

Biznes szyty grubymi nićmi

3 listopada 2015

Dr Anna Paluszek jest autorką raportu „Uszyte w Polsce. Raport na temat płacy i warunków pracy w przemyśle odzieżowym w Polsce” (pobierzesz go [TUTAJ](#)). Jest zaangażowana od 10 lat w działania z zakresu edukacji globalnej oraz w ruch etycznego konsumeryzmu, m.in. przez kampanię Clean Clothes Polska. Naukowo interesuje się kwestiami podmiotowości politycznej, ochrony praw mniejszości i islamem w Europie. Autorka publikacji edukacyjnych, trenerka oraz koordynatorka projektów edukacyjnych. Obecnie związana z Fundacją Kupuj Odpowiedzialnie w ramach kampanii Kupuj Odpowiedzialnie Buty oraz Kupuj Odpowiedzialnie Ubrania. Rozmawiamy z nią o sytuacji polskich szwaczek i mało optymistycznych realiach rodzimego kapitalizmu.

-Dlaczego powstał wasz raport na temat płacy i warunków pracy w przemyśle odzieżowym w Polsce? Przecież nie jesteśmy w Bangladeszu, lecz w kraju pierwszego świata, i to w dodatku należącym do Unii Europejskiej...

– Od lat, jako Fundacja Kupuj Odpowiedzialnie działająca w ramach kampanii Clean Clothes Campaign, zajmowałyśmy się warunkami pracy i płacy w globalnym przemyśle odzieżowym. Nasze pole zainteresowań obejmowało fabryki w Azji, w krajach takich jak Bangladesz i Kambodża. Ale miałyśmy też świadomość, że przemysł odzieżowy ma podobną strategię działania – poszukiwania niskich kosztów produkcji, a więc niskich płac – niezależnie od miejsca, gdzie funkcjonuje. Rok temu powstał raport „Stitched up”, dotyczący płac w Europie. Opisywał on głównie kraje Europy Południowej, Bułgarię, Rumunię, Słowację, Ukrainę, Chorwację, Bośnię i Hercegowinę, Macedonię, Gruzję oraz Turcję. Okazało się, że wiele dużych firm europejskich wciąż zamawia odzież w Europie, szczególnie firmy z tzw. wyższej półki, czyli Hugo Boss, Gucci czy Prada, powstał więc także raport dotyczący Włoch. W ramach kampanii „Godna płaca

dla wszystkich” uznaliśmy, że Polska byłaby również ciekawym przypadkiem, bo mamy tu wielu zamawiających. Drugim powodem były zeszłoroczne strajki, które wybuchły w jednym z zakładów w Myślenicach – w zakładzie Trend Fashion. Wspierałyśmy je poprzez pikietę solidarnościową, a także nawiązywałyśmy w mediach społecznościowych do solidarności z pracownikami, które walczyły o wyższe płace, a pracodawca nie był oczywiście chętny, by odpowiedzieć na tę potrzebę. Odzew na kryzys w Myślenicach ze strony związków zawodowych i opinii publicznej był niewielki. Wiedziałyśmy o tym problemie, ale właśnie wtedy ujawnił się szczególnie mocno. Uznaliśmy, że powinniśmy zbadać warunki pracy także w Polsce, bo często pojawia się stwierdzenie, że „Made in Poland” oznacza „bardzo dobrze i bardzo odpowiedzialnie”. Oczywiście, znamy takie przykłady, ale wiemy, że w pewnych określonych warunkach także w Polsce można produkować z nieposzanowaniem jakichkolwiek praw pracowniczych albo nie wynagradzać godnie pracownic.

– W Polsce pod względem prawnym, legislacyjnym standardy są wyższe niż w krajach trzeciego świata. A jednak gdzieś pojawia się problem?

– Gdybyśmy porównywali poziom rozwoju gospodarczego czy społecznego Polski z np. Bangladeszem, to na pewno Polska wypadnie całkiem nieźle. Według wskaźnika HDI, czyli wskaźnika rozwoju społeczno-gospodarczego, jesteśmy 35. krajem na liście, podczas gdy Bangladesz jest w okolicach 140. miejsca. Jeśli więc porównamy Polskę z takimi krajami bezpośrednio, to wypada dobrze – ale gdy życie polskich szwaczek czy przestrzeganie prawa w przemyśle odzieżowym porównamy z innymi krajami europejskimi, rozwiniętymi gospodarczo, to zauważymy wiele problemów. Być może te problemy dotyczą także innych sektorów, jednak w tym właśnie przemyśle, również dlatego, że to sektor w Polsce tak niewielki, problemy kobiet, bo to są głównie kobiety, są trywializowane, zarówno przez pracodawców, jak i przez media. Regulacje w Polsce są dość dobre, ale słyszymy także ze strony Inspekcji Pracy, że PIP po ostatnich

zmianach i nowelizacjach ustawy o kontrolach w zakładach pracy tak naprawdę ma niewielki wpływ na realną poprawę warunków i przestrzeganie prawa. Nawet jeżeli uznamy, że regulacje i normy mamy w miarę dobre, to kontrole nie do końca spełniają swoją funkcję. Nadal silniejsza od pozycji związków zawodowych jest w przemyśle odzieżowym pozycja organizacji pracodawców. Związki potrafią zawalczyć o pewne strategiczne sektory, takie jak węglowy, pielęgniarki także mówią silnym głosem i są widoczne, natomiast pracownice przemysłu odzieżowego czują, że nie mają do kogo się zwrócić albo są zbyt słabe. Narracja pracodawców głosi, że trzeba obniżyć koszty, że zamówienia uciekają z Polski, więc trzeba zacisnąć pasa i starać się, żeby do nas wróciły. My mówimy: dobrze, niech wracają do Polski, ale na warunkach, które sprawią, że godność pracowników będzie poszanowana.

– Jak liczna grupa pracowników/pracowniczek zatrudniona jest w przemyśle odzieżowym w naszym kraju?

– Dane GUS-u za ostatni rok mówią o 78 tysiącach osób pracujących w przedsiębiorstwach odzieżowych zatrudniających powyżej 9 pracowników. Natomiast jeżeli mówimy o zakładach poniżej 9 pracowników, to musimy doliczyć jeszcze ok. 100 tysięcy. Ten sektor charakteryzuje się dużym rozdrobnieniem. Zakładów zatrudniających powyżej 9 osób jest około 2700, ale istnieje też bardzo wiele małych firm. My skupiliśmy się na tych większych, bo zależało nam na zwróceniu uwagi na zakłady, które nie przestrzegają zasad, a zatrudniają wielu pracowników, np. powyżej 50 czy 100 osób, i wykonują zlecenia dla dużych firm odnotowujących ogromne zyski. Naszym czołowym przykładem był Hugo Boss – firma, która nadal wiele produkuje w Europie, także w Polsce. Zauważyliśmy panujące tam niezbyt dobre warunki, pracownice nie były zadowolone z tego, ile zarabiały – zgodnie z prawem wypłacana im była płaca minimalna na umowę o pracę, ale kilka odkrytych przez nas elementów to podważa. Sugerowały, że pracowały także w nadgodzinach, które nie wliczały się do podstawowego czasu pracy, mówiły też o

nadgodzinach z zeszłego roku, które nie zostały do tej pory opłacone. Od pracodawcy usłyszały, że gdy zakład osiągnie odpowiedni zysk – wtedy zostaną im zwrócone pieniądze. Związek zawodowy został tak zastraszony, że właściwie przestał działać i pracownice próbowały się same zorganizować. Główna działaczka odeszła z pracy, była przez moment efektywna, a potem zrezygnowała. Tak naprawdę nie wiemy, co się stało, było sporo niedopowiedzeń i pracownice same nie wiedziały, dlaczego odeszła, ale wiązało się to jasno z momentem, gdy związek zawodowy przestał działać i naciskać na pracodawcę. Pracownice same podjęły próbę zorganizowania się, rzuciły się na prawnika, by wystosować do pracodawcy odpowiedni list z żądaniami zwrotu pieniędzy za zeszłoroczne nadgodziny. List ten został przez pracodawcę zupełnie zignorowany. Podsumował go słowami – tu cytuję to, co usłyszałam od pracownicy: „Jeżeli wam się nie podoba, to nikt nikogo nie zatrzymuje. Ja działam zgodnie z prawem”.

– Rozumiem, że te zakłady pracy w większości pracują dla wielkich marek?

– Czasami zakłady w sposób ciągły dostają zlecenia od jednej marki, bywają to też tzw. przeszycia uszlachetniające, czyli poprawki wykonywane dla dużych firm, które spore partie produktu zamówiły np. w Azji, ale coś nie gra i wtedy poprawiane są w Polsce. Są też tzw. próbne, niewielkie serie, bo możliwości przerobu w naszych warunkach są nieduże. Zostało niewiele zakładów, które mają większe możliwości przerobowe i zatrudniają własnych pracowników i projektantów. Mamy więc zakłady produkujące dla dużych marek europejskich i one wysyłają im wszystko, tak naprawdę w zakładzie odbywa się tylko szycie – to dość dochodowa część sektora. Istnieją też zakłady dostające zlecenia od mniejszych firm polskich albo zagranicznych, takich, którym zależy na lepszym standardzie i warunkach – należących do inicjatywy wielostronnej jak Fair Wear Foundation. Jej członkami są firmy, które umożliwiają w swoich zakładach prowadzenie niezależnych audytów skupionych

na kwestii godnej płacy czy warunków pracy, i faktycznie są tam one lepsze. Niektórzy polscy projektanci zwracają uwagę na etyczne aspekty produkcji i starają się szyć w Polsce, by doglądać, jak się to odbywa. Od niektórych z nich słyszymy, że zwracają uwagę na kwestie płacowe, ale w raporcie nie skupiałyśmy się na tego typu inicjatywach. Wybrałyśmy cztery zakłady, które produkują dla znanych marek – polskiej Vistuli, Hugo Bossa i Levisa. Zwracano nam uwagę, byśmy nie ujednolicały, nie generalizowały, bo nie wszędzie jest tak, jak w dużych zakładach, a małe przedsiębiorstwa potrafią zachować dobre warunki pracy i płacić godnie. Jednak niska płaca jest kluczowym kryterium wyboru zakładu. Dlatego część kontrahentów uciekła z Polski, a jeśli wracają, to nie dlatego, że tu są lepsze warunki pracy, lecz ze względu na szybką dostawę, terminowość, jakość produkcji, przy czym jakość nie zawsze wiąże się z przestrzeganiem praw pracowniczych.

– Czy płaca w polskim przemyśle odzieżowym wystarcza na godne życie?

– Przyjęłyśmy w naszym raporcie definicję godnej płacy, która jest zgodna z wytycznymi Międzynarodowej Organizacji Pracy i wytycznymi ONZ dotyczącymi praw człowieka i biznesu. Ma ona wystarczać na wyżywienie, edukację dzieci, mieszkanie, wypoczynek, a także powinna dawać możliwość odłożenia z niej 10 proc. w ramach oszczędności. Kalkulujemy ją w taki sposób, że powinna wystarczać na utrzymanie czteroosobowego gospodarstwa domowego, złożonego z dwóch jednostek dorosłych i dwójki podległych. Nie zawsze muszą to być dzieci – mogą to być osoby starsze, rodzice czy ktokolwiek zależny. W naszych minimalnych szacunkach bardziej zbliżamy się do tego, jak kalkuluje minimum socjalne Instytut Pracy i Polityki Społecznej, i do jego szacunków za 2014 r. – czyli dochód, który takie gospodarstwo musiałoby osiągnąć, to 3600 zł. Clean Clothes i my mówimy, że tyle powinna wynosić płaca minimalna. Obowiązujące w tym momencie minimalne wynagrodzenie, 1750 zł

brutto, czyli około 1300 zł na rękę, nawet jeśli pomnożone przez dwie dorosłe osoby pracujące w gospodarstwie domowym, nadal nie daje tego minimum socjalnego. To ogromny problem. Nasze standardy niektórzy uznali za zawyżone: „Jak to, jedna osoba ma zarabiać tyle, co całe gospodarstwo domowe? W sytuacji równouprawnienia powinny pracować dwie osoby”. Ale zwracamy uwagę na jeszcze jeden aspekt – istnieje praca niepłatna w domu, którą ktoś musi wykonywać. Jeśli dwie osoby dorosłe idą do pracy poza domem, to albo któraś z nich potem wykonuje niepłatną pracę w domu, a w przypadku Polski są to zazwyczaj kobiety, albo musimy kogoś do prac domowych zatrudnić, a wtedy potrzebna staje się trzecia pensja. Nie chodzi nam o to, że jedna osoba ma pracować, a druga siedzieć w domu, niech pracują obie, ale niech je będzie stać choćby na wysłanie dzieci do przedszkola, jeśli je mają, albo na to, żeby nie musiały wykonywać pracy niepłatnej w domu. Oczywiście to wszystko jest uśrednione i może wyglądać różnie w zależności od przypadku, ale jeśli spojrzymy na kwestię pracy nieodpłatnej, to ważne jest, aby wzrosła płaca minimalna, która w Polsce jak na kraj Unii Europejskiej jest nadal bardzo niska. Ostatnio mieliśmy kilka „skoków” i teraz organizacje pracodawców mówią, że jeśli podniesiemy pensje znowu, to padnie gospodarka, będzie wzrost bezrobocia itd. Bardzo mi się podobała narracja Rafała Hirscha, który stwierdził, że nie możemy traktować pracodawcy jak kogoś, kto zatrudnia ludzi, żeby im „dać pracę”. On zatrudnia ludzi, patrząc na to, ilu ich potrzebuje w kontekście swoich planów biznesowych. Mówienie, że z powodu wzrostu płacy o 200 czy 300 zł on nagle pracowników zwolni, bo go nie stać, jest pozbawione sensu, bo on dostosuje do tego swoje plany biznesowe. Oczywiście organizacje pracodawców nigdy tego nie przyznają. Wśród związków zawodowych pojawiają się głosy, że jesteśmy jednym z najniżej opłacanych społeczeństw, jeśli chodzi o ilość pracy, jaką wykonujemy. Ten trend powinien się zmienić. W Polsce ogólnie płaci się bardzo mało. Polityka Unii mówi, że trzeba walczyć z ubóstwem – jednym ze sposobów mogłoby być płacenie ludziom tyle, żeby wreszcie mogli godnie żyć, bo na razie

nakręca się błędne koło – zarabiają mało, mogą mało zapłacić, więc jako konsumenci nie wspierają innych pracowników, którzy walczą o godne wynagrodzenie, i koło się zamyka. Często mówi się: „W Polsce dostajemy i tak zbyt mało, więc nie możemy płacić więcej innym pracownikom”. Łamie to zupełnie jakąkolwiek solidarność w walce o podniesienie standardów życia.

– Podczas lektury raportu miałem wrażenie, że ten biznes nie opiera się na innowacyjności, lecz na pożyczonym sprzęcie i projektach, a jego jedynym atutem jest to, że oferuje dość taną i dość dobrze wykwalifikowaną siłę roboczą. Opiera się na zasobie ludzkim, który jest słabo opłacany.

– Przemysł odzieżowy zawsze opiera się na ludziach – jakichkolwiek nie wymyślono by maszyn, musi tam być dość spory element zatrudnienia, dlatego też tak często produkcja przesuwana jest do krajów, gdzie jest „tania siła robocza” – bardzo nie lubię tego stwierdzenia, tak naprawdę chodzi o nisko opłacanych ludzi. Pewne analizy mówią, że polski przemysł powoli się zmienia. Są zakłady, które stawiają na innowacje, zaczynają mieć certyfikaty, standardy ISO, adresują swoje usługi do wymagających przedsiębiorców i firm europejskich. Ale przeglądałam portale business-to-business, gdzie firmy się reklamują na przykład tym, że szyje u nich Prada czy Burberry. Sprawdziłam jedną z nich i okazało się, że Burberry nie szyje tam już od kilku lat. Trzeba też podkreślić, że jeśli firma nie daje jasnej deklaracji, że sporo płaci pracownikom w całym łańcuchu dostaw, to wcale nie możemy mieć pewności, że są oni dobrze opłacani – wysoka cena produktu nie przekłada się na płace pracowników. Z drugiej strony, wzrost płac pracowników nie musi się wcale przekładać na wzrost ceny końcowej – to kwestia zrównoważenia i podziału zysków pomiędzy różne koszty. To, że obszar płac jest niedofinansowany, to wina narracji pt. „Musi być niski koszt, bo byśmy zbankrutowali”. Słyszę od organizacji pracodawców, że nie stać ich na płace pracowników, nie stać ich nawet na

maszyny – to na co ich stać? Ani na innowacje, ani na maszyny, ani na godne wynagrodzenia.

– Wspominała Pani, że kobiety z warstw niższych nie mogą sobie pozwolić na to, by zatrudnić kogoś do opieki lub wysłać dziecko do płatnego przedszkola.

– Można się zastanawiać – skoro płace są tak niskie, to jak one sobie z tym radzą? Istnieją strategie przetrwania w świecie niskich płac. Kiedy tego słuchałam i obserwowałam, widziałam, że to staje się wręcz pewną filozofią życia, która polega na tym, że od siebie wymaga się więcej niż od kogo innego. Kobiety te mówiły na przykład, że „Chciałam dostać urlop w lecie, żeby zrobić więcej przetworów na zimę”, a więc nie w kategoriach wypoczynku. Wolny czas w zasadzie nie istnieje, bo jest poświęcony pracy niepłatnej w domu – opiece nad dzieckiem, dbaniu o gospodarstwo domowe, uprawianiu własnego ogródka czy np. dorabianiu szyciem po pracy, która przecież też jest szyciem. Inna strategia to oszczędzanie na wszystkim – ale głównie w stosunku do siebie samej. Kalkulowałyśmy razem, ile one potrzebowałyby, żeby godnie żyć, więc zapytałam o wydatki na ubrania, żywność itd. dla całego gospodarstwa domowego. Bardzo trudno im było przeskoczyć w kategorię „ile by potrzebowały”, musiały dodawać po kilkaset złotych do każdej kategorii, żeby były w miarę usatysfakcjonowane – ale było to bardzo trudne, bo nawet gdy dałam im przestrzeń na dowolne kwoty, nie chciały myśleć o potrzebach. Było to dla nich albo frustrujące, albo uważały takie działania za bezsensowne, bo zmiana warunków i tak się nie może wydarzyć. W przypadku ubrań i wypoczynku padało tylko „dla dzieci” – dbały, by kupić wymagane przez szkołę przybory albo żeby dzieci jeździły na klasowe wycieczki i nie czuły się odrzucone, więc jeśli miały jakieś oszczędności, to były one inwestowane właśnie w takie rzeczy, nie we własne ubrania czy wygodę człowieka, który pracuje długie godziny i wykonuje ciężkie zajęcia. Widać, że to nie są płace wystarczające. Szybkie oszacowanie potrzebnych kosztów wykazało, że kobiety

potrzebowałyby ok. 3,5-4 tysięcy na swoje gospodarstwo domowe, liczące zazwyczaj 3 lub 4 osoby, a czasem więcej. Zgadzałoby się to więc także z dotyczącymi minimum socjalnego szacunkami IPiPS. Gdybyśmy za to policzyli, ile przypada na osobę w rodzinie z tych 1300 zł, które realnie dostają, ile osób się za to wyżywi, to okazuje się, że jest to kwota poniżej minimum egzystencji, które wynosi 550 zł na osobę oraz 1500-1800 zł na 3-4-osobową rodzinę. Znalazłyśmy jeden zakład, produkujący dla Levisa, którego pracownice były z płacy zadowolone. Zależało to też oczywiście od układu osobistego, czyli od tego, czy w gospodarstwie pracuje także inna osoba. Zarabiały np. 2500 zł na rękę, w przemyśle odzieżowym to są bardzo dobre płace, i były z nich zadowolone – a jeśli kwoty tej samej wysokości zarabiał mąż, to po dodaniu tych sum wyjdą nam właśnie te 4 tysiące netto.

– A czy badałyście, ile zarabiają partnerzy życiowi/mężowie tych kobiet?

– Tylko w przypadku tych osób, które mówiły, że są zadowolone ze swoich płac, a te były niskie – wtedy dopytywałyśmy, jak wyglądają zarobki partnera. Pytałyśmy, ile mają na całe gospodarstwo, i zazwyczaj okazywało się, że te, które mówiły „Nie chcę więcej”, miały mężów, którzy zarabiali 1500-2000 zł. Czyli jako cała rodzina potrzebowali 3500 lub 4000 zł, bo „za 2000 nikt by się przecież nie utrzymał”. To średnia płaca w Polsce, i naszym natychmiastowym postulatem, który jeszcze nie został spełniony, jest ustanowienie pensji minimalnej na poziomie 60 proc. średniego wynagrodzenia – byłoby to ok. 2000 zł. O to wnioskowały związki zawodowe. W przyszłym roku płaca minimalna wzrośnie do 1850 zł, czyli o 100 zł. To jeszcze nie jest 60 proc., ale już blisko.

– Czy płaca minimalna w zakładach odzieżowych była jakoś „omijana”?

– W fabryce szyjącej dla Hugo Bossa powiedziano nam – tak, mamy umowę o pracę na kwotę płacy minimalnej, tylko że to nie

było 8 godzin dziennie, lecz np. 9 godzin – regularnie, każdego dnia jedna godzina była „gratis”. Według standardów Clean Clothes to nie jest już w takim razie płaca minimalna. Oczywiście bardzo trudno byłoby to udowodnić w sądzie, i nie taki był cel naszego badania – było nim zasygnalizowanie, że istnieje problem. W Polsce mamy ten komfort, że są instytucje, które powinny o te standardy zadbać i mamy do tego narzędzia – sygnalizujemy im, czym powinny się zająć. Inaczej jest np. w Bangladeszu, gdzie takie narzędzia są bardzo słabe, a organizacje pracownicze – szykanowane. Wtedy my wkraczamy jako organizacja strażnicza i solidarnościowa, która robi szum w mediach, bo bez tego szumu się nie uda. W Polsce szum się przyda, ale akcenty inaczej się rozkładają.

– Pozwolę sobie przedstawić cytát z waszego raportu: „Przemysł odzieżowy charakteryzuje się silnym rozdrobnieniem, niskimi wynagrodzeniami, trudnymi warunkami pracy, niestabilnością zatrudnienia oraz wyjątkowo słabym uzwiązkowieniem”. Czy mogłaby Pani szerzej przedstawić te systemowe blokady dla podwyżek płac i zapewnienia pracownikom i pracownikom lepszych warunków pracy?

– Część dotyczącą związków poszerzyłyśmy o kwestię dotyczącą tego, czy pracownice mają do kogo się zwrócić. Z badań wyszło, że nie mają. Pobieźna analiza wskazuje, że jest tylko jeden branżowy związek zawodowy przy OPZZ, w sektorze przemysłu lekkiego. Nie jest on duży i w żadnym z badanych przez nas zakładów nie miał organizacji zakładowej. W kilkunastu zakładach – dane te mamy od związkowców – istnieją organizacje zakładowe „Solidarności”. Jeszcze kilka lat temu „Solidarność” miała odrębny sekretariat branżowy dla tego sektora, ale później został on połączony z przemysłem chemicznym, a w tym momencie nie ma go już wcale. Gdy zapytałam w rozmowie z przedstawicielem „Solidarności”, dlaczego się tak dzieje, odparł, że to głównie ze względu na słabość i zmniejszanie się przemysłu, ale też na brak zaufania do związku u pracowników – a związki przecież nie powstają odgórnie, to ma być oddolna

