

**WARUNKI PRACY Kobiet
W POLSKIM PRZEMYŚLE ODZIEŻOWYM**

Wyniki Badań, 2005

**WORK CONDITIONS OF WOMEN
WORKING IN CLOTH FACTORIES IN POLAND**

Research Results, 2005

Joanna Szabuńko

Anita Seibert

Anna Kamińska



**KARAT Coalition
Warsaw, 2005**



Opracowanie i publikacja raportu dzięki wsparciu finansowemu
Women's World Day of Prayer – German Committee

Production and printing of this report was possible thanks to
the support of Women's World Day of Prayer – German Committee

© Koalicja KARAT 2005

Tłumaczenie na angielski/translation to English:

Anita Seibert, Joanna Brzezicka, Joanna Szabuńko

Korekta/Proofreading:

Kinga Lohmann, Christian Seibert

Opracowanie graficzne i skład/layout:

Aleksandra Solik

Wydawca/Published by:

Koalicja KARAT/KARAT Coalition

ul. Karmelicka 16/13, 00-163 Warszawa/ Warsaw, Poland

Tel./fax: + 48 22 636 83 07

Secretariat@karat.org.pl

www.karat.org www.womenslabour.org www.kobietpraca.org

ISBN 83-919601-2-9

WARUNKI PRACY KOBIET
W POLSKIM PRZEMYŚLE ODZIEŻOWYM
Wyniki Badań, 2005

SPIS TREŚCI

1.	Wstęp.....	4
2.	Przemysł odzieżowy w Polsce.....	8
3.	Sytuacja prawna.....	14
4.	Wyniki badań.....	18
5.	Podsumowanie.....	27

1. WSTĘP

Na całym świecie przy produkcji odzieży zatrudnia się głównie kobiety. Jednocześnie, koncerny produkujące odzież wszędzie maksymalizują swoje zyski i, co jest niepokojące, często łamią ogólnie przyjęte standardy pracy zawarte w prawie międzynarodowym. Takie postępowanie oznacza zmuszanie pracowników do pracy w ciężkich warunkach, przez co kobiety stają się ofiarami wyzysku dużych firm. Niestety, Polska nie jest tu wyjątkiem i dlatego dołączyła do krajów będących obszarem działań organizacji monitorujących przestrzeganie praw pracowniczych w przemyśle odzieżowym.

Clean Clothes Campaign (CCC) jest jedną z organizacji monitorujących, działającą w Polsce od listopada 2003. CCC to funkcjonujące w 11 krajach¹ europejskich koalicje, w skład których wchodzi m.in. organizacje zajmujące się prawami człowieka, rozwojem społecznym, organizacje kobiece, związki zawodowe i osoby prywatne działające na rzecz poprawy warunków pracy w globalnym przemyśle odzieżowym. CCC zajmuje się monitorowaniem warunków pracy w zakładach produkujących odzież, prowadzeniem kampanii konsumenckich na rzecz bojkotu marek odzieżowych, przy produkcji których łamane są prawa człowieka, akcjami edukacyjnymi a także wspieraniem pracowników i mobilizowaniem do działania związków zawodowych. CCC podejmuje działania solidarnościowe poprzez prowadzenie "pilnych akcji" w celu udzielenia poparcia pracownikom przemysłu odzieżowego oraz poprzez budowanie długoterminowej współpracy z organizacjami zajmującymi się rynkiem pracy w krajach produkujących odzież. CCC szuka też możliwości domagania się praw pracowniