracodawców do związków zawodowych i przestrzegania przez przedsiębiorców tzw. dobrych praktyk handlowych. Obecna rzeczywistość daleko odbiega od tych norm, co najczęściej odbija się na pogorszeniu sytuacji samych pracowników.”⁹⁶

WALKA O GODNOŚĆ SZWACZEK Z MYŚLENIC

Trend Fashion to zakład produkujący m.in. dla polskiego producenta eleganckiej mody wyższego segmentu cenowego – Vistuli, który zlikwidowany został z dniem 31 grudnia 2014 r. W miejsce zlikwidowanej fabryki powstały „Myślenickie Zakłady Odzieżowe”. Od 1 stycznia 2015 r. na czele Zarządu stanął dawny radca prawny poprzedniej spółki, a do pracy wróciło około 270 pracowników. Wiele z nich brało czynny udział w strajku ostrzegawczym w lipcu 2014 r., w pikiecie w październiku 2014 r. oraz generalnie w walce o lepsze płace i lepsze warunki pracy.

Wśród ich postulatów znalazły się:

- podwyżka o 1 grosz na normominucie,
- regularne płatności ubezpieczeń społecznych do ZUS,
- możliwości uzyskiwania urlopów (korzystniejsze plany urlopowe pozwalające na wypoczynek),
- poprawa warunków na hali, szczególnie w pewnych sekcjach, gdzie temperatura w gorące dni dochodziła do 35 stopni Celsjusza.

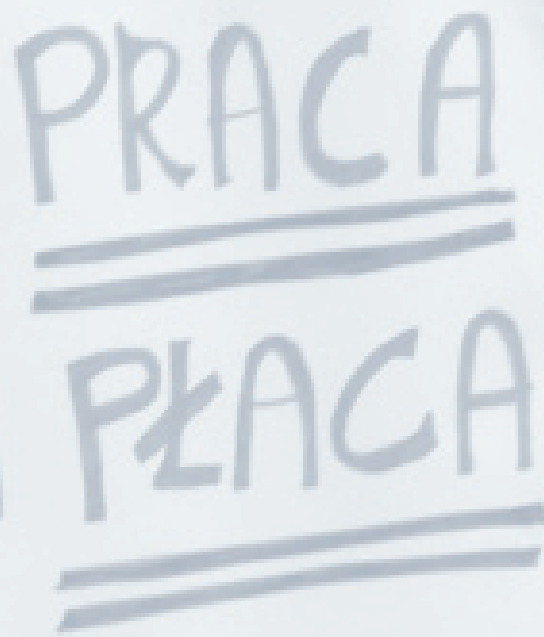
Zaledwie kilkanaście kobiet nie zgodziło się podpisać przygotowanego przez kierownictwo podania pracownic o zwolnienie z obecnego zakładu oraz umowy z nowym zakładem. Atmosfera nacisku i zachęt (metoda „kija i marchewki”) zastąpiła w zakładzie atmosferę świąteczną. Jedną z rozmówczyń opowiada:

„Każdemu proponowano i przedstawiano pismo, że wypowiadasz umowę o pracę i podpisujesz umowę z nowym zakładem. Było to przed świętami. Zaczęli od krojowni i potem kolejne sekcje. Święta to było coś okropnego, dostałyśmy pismo, że nie mamy wstępu na teren zakładu od stycznia.”

Naciski pojawiały się z każdej strony, także od innych zastraszonych lub sfrustrowanych pracownic, brygadzystek, szefowej produkcji oraz pracownic działu kadr. Kilkanaście pracownic nie ugięło się. Założyły sprawę w sądzie, gdzie walczą o wypłatę należnych im odpraw, zgodnie z zasadami zwolnienia grupowego. Poza tym, pracodawca nie powiadomił o likwidacji zakładu z 30 dniowym wyprzedzeniem związków działających w zakładzie – były pracownice chcą to udowodnić w sądzie.

Zakład działał na zasadach akordu zespołowego. Według byłych pracownic to mechanizm, który daje możliwość manipulacji wynagrodzeniami:

„Kiedy wprowadzono akord zespołowy, każda operacja miała swoją cenę, ale ludzi nie rozliczano pojedynczo – zaczęto oceniać wydajność całego zespołu. W małych zakładach to się sprawdza, i pracownice są posadzone w takich gniazdach (5-7 osobowych), od początku do końca są odpowiedzialne za skończoną jednostkę. A tutaj, nie powiedzą, ile wyrabiasz indywidualnie. Gdy zespół jest większy nie da się tego wyśledzić. W zależności od sekcji, na marynarkach było 100 osób. Jak zarzucałyśmy jako związek, że to nie jest system prawidłowy, to pracodawca odpowiedział, że to ‘mobilizuje, bo to praca w zespole i to jest świetne’. Świetne, żeby ludzi oszukać.”



PRACA
PŁACA

Wspólna pula pieniędzy była dzielona pomiędzy pracujące kobiety, które nie miały kontroli nad tym, ile wyrabiają normy. O samym zwolnieniu z zakładu mówią:

„Ja przeżyłam to strasznie.”

„Ja się bałam, że po sądach będę się musiała ciągać. Gdzie ja na starość będę szukać pracy?”

Ale dochodzi do tego inny głos:

„Ja po prostu, nie wiem, jak to się skończy, tyle spokojniejsza jestem, wyciszona, proszę Boga o zdrowie, jestem przeszczęśliwa, że stamtąd odeszłam.”

oraz:

„Ja miałam taki wyrzut w pewnym momencie: dlaczego nam nikt nie pomoże?”

Z perspektywy czasu zastanawiają się, co by zrobiły inaczej, może powinny dążyć do strajku generalnego? Pamiętają, że w tamtym czasie nie były w stanie podjąć takiej decyzji. Mówią, że czuły się osamotnione. Próbowaly dotrzeć ze swoją sprawą do biur poselskich. Nie udało im się jednak spotkać osobiście z posłami, niektórzy jednak umożliwili im spotkanie z ich prawnikami. Takie wsparcie szwaczki miały już wcześniej, w postaci prawnika udostępnionego przez regionalny oddział „Solidarności” (do której należał związek). Tego wsparcia nie zapominają, pomoc prawna ze strony związku była nieoceniona, podobnie jak demonstracja solidaryzująca się ze szwaczkami zorganizowana pod sklepem Vistuli w Krakowie, w której udział wzięli inni działacze „Solidarności”, Inicjatywy Pracowniczej i Clean Clothes Polska. Nie wystarczyło to jednak, aby zmienić pozycję negocjacyjną pracownic w stosunku do pracodawcy.

Była pracownica mówi:

„Gdy pojawiły się pierwsze artykuły w prasie niektórzy zaczęli traktować nas jak dziwolągi. Pytali: ‘Po co nam to? I tak to do niczego nie doprowadzi’. Odbiór jest, że my przegrałyśmy. Związki wywalone, zakład zlikwidowany, a ludzie zastraszeni są nadal wykorzystywani.”

Mimo tych opinii, pracownice uważają, że odniosły sukces, udało im się zakończyć trudny związek z pracodawcą, który nie szanował ich pracy, a co za tym idzie ich samych. I choć z żalem serca to przyznają, to cieszą się z tego odejścia. Liczą, że sytuacja pracownic się zmieni i takie traktowanie będzie wyjątkiem. Na razie utwierdzają się w przekonaniu, że jest na odwrót.

PODSUMOWANIE

97. Obydwie organizacje podjęły działania kampanijne wspierające żądania i działania pracownic, w zakresie określonym przez same pracownice.

Sytuacja płacowa, jak i warunki pracy w państwie prawa zależą nie tylko od złej lub dobrej woli pracodawcy czy przedsiębiorczości pracowniczej lecz od sprawnego działania instytucji ochrony i kontroli oraz istnienia organizacji reprezentujących pracowników.

Najważniejszym nasuwającym się wnioskiem, spójnym z oceną ogólnej kondycji związków zawodowych w Polsce, jest istnienie większego zaufania do działań pojedynczych organizacji zakładowych niż działań centrali związków zawodowych. Istotnym faktem jest niskie uzwiązkowanie całego przemysłu odzieżowego w Polsce. Oznacza to, że nawet na poziomie organizacji związkowych zakres ich skuteczności i oddziaływania mierzony jest realiami danego zakładu i polityki samego pracodawcy. Dobre lub kiepskie warunki pracy nie stanowią efektu pracy związków, bo jak same działaczki podkreślają nie mają do tego mandatu. Przynależność do związków w badanych fabrykach była niższa niż przeciętnie w zakładach o zbliżonej wielkości w całym przemyśle. Ze względu na niski poziom uzwiązkowania, a co za tym idzie asymetryczną relację władzy, to pracodawca dyktuje czy zajdzie jakakolwiek zmiana i w jakim zakresie.

W branży odzieżowej działają Niezależne Samorządne Związki Zawodowe Przemysłu Lekkiego w ramach OPZZ. NSZZPŁ stanowi jedyny działający centralnie związek specyficzny dla przemysłu tekstylny-odzieżowego. Nadal działają jednak organizacje zakładowe w fabrykach odzieżowych należące do „Solidarności”. W Trójstronnym Zespole do spraw Przemysłu Lekkiego, reprezentującym stronę społeczną w negocjacjach wielostronnych, są Przewodniczącą Federacji NSZZ Przemysłu Lekkiego oraz prezes Związku Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylnego PIOT.

Wyniki badań oraz analiza sytuacji szwaczek z zakładu Trend Fashion wskazują, że w przemyśle odzieżowym trudno mówić o istnieniu aktywnego i skutecznego reprezentanta strony pracowniczej. Nawiązuje to także do wniosków z pierwszej części tego raportu, gdy omawiany był stan przemysłu i potencjalne drogi rozwoju czyli budowanie konkurencyjności na podstawie taniej i wykwalifikowanej siły roboczej, istniejącej infrastrukturze, bliskości geograficznej, innowacyjności i przewadze technologicznej nad niektórymi krajami proponującymi niższe ceny. Wydaje się, że w tej dyskusji nad odnową polskiego przemysłu odzieżowego niknie głos samych pracownic, które podejmując walkę o swoje prawa nie znajdują wystarczającego wsparcia ani zrozumienia wśród decydentów oraz społeczeństwa.

Przykład walczących o swoje prawa pracownic zlikwidowanego zakładu z Myślenic pokazuje, że wsparcie takich grup, jak Clean Clothes Polska czy Inicjatywa Pracownicza⁹⁷, nie jest wystarczające. Same pracownice, które zakończyły współpracę z zakładem mogą uznawać tą walkę za wygraną, jednak mają świadomość, że w odbiorze społecznym poniosły klęskę. Z perspektywy długofalowej zmiany całego przemysłu odzieżowego, fakt wytrwania w swoich żądaniach i dotarcia ze swymi postulatami do szerszego grona odbiorców, może być sprawą przełomową. Szczególnie w kontekście słów Andrzeja Szahaja cytowanych na początku tego rozdziału, brak sprzeciwu może być przejawem poczucia osamotnienia. To uczucie podkreślały pracownice w wywiadach w kontekście pytań o możliwą zmianę sytuacji. Brak przywództwa, wsparcia, struktur dialogu czy skutecznego reprezentanta przyczynia się do poczucia odurwania od innych grup, z którymi łączą ich wspólne interesy. Dlatego pojawienie się tematu praw pracowniczych polskich szwaczek w debacie publicznej jest tak istotne. Potrzebna jest przestrzeń w społecznej świadomości na głos tych, którzy „potulnie znoszą upokorzenia”.



REKOMENDACJE⁹⁸

Według Wytocznych ONZ dot. Biznesu i Praw Człowieka macierzyste kraje firm odzieżowych, kraje produkujące, Unia Europejska oraz same marki i firmy odzieżowe mają obowiązek poszanowania i ochrony praw człowieka w każdym kraju, w którym produkują. Oznacza to, że powinny działać z należytą starannością, aby zagwarantować, by pracownicy tego sektora otrzymywali godną płacę, a kiedy tak się nie dzieje, podejmować stanowcze kroki naprawcze.

- Unia Europejska powinna podjąć natychmiastowe kroki w kierunku ustalenia płacy minimalnej będącej godną płacą i ma obowiązek dopilnować, by europejskie firmy odzieżowe respektowały prawa człowieka oraz prawa pracownicze na całym świecie.
- Polska, jako kraj macierzysty dobrze prosperujących firm odzieżowych oraz kraj producencki dla wielu znanych marek, ma obowiązek zagwarantować respektowanie praw pracowniczych w polskich zakładach odzieżowych, jak i w zakładach szycjących dla polskich marek.
- Polska, jak i inne kraje, do których firmy te zlecają produkcję ma obowiązek chronić prawa człowieka pracownic i pracowników oraz wdrożyć płacę minimalną, która będzie zwalczać ubóstwo, zamiast tworzyć zubożałą i wykluczoną społecznie siłę roboczą.
- Firmy odzieżowe mają obowiązek płacić pełną cenę za zamawiane produkty – cenę zgodną z prawami człowieka, która pozwoli im na otrzymanie wynagrodzeń pozwalających na utrzymanie siebie i swojej rodziny.
- Związki zawodowe, powinny włączać w swoje postulaty możliwie szeroką reprezentację pracowniczą i społeczną. Tylko umocnienie aktywności związkowej i wsparcia ze strony centrali związków zawodowych pracowników przemysłu odzieżowego, pozwoli na jakiegokolwiek zmiany w sytuacji tychże pracowników.
- Przedstawiciele pracowników i pracodawców w Komisji Trójstronnej powinni wesprzeć natychmiastowe podniesienie płacy minimalnej w Polsce do poziomu 60% średniego wynagrodzenia.
- Organizacje społeczne wspierające przestrzeganie praw pracowniczych oraz odpowiedzialny społecznie biznes powinny jeszcze mocniej uwzględnić w swoich postulatach potrzebę godnej płacy w przemyśle odzieżowym.

98. W oparciu o rekomendacje wyrażone w raporcie dotyczące całego regionu „Uszyte w Europie”, s. 6, oraz wyniki badań w Polsce przeprowadzone na zlecenie Clean Clothes Polska.

Podkreślamy, że firmy nie mogą wykorzystywać swojej siły nabywczej, słabego egzekwowania praw pracowniczych czy niskiego uzwiązkowienia, do pomnażania swego zysku. Mają one obowiązek respektować międzynarodowo uznane prawa człowieka, w tym prawa pracownicze, szczególnie prawo do godnej płacy.

Apelujemy do rządu polskiego i do odpowiednich instytucji unijnych o natychmiastowe podniesienie ustawowej płacy minimalnej do poziomu co najmniej 60% średniej krajowej oraz o umożliwienie stopniowych podwyżek ustawowego minimum do wysokości szacowanej godnej płacy.

Apelujemy do rządów krajów macierzystych firm odzieżowych, produkujących w Polsce, a także do właściwych instytucji unijnych o skłonienie wielonarodowych firm do wzięcia odpowiedzialności za swoje działania w całym łańcuchu dostaw oraz zapewnienia, by respektowały one prawa człowieka i prawa pracownicze.

Apelujemy do globalnych kontrahentów fabryk odzieżowych o zagwarantowanie – jako pierwszy, natychmiastowy krok – wynagrodzeń w wysokości co najmniej 60% średniej krajowej. Następnie, należy podnosić podstawową płacę netto do poziomu szacowanej minimalnej godnej płacy.

SZYJMY ŚWIAT
NA
LUDZKA MIARĘ



BIBLIOGRAFIA

MONOGRAFIE I RAPORTY

Earl Babbie, „Podstawy badań społecznych”, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2009.

CBOS, „Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności”, Warszawa 2013, s. 1-2, www.cbos.pl/SPISKOM.POL/2013/K_062_13.PDF

Anna Dryjeńska, Joanna Piotrowska (red.), „Nieodpłatna praca kobiet. Różowa strefa gospodarki”, Fundacja Feminoteka, Warszawa 2012, issuu.com/boell/docs/raport_rozowa_strefa_gospodarki

Juliusz Gardawski, „Spadek poziomu uzwiązkowienia w Polsce – przyczyny i próby wyjścia z impasu”, www.nzzk.nw.pl/pdf/PL0208105FPL.pdf

GUS, „Rocznik statystyczny przemysłu – 2013”, Warszawa 2014, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/roczniki-statystyczne/roczniki-statystyczne/rocznik-statystyczny-przemyslu-2014,5,8.html

GUS, „Handel Zagraniczny. Okres I-IX 2014”, Warszawa 2015

GUS, „Kobiety i mężczyźni na rynku pracy”, Warszawa 2014, s. 14, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/opracowania/kobiety-i-mezczyzni-na-ryнку-pracy-2014,1,5.html>

GUS, „Zatrudnienie i wynagrodzenie 2013”, Warszawa 2014, stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-zatrudnienie-wynagrodzenia-koszty-pracy/zatrudnienie-i-wynagrodzenia-w-gospodarce-narodowej-w-2013-r-,1,13.html

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, „Poziom i struktura minimum egzystencji w 2014 r.” (dane średnioroczne), Warszawa, 16 kwietnia 2015, www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/.../04/www-ME-2014-1-12.pdf

Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, „Poziom i struktura minimum socjalnego w 2014 r.” (dane średnioroczne), Warszawa, 14 kwietnia 2015, www.ipiss.com.pl/?zaklady=minimum-socjalne

Konwencji MOP dot. Ograniczenia czasu pracy do 8 godzin dziennie i 48 godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych, MOP, www.mop.pl/doc/html/konwencje/k001.html

