

Strefa stałego wyzysku

23 marca 2015

O specjalnych strefach ekonomicznych, warunkach pracy i płacy w nich oraz o tym, czy oferują one jakiekolwiek korzyści gospodarce, rozmawiamy z Małgorzatą Maciejewską, autorką raportu „Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego”.

MAGDA KOMUDA: Proszę na początek nakreślić ogólne tło – czym są specjalne strefy ekonomiczne, na mocy jakiego prawa powstały itp.

MAŁGORZATA MACIEJEWSKA: Strefy powstały formalnie w 1994 roku. Ale już wcześniej, od początku lat 90., samorządy udzielały różnych ulg przedsiębiorcom. Prowadziłam badania o transformacji w Wałbrzychu, gdzie padł kiedyś pomysł, by całe dawne województwo wałbrzyskie było specjalną strefą ekonomiczną. Ulgi podatkowe dla biznesu obowiązywały już od początku lat 90., a w 1994 r. Polska ratyfikowała porozumienie Światowej Organizacji Handlu i w jego ramach strefy zaakceptowano jako rozwiązania przeznaczone szczególnie dla krajów, gdzie panuje kryzys. Miały one wspomóc rozwój gospodarczy, rozumiany przez Światową Organizację Handlu bardzo wąsko – jako wzrost stopy PKB. W 1994 r. nic się jeszcze nie działo, powstała tylko pierwsza ustawa dotycząca stref. W rzeczywistości produkcja w większości stref ruszyła później, bo po roku 2000.

– Zwolennicy stref często używają argumentu, że może i są w nich ciężkie warunki pracy, ale bez istnienia stref bezrobocie w tych regionach byłoby jeszcze większe. Jak to wygląda w miastach takich jak Nowa Ruda czy Wałbrzych, w których prowadziła Pani badania?

– Specjalne strefy ekonomiczne są enklawami, gdzie polskie i

zagraniczne firmy zostały zwolnione z płacenia podatków od dochodów oraz otrzymały inne formy wsparcia: bezzwrotne dotacje, zwolnienia z podatku od nieruchomości, możliwość zakupu ziemi po niższych kosztach.

Nikt w Polsce nie przeprowadził dotychczas audytu kosztów istnienia i działania stref, także kosztów pozaekonomicznych, np. społecznych. Lokalne społeczności nie mają praktycznie nic z istnienia stref – jedyny podatek odprowadzany z nich to podatek od pensji pracowniczych. Odpowiedzialność za strefę, jej przygotowanie i wspieranie, spoczywa na lokalnych samorządach, ale w zamian samorządy nie dostają w zasadzie nic. Jeśli chodzi o bezrobocie, to początkowo strefy miały powstawać wyłącznie tam, gdzie PKB na głowę było najniższe. Pierwsze strefy powstawały właśnie w takich regionach, tyle że w połowie lat 90. sytuacja ekonomiczna wszędzie była dość ciężka. W późniejszym czasie strefy powstawały już właściwie na życzenie inwestora, czyli tam, gdzie inwestor chciał, tam, gdzie miał najlepsze połączenie komunikacyjne, by eksportować towary wyprodukowane w specjalnych strefach itp.

Jeśli chodzi o poprawę sytuacji ekonomicznej, to strefy nie odbiegają od warunków pracy, jakie panują „na zewnątrz”, ale były to swego rodzaju „laboratoria”. Na przykład najwcześniej wprowadziły na dużą skalę elastyczne formy zatrudnienia, najszybciej rozwijało się tam zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej itd. A jeśli chodzi o obniżenie poziomu bezrobocia, to być może po części strefy na to wpłynęły, ale patrząc na taki region jak wałbrzyski, widzimy, że zatrudnienie w nich znalazła niewielka część populacji. W strefach jest wysokie zatrudnienie na umowach cywilnoprawnych czy poprzez agencje pracy tymczasowej. Takie zatrudnienie jest ogromnie niestabilne – mamy do czynienia z bardzo dużą rotacją pracowników, a skoro w regionie bezrobocie pozostaje wysokie, to strefy mogą często wymieniać siłę roboczą. Zakres oddziaływania strefy jest bardzo duży, to znaczy potrafi ona zasysać ludzi z ogromnego obszaru, co powoduje, że może

zonglować siłą roboczą, może pozyskiwać ludzi z rejonów, gdzie praca za najniższą krajową lub ciut więcej jest warta tego, by dojeżdżać do niej kilka godzin dziennie.

– **Zatrudniła się Pani w strefie poprzez agencję pracy tymczasowej. Jakie są formalne różnice pomiędzy pracownikami etatowymi a tymczasowymi? W swoim raporcie pt. „Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego” nazywa Pani tych drugich „pracownikami jednorazowymi” i pisze, że „tymczasowość zatrudnienia jest rodzajem kontroli”.**

– Tymczasowe zatrudnienie polega przede wszystkim na tym, że pracuje się jako pracownik, który jest „w leasingu”, czyli jest wynajmowany przez agencję firmie, która prowadzi produkcję.

– **I podpisuje umowę z agencją, nie z firmą produkcyjną ze strefy?**

– Tak, pracownik podpisuje umowę z agencją, która go „użycza” pracodawcy. Nazywa się to prawnie „pracodawca-użytkownik”. Takie osoby pracują w oparciu o umowę o pracę tymczasową, a czasem też w oparciu o zlecenie – to są dwie formy, które agencje najczęściej wykorzystują. Jeśli chodzi o kwestie formalne, to umowa o pracę tymczasową nie daje wielu praw ani możliwości –takiego pracownika można bardzo łatwo zwolnić, nie może on brać urlopu na żądanie przez pół roku i nie ma żadnych gwarancji zatrudnienia. Istnieje prawo mówiące, że pracownik może w agencji przepracować maksymalnie 18 miesięcy, a następnie powinien już zostać zatrudniony przez firmę, której świadczy pracę – ale to fikcja, agencje bardzo często zonglują między sobą pracownikami w ten sposób, że pracownik zostaje przesunięty do innej agencji, i cykl zaczyna się od nowa. Z drugiej strony, patrząc na przykład tej strefy, którą opisywałam w raporcie, tak zwani pracownicy stali, z umową na czas określony czy nieokreślony, mają może trochę więcej praw wynikających z kodeksu pracy, ale te prawa są nadal bardzo

łatwe do złamania i bardzo trudno wyegzekwować ich przestrzeganie przez pracodawcę. Chodzi tu przede wszystkim o zwolnienia dyscyplinarne, które ich dotyczą. Przynajmniej jedna osoba w „mojej” fabryce została w ten sposób zwolniona przed strajkiem, a po strajku było bardzo wiele takich osób. Oczywiście sąd pracy przyznał nam później rację, że było to nielegalne, ale nikt nie chciał tam już później wrócić do pracy, bo ludzie obawiali się dalszych represji ze strony zarządu fabryki. Jeśli w strefie ma się umowę na czas określony, to ona w żaden sposób nie chroni – nadchodzi koniec umowy, każą się zwolnić na miesiąc i znów zatrudniają na czas określony, aby nie musieć – do czego zobowiązuje prawo – przyjmować takiego pracownika na umowę na czas nieokreślony. Umowy kodeksowe też tracą tu swoją moc, bo pracodawcy mają wielką siłę, by łamać w Polsce prawo.

– Czy jest możliwość „awansu” z pracownika tymczasowego na etatowego?

– Wydaje mi się, że obecnie jest to jeszcze trudniejsze w świetle pokryzysowej redukcji zatrudnienia. Do lat 2008-2009 było to bardziej prawdopodobne, ale teraz wciąż postępuje uelastycznienie, jeszcze łatwiej jest agencjom dokonywać takich manipulacji, by pracownicy później (lub wcale) zostawali przejęci przez pracodawcę-użytkownika.

– Jak kształtują się pensje w strefach? Czy wzrosły od czasu, gdy zakończyła Pani badania?

– Tam, gdzie pracowałam, w 2011 r. pensja pracowników produkcji z rocznym lub dwuletnim stażem wynosiła 1500-1600 zł brutto. Pracownice, które zatrudniły się przez agencję pracy tymczasowej, zarabiały minimalną krajową, bo nie można zatrudnić kogoś na pełen etat i płacić mniej. Natomiast reszta pracowników co prawda miała trochę wyższe pensje, ale duża część tych pensji to były wypracowane nadgodziny. Wiele osób miało tak niskie wypłaty, że musiały wypracowywać nadgodziny, co dla organizmu jest zupełnie wyczerpujące – praca po 10-12,

a nawet, jak u nas w fabryce, 16 godzin na dobę jest ponad siły.