inicjatywa. Nasze rozmówczynie wyrażały silną niewiarę w to, że związek może „coś zmienić”. W jednym z badanych zakładów w ogóle nie było związku zawodowego – był to niewielki zakład, zatrudniający około 40 osób. Pracownica powiedziała, że „sami dogadują się z pracodawcą”, co wyglądało tak, że wypłacana im była płaca minimalna, a kwoty za nadgodziny „pod stołem”. Dla nich to było rozwiązanie zadowalające, bo chcą mieć więcej pieniędzy, co jest zrozumiałe – ale szara strefa jest ogromna, szczególnie w woj. łódzkim. Organizacje pracodawców mówią, że to my zakładujemy rzeczywistość, bo szukają szwaczek, a ich „nie ma”. W łódzkim bezrobocie wśród szwaczek jest rzeczywiście wysokie, a jednocześnie istnieje duże zapotrzebowanie na przedstawicielki tej profesji. Nie ma twardych danych i jasnych dowodów, bo wszyscy mówią o tym nieoficjalnie i nie chcą być cytowani, ale sugerujemy, że to przejaw istnienia szarej strefy. Bardzo wiele z tych zakładów zatrudnia bez umowy lub na umowę zlecenie. Gdy rozmawiałam z innymi badaczami, którzy zajmowali się tym tematem, dowiedziałam się, że to, co my wykazałyśmy, czyli istnienie wszędzie umowy o pracę, to wyjątkowa sytuacja. Dlatego pracownice zgodziły się z nami rozmawiać – te, które są zatrudniane na czarno, nie chciały, bo narażałyby także siebie. Zgodnie z naszą umową i zasadą poufności nie mam jednak już dostępu do tych pracownic i nie potrafię wskazać osoby, która powiedziała mi konkretną rzecz. Chodziło o to, by poczuły się bezpiecznie – bo tak naprawdę nie chciały o tym mówić.

– Podam przykład z Łodzi: kobieta w średnim wieku, pracowała jeszcze w PRL-u jako szwaczka w dużym zakładzie, zakład upadł, i od tego czasu przez wszystkie te lata pracuje na czarno po znajomości dla jakiegoś człowieka, który prowadzi firmę szwalniczą. I nie widzi wyjścia. Kiedy pojawia się wątek pracy na czarno, w szarej strefie, są to dane trudne do oszacowania. W narracji liberalnej jest to często lekceważone – nie macie twardych danych, nie macie nazwisk, to mogą być konfabulacje.

– Inna narracja, która sprawia, że te osoby nie są chętne do rozmów, to fakt, że obwinia się pracownice, a nie pracodawcę – mówi się, że to one popełniają przestępstwo. Trzeba popatrzeć na ten obraz szerzej – dlaczego to robią? Nie są to przecież osoby, które chciałyby narażać się na nieprzyjemności. Po prostu nie mają wyjścia. Tam, gdzie pracownice trochę postawiły się pracodawcy, często odeszły z kwitkiem – pokazuje to choćby przykład Myślenic. Lubię patrzeć na to jako na przejaw bardzo dużej odwagi, determinacji i poczucia, że „kobiety mogą”. Gdy kilka miesięcy po zwolnieniu z pracy spotkałam się z nimi, mówiły, że się cieszą i że wygrały. Ale w kontekście całego zakładu, w którym większość kobiet pracuje nadal na starych warunkach, jest to porażka systemowa. Wykrzeszały z siebie siłę, by się postawić, zrobiły trochę szumu, upomniały się o swoje prawa, dostały wsparcie z naszej strony, a także ze strony społeczeństwa, odbyły się akcje solidarnościowe – ale to jednak wciąż było za mało, bo gdzieś w tej narracji pracownicy wciąż spadają coraz niżej i są uznawani za tych, którzy żądają zbyt wiele. Równa się ich ciągle do jednego poziomu: „Ciesz się, że masz pracę”. A ci, którzy tych marnych warunków nie chcą przyjąć, nie chcą pracować za pensję minimalną i decydują się na szarą strefę, też się przecież narażają – i swoje bezpieczeństwo emerytalne. Nie mają innego wyjścia, bo legalna oferta nie pozwalałaby im na przeżycie. Płaca minimalna powinna być kusząca przede wszystkim dla pracownika, tak, aby chciał za nią pracować i żeby mu się to opłacało. Mam wrażenie, że w mediach słyszymy ciągle narrację pracodawców, którzy mówią: „Nie możemy podnosić kosztów, bo za chwilę padniemy”.

– Jakie są według waszych szacunków zyski tej branży?

– Branża od kilku lat się stabilizuje. Nie chcemy patrzeć tylko na zyski produkujących w Polsce, chodzi o szerszy obraz. Skoro Hugo Boss zarabia i co roku odnotowuje sukces, a branża odzieżowa była właściwie jedyną, która po kryzysie nie odnotowała wielkiego spadku, – wręcz przeciwnie, odnotowuje

wzrost sprzedaży – to coś jest nie tak. Kiedy słyszę narzekania pracodawców, że „nie mogą”, „nie będą w stanie”, to myślę, że to jest chyba jednak ich problem, nie mój.

– A może to oni powinni starać się wynegocjować lepsze warunki współpracy z większymi firmami, dla których szyją?

– To według nich jest niemożliwe. Jestem po rozmowie z przedstawicielem pracodawców, który mówił: „Musielibyśmy zbankrutować”. Stawiają mur, nie ma tu otwartej drogi do negocjacji. Nie jest tak, że mówią: dobrze, mówicie, że jest ciężko, my nie chcemy się do tego przyczyniać, porozmawiajmy o tym, co można zrobić lepiej, zmieńmy koszty pracodawcy tak, by nie cierpiał na tym pracownik. Państwo powinno o to zadbać i włączyć się w tę bardzo nierówną walkę. Słyszemy ciągle tylko głos pracodawców – że koszty produkcji są zbyt wysokie, by ściągnąć do nas dużych zamawiających. Ale to także rola Polski, która jest w gremiach międzynarodowych, gdzie ustala się pewne standardy, ma wpływ na regulacje unijne. Nawołujemy, by nie pozwalać firmom odzieżowym obniżać tych standardów w imię ich zysków. Zakłady produkcyjne, u których zamawiają wielcy gracze, także mogą być poszkodowane w tej całej grze, to kolejny jej poziom. Najwięksi gracze, tacy jak np. H&M i Zara, nie zamawiają już w Polsce, jesteśmy dla nich za drodzy. Zaczęli zlecać szycie w Etiopii czy Tunezji, gdzie instytucje kontrolne są jeszcze słabsze. Pierwszym krokiem powinno być odrzucenie narracji mówiącej, że firmy mają do tego prawo. Mają prawo do zysku, to zawsze będzie ich cel, nie ukrywajmy tego – ale to wszystko powinno mieć jakieś ramy i spełniać standardy. Jeśli państwa nie są w stanie ustalić tych standardów, jeśli organizacje międzynarodowe nie są w stanie pilnować ich przestrzegania, to naprawdę jest bardzo kiepska sytuacja. Czasami mam wrażenie, że polscy producenci starają się grać tak, jakby byli osobnym rynkiem: „musimy zadbać o nasz rynek, by dać ludziom pracę”. Ale jeśli nie zaczną nas słuchać i brać pod uwagę tego, że gdzie indziej się obniża i dzieje źle, to czegokolwiek nie zrobią, to i tak ten rynek

odpłyń. Gdyby ustalili standardy, to może rynek uspokoiłby się w wiecznej pogoni za „niżej, niżej, niżej”.

– W raporcie, opartym także na badaniach ankietowych, stwierdzacie: „spotkaliśmy się z ogromną niechęcią i/lub strachem przed wypowiedaniem się, pomimo zapewnienia anonimowości i poufności rozmów”. Jakie są przyczyny takiego stanu rzeczy?

– Te osoby to niewielka grupa. Brałyśmy pod uwagę przedsiębiorstwa powyżej 9 osób, ale to nadal tylko 78 tysięcy ludzi w 38-milionowym kraju. Kiedy zdefiniowałyśmy cechy firm, które mogą produkować dla większych wytwórców, to wyszło nam kilkanaście zakładów, którym chciałyśmy się przyjrzeć. Mamy jedno założenie metodologiczne – nie kontaktujemy się z pracownikami poprzez kierownictwo. Mówię o tych zakładach dość ogólnie, bo nie chcemy wskazywać, które to firmy – to element umowy pomiędzy nami a pracownikami. Jedynie w przypadku Trend Fashion wskazujemy dokładnie firmę, bo sprawa była głośna, pracownice się na to zgodziły i chciały o tym mówić oficjalnie, bo już nie są zagrożone utratą pracy i szykanami. Natomiast te, które jeszcze pracowały, nie chciały podawać swojego imienia i nazwiska, i ja tych imion i nazwisk nie znam. Wiemy z naszych doświadczeń w innych krajach, że pojawia się poczucie zagrożenia – może nie takiego, jak np. w Kambodży, gdzie zagrożone jest życie, ale poczucie, że „wolę się nie narażać, bo ta praca jest dla mnie naprawdę cenna”. Bardzo często jest tak, że to jedyna dostępna praca w regionie. Część osób nie chciała narażać koleżanek, część miała nastawienie „i tak nic się nie zmieni, zostawmy to”. Ale wiele kobiet mówiło: „Może sobie tym nie pomogę, ale warto o tym mówić” i chciało zmienić tę sytuację, widziały jakieś możliwości, więc rozmowa ze mną była szansą na spróbowanie. To nie są osoby z natury bierne, ale postawione w sytuacji, kiedy zamknięta jest większość ścieżek.

– Tłem dla naszej rozmowy jest problem bezrobocia w regionach. Tym osobom trudno będzie znaleźć pracę, jeśli zdecydują się na

odejście z dotychczasowej.

– Obecnie część Polski wschodniej, np. województwo warmińsko-mazurskie, promuje się tanią siłą roboczą i tym, że może zostać nową kolebką przemysłu odzieżowego. Takie hasła mnie przerażają, ponieważ łączenie tego przemysłu z tanią siłą roboczą jest przyczyną sytuacji, w jakiej obecnie się znaleźliśmy. Drugą przyczyną niechęci do utraty pracy jest profil tych pracowników – to zazwyczaj kobiety z małych miejscowości, w wieku średnim, które, jeśli zrezygnują teraz z pracy, tuż przed emeryturą (a mają umowy o pracę), będą działały na własną szkodę. Nie zostaną w swoim regionie zatrudnione na lepszych warunkach. Jedna z pracowników powiedziała: „Ja ciągle szukam. Jak tylko znajdę, to zniknę, bo już mam dosyć”. Ale bardzo trudno kobiecie w średnim wieku, mającej dwudziestoletnie doświadczenie w zakładzie odzieżowym, jedynym w tym regionie, znaleźć inną pracę niż dorabianie szyciem. Przekwalifikowanie się wymaga siły. Z tego, co wiem, większość kobiet, które zrezygnowały z pracy w Trend Fashion, nadal nie znalazła zatrudnienia, a minęło pół roku. Część z nich zdecydowała się na świadczenie przedemerytalne, część miała możliwość założenia swojego małego zakładu szwalniczego, albo rodzinę, która mówiła: „Dosyć tego, odejdziesz, jakoś damy radę”. Mówiły, że doszły do momentu, w którym powrót pogwałciłby ich godność, było mocno zaangażowane w walkę, więc powrót oznaczałby porażkę. Z pomocą najbliższych i przy własnej kreatywności odnajdują inne wyjścia, ale nie można powiedzieć, że w każdym przypadku się tak dzieje. Nie namawiam, żeby każdy teraz wstał i powiedział: „Już nie pracuję”, bo to bardzo trudne sytuacje.

– **Pamiętam, że w relacjach medialnych kobiety z Myślenic mówiły, że gdy zwolniły się i zaczęły szukać innej pracy, zorientowały się, jak niskie są stawki i jak marne warunki pracy w regionie.**

– Tak, to właśnie sytuacja, gdy zakład, w którym się pracowało, jest w okolicy największy, albo przekwalifikowanie

nie jest możliwe. Łódź obrosła w wiele małych zakładów, które zatrudniają panie bez zabezpieczeń socjalnych. Liczą na rodzinę lub na to, że „jakoś sobie poradzą”. Osoba, która godzi się na niską płacę i brak poszanowania swoich praw, tak naprawdę nie czuje, że ktoś wesprze ją w walce o tę godność.

– Czy spotkałyście się z reakcją na wasz raport choćby ze strony instytucji publicznych czy związków zawodowych? A jeśli tak, w czym się wyrażała i czy wykraczała poza strefę werbalnego zainteresowania?

– Raport spotkał się ze szczególnym zainteresowaniem mediów, szczególnie że Bangladesz w ostatnich latach stał się jako temat bardziej rozpoznawalny wskutek tragedii w fabryce Rana Plaza – media łatwo podchwyciły, że „Polska to nowy Bangladesz”. Mocno z tym walczyłam, bo to bardzo duże uproszczenie – w Polsce też może być kiepsko, ale nie na zasadzie prostych porównań, że jest tu jak w Bangladeszu czy w Kambodży. To są zupełnie inne światy. Mam nadzieję, że ci, którzy wgryźli się w raport, zauważyli, że nie chodzi o to, żeby upraszczać i demonizować, ale aby pokazać problem, który istnieje globalnie w całym przemyśle odzieżowym. Natomiast ze strony związków zawodowych nie było większego zainteresowania. Wydaje mi się, że dla dużych związków przemysł odzieżowy jest niewielkim sektorem. Ruch musi być oddolny, a więc siła powinna przyjść od pracowników, które jednak są bardzo osłabione. Trudno od nich oczekiwać, żeby się zaczęły organizować, a jednocześnie nie uważam, że to jest wytłumaczenie dla związków zawodowych – w przemyśle istnieje jasny problem, który wszyscy widzą, ale nie wiedzą, co mieliby zrobić. Na pewno największym wsparciem jest podniesienie płacy minimalnej, o które związki walczą. Ale bezpośredniej debaty z nimi na temat raportu nie odbyłyśmy. Miałyśmy okazję rozmawiać z dużymi firmami polskimi, które produkują w Azji, m.in. w Bangladeszu, i jedna z nich, dość kluczowa dla polskiego przemysłu odzieżowego, zaczęła dostrzegać, że musi coś zrobić w zakresie odpowiedzialnej produkcji. Przyjęłyśmy to z pewną

radością, ale i oczekiwaniem – dobrze, mamy plan, jak to będzie kontrolowane, deklarację, że będą płacić godziwe wynagrodzenia, i czekamy, aż obietnice zostaną spełnione. Będziemy się temu przyglądać.

– Dziękuję za rozmowę.

Z dr Anną Paluszek rozmawiał Krzysztof Wołodźko, współpraca
Magda Komuda

Źródło: NowyObywatel.pl