Christa Luginbühl, Bettina Musiolek, „Uszyte w Europie. Głodowe płace pracowników przemysłu odzieżowego w Europie Wschodniej i Turcji - raport z badań”, Clean Clothes Campaign, Warszawa-Kraków 2014, cleanclothes.pl/materialy/pobierz/23

Międzynarodowa Organizacji Pracy, „Agenda na rzecz godnej pracy” (ang. ILO Decent Work Agenda), www.ilo.org/global/about-the-ilo/decent-work-agenda/lang-en/index.htm

OECD, „Focus on minimum wages after the crisis: Making them pay”, 2015, www.oecd.org/social/Focus-on-Minimum-Wages-after-the-crisis-2015.pdf

Wytyczne dotyczące biznesu i praw człowieka. Wdrażanie dokumentu ramowego ONZ „Chronić, Szanować i Naprawiać”, Częstochowa 2014, www.feswar.org.pl/fes2009/pdf_doc/Wytyczne-ONZ.pdf

Dorota Stankiewicz i inni, „Polski eksport towarów tekstylno-odzieżowych w świetle umowy stowarzyszeniowej z EWG”, Nr 36, Warszawa 1992, Biuro Studiów i ekspertyz, biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_92/i-36.pdf

Joanna Szabuńko, Anita Seibert, Anna Kamińska, „Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym. Wyniki badań”, Warszawa 2005, Koalicja KARAT, www.karat.org/wp-content/uploads/2012/01/warunki-pracy-kobiet-odziez-2005.pdf

Joanna Szabuńko, „Country Study Poland 2010-2012”, Warszawa 2012, Fair Wear Foundation.

Vera Trappmann, „Związki zawodowe w Polsce – aktualna sytuacja, struktura organizacyjna, wyzwania”, Warszawa 2014, Friedrich-Ebert-Stiftung (Przedstawicielstwo w Polsce), library.fes.de/pdf-files/bueros/warschau/10820.pdf

KLUCZOWE STRONY INTERNETOWE

Strona kampanii „Godna Płaca dla Wszystkich”, www.cleanclothes.pl/godna_placa

Strona IndustriAll, www.industriall-union.org

Strona rządowej inicjatywy Dialogu Społecznego, www.dialog.gov.pl/aktualnosci/art,528,spotkanie-pana-jacka-meciny-sekretarza-stanu-ze-wspolprzewodniczacymi-trojstronnego-zespolu-do-spraw-przemyslu-lekkiego-.html

Strona Federacji Niezależnej Samorządnych Związków Zawodowych Przemysłu Lekkiego, www.federacjanszpl.org.pl/pl/aktualnosci.html

Strona Związku Pracodawców Przemysłu Odzieżowego i Tekstylowego (PIOT), www.textiles.pl/o-nas

ARTYKUŁY ZE STRON INTERNETOWYCH

Joanna Barczykowska, „Modowi projektanci z woj. łódzkiego zakładają mikroprzedsiębiorstwa”, Dziennik Łódzki, 2014-04-13, www.dzienniklodzki.pl/artukul/3400905,modowi-projektanci-z-woj-lodzkiego-zakladaja-mikroprzedsiębiorstwa,id,t.html

Ewa Bednarz, „Polskie firmy odzieżowe wycofują się z Chin. W Polsce jest lepiej i... taniej”, 20.02.2015, innpoland.pl/115481,polskie-firmy-odziezowe-w-coraz-szybszym-tempie-wycofują-sie-z-chin-w-polsce-jest-lepiej-i-taniej

Beata Bialik, „Mrok w szwalni. ‘Trzeba zdusić to robactwo, uciszyć roboli’ – usłyszały szwaczki”, „Wysokie Obcasy”, 24.10.2014, www.wysokieobcasy.pl/wysokie-obcasy/1,98083,16844997,Mrok_w_szwalni.html

Piotr Brzózka, Bogusław Słaby: „Łódzkiej gospodarce nie grozi powtórka z roku 1989”, Dziennik Łódzki, 2014-04-30, www.dzienniklodzki.pl/artukul/3390167,boguslaw-slaby-lodzkiej-gospodarce-nie-grozi-powtorka-z-roku-1989,id,t.html

Piotr Brzózka, Alicja Zboińska, „W Łodzi jest 44 tys. bezrobotnych. Nie wszyscy z nich narzekają na swój status”, Dziennik Łódzki, 2014-05-31, www.dzienniklodzki.pl/artukul/3429131,w-lodzi-jest-44-tys-bezrobotnych-nie-wszyscy-z-nich-narzekaja-na-swoj-status,3,id,t,sa.html

Piotr Brzózka, Alicja Zboińska, „Bezrobotne szwaczki z regionu łódzkiego nie chcą pracować”, *Dziennik Łódzki*, 2014-04-28, www.dzienniklodzki.pl/artukul/3417869,bezrobotne-szwaczki-z-regionu-lodzkiego-nie-chca-pracowac,id,t.html

Michał Fal, „25 lat polskiej wolności “Made in Bangladesh”. Czy prezydenckie koszulki to “skandal” czy “przykry dysonans”?, 02.06.2014, natemat.pl/104815,koszulki-z-okazji-25-lat-wolnosc-powstaly-w-bangladeszu-skandal-czy-przykry-dysonans

Kamil Fejfer, „Na jakich umowach pracują Polacy?”, *„Rynek Pracy”*, rynekpracy.org/wiadomosc/976889.html

Artur Kiełbasiński, „Dlaczego umowy śmieciowe są złe? Pięć grzechów głównych wg “Wyborczej”, *„Gazeta Wyborcza”*, 13.01.2014, wyborcza.pl/1,76842,15262523,Dlaczego_umowy_smieciowe_sa_zle_Piec_grzechow_glownych.html

Artur Kiełbasiński, „Licytacja płacy minimalnej, Wyniesie 2 tys. czy 1782 zł?”, *„Gazeta Wyborcza”*, 23.04.15, wyborcza.biz/biznes/1,100896,17804761,Licytacja_placy_minimalnej_Wyniesie_2_tys_czy_1782.html

Artur Kiełbasiński, „Polska płaca nie jest taka minimalna. Przesztroga pracodawców”, *„Gazeta Wyborcza”*, 08.05.2015, wyborcza.biz/biznes/1,100896,17880624,Polska_placa_nie_jest_taka_minimalna_Przesztroga_pracodawcow.html

Bożena Kłos, „Płaca minimalna w państwach członkowskich Unii Europejskiej”, biurosej.gov.pl/teksty_pdf_05/i-1129.pdf

Marta Kowalówka, „Polskie Związki Zawodowe w kontekście europejskim”, 17.09.2013, www.rynekpracy.pl/artukul.php/typ.1/kategoria_glowna.24/wpis.716

Piotr Lewandowski, „Płaca minimalna nie rozwiąże problemów”, *Forbes*, 23.06.2015, www.forbes.pl/skutki-podniesienia-placy-minimalnej-w-polsce,artykuly,196331,1,2.html

Łódzkie – Invest in Poland, Polska Agencja Informacji i Inwestycji Zagranicznych, www.paiz.gov.pl/regiony/województwa/łodzkie

„Masz “śmieciówkę”? Prawo pracy nie uratuje cię przed mobbingiem i molestowaniem”, natemat.pl/135033,tyle-halasu-o-prawach-mobbowanych-i-molestowanych-problem-w-tym-ze-kp-daje-je-tylko-zatrudnionym-na-umowe-o-prace,

Patrycja Otto, „6 tys. pracowników poszukiwanych. W Polsce wzrasta produkcja ubrań i obuwia”, 24.10.2013 biznes.gazetaprawna.pl/artykuly/741495,przemysl-odziezowy-i-obuwiczny-wzrasta-produkcja-zaklady-zwiekszaja-zatrudnienie.html

„Polski przemysł odzieżowy czwarty w Europie”, *„Rzeczpospolita”*, 14.10.2014, <http://www.ekonomia.rp.pl/artukul/1148892.html>

„Produkcja tekstyliów i odzieży”, *Apparel Info*, 28.01.2015, www.apparel.info.pl/index.php/informacje-o-branzy/item/418-produkcja-tekstyliow-i-odziezy-w-2014-roku

Joanna Skrzypiec, „Pracownik w Polsce to wciąż przede wszystkim koszt, a nie cenny zasób. Wywiad z prof. Andrzejem Szahajem”, *Money.pl*, www.money.pl/gospodarka/raporty/artukul/pracownik-w-polsce-to-wciaz-przede-wszystkim,41,0,1808169.html

Reportaż „Szwaczki z Torunia bez pracy i pieniędzy. Zostałyśmy oszukane i okradzione”, *TVN24*, 19.10.2013, www.tvn24.pl/wiadomosci-z-kraju,3/szwaczki-z-torunia-bez-pracy-i-pieniedzy-zostalysmy-oszukane-i-okradzione,364273.html