– Jak w strefie prezentował się „płciowy” podział zajęć? W raporcie jest fragment, w którym pisze Pani o byciu skierowaną pierwszego dnia pracy do wizualnego sprawdzania rozmieszczenia komponentów na płycie, podczas gdy Pani znajomy został od razu skierowany do obsługi maszyny, czyli pracy trudniejszej. Jakie stanowiska pracy zajmują kobiety, a jakie mężczyźni? W strefie zatrudniają się głównie kobiety, a mimo to pracują one na stanowiskach niższych?

– Stanowiska wyższe to m.in. technik, liderzy zmian i kierownicy produkcji – i w większości byli to mężczyźni. Na trzech liderów zmian pracowała u nas jedna kobieta. Nie było żadnej możliwości awansu dla pracowników produkcyjnych – można tylko było przenieść się ze stanowiska, które było bardzo męczące, na stanowisko, które było męczące trochę mniej, ale nie wiązało się to ze zmianą wynagrodzenia. Kobiety są strategicznie rekrutowane do tego typu prac. W wielu feministycznych badaniach potwierdza się to, że pracodawcy zakładają, że kobiety mają „swoiste zdolności”, takie jak szybkości i zręczność manualna, a także to, że są one skłonne pracować za niską płacę .

– Jakich technik dyscyplinowania pracowników używano w strefie?

– Jedną z nich jest płęć – płciowy podział pracy, o którym wspominałam. Drugą jest sam fakt pracy tymczasowej, która dyscyplinuje ludzi, ponieważ dzieli pracowników na tymczasowych i stałych, przez co trudniej jest im się zaprzyjaźnić i zorganizować się. Dyscyplinowano nas przez ciągły reżim, kontrolowanie wydajności naszej pracy stoperem. Oprócz tych mikrotaktyk, kolejnym elementem dyscyplinowania było to, że ludzie pochodzili z naprawdę różnych miejscowości, co powodowało, że trudniej im się było zorganizować i zmobilizować do tego, aby współdziałać i sprzeciwić się

wyzyskowi.

– Umawiając się na wywiad, użyłam w naszej korespondencji terminu „feminizacja ubóstwa”, który skrytykowała Pani jako nieadekwatny. Czy może Pani to rozwinąć?

– Mówiąc o „feminizacji ubóstwa”, mówimy, że tylko kobiety są ubogie. Bada się pod tym kątem ich warunki życia, albo się je opisuje, nawet nie robiąc badań. Termin „feminizacja ubóstwa” w ogóle nie wskazuje, skąd ubóstwo pochodzi – mówi tylko, że ubóstwo towarzyszy jakiejś grupie, grupie kobiet, natomiast nie informuje, skąd to ubóstwo, w jaki sposób jest wytwarzane, kto je wytwarza, dlaczego ono tak silnie oddziałuje na kobiety. „Feminizacja ubóstwa” nie ma też perspektywy klasowej. To ghettoizacja biedy – czasami robi się badania dotyczące ubóstwa i mówi się o najbiedniejszych dzielnicach, przy czym nie patrzy się, dlaczego akurat te dzielnice są najuboższe. Ten termin nie pokazuje strukturalnych przyczyn biedy, która oczywiście nie dotyczy wyłącznie kobiet, ale wiąże się z tym, że jeśli ktoś prowadzi gospodarstwo domowe i ma na utrzymaniu dzieci, to dochód się kurczy. Czy kobieta podejmuje pracę najemną, czy jej nie podejmuje, dochód i tak rozkłada się na tyle osób, ile jest w rodzinie. Patrząc pod tym kątem, można powiedzieć, że bieda jest przede wszystkim wynikiem bardzo niskich zarobków w Polsce, a także zupełnego braku zabezpieczeń socjalnych dla osób, które albo tracą pracę, albo nie mogą jej znaleźć, albo wychowują dzieci i nie mogą pracować.

Ten termin nie mówi też o tym, że istnieją różne kobiety w różnych sytuacjach bytowych. Że są kobiety na stanowiskach menedżerskich – np. organizatorki Kongresu Kobiet – i że to nie są osoby reprezentujące wszystkie kobiety.

– Dziękuję za rozmowę.

Z Małgorzatą Maciejewską rozmawiała Magda Komuda

Źródło: [Nowy Obywatel](#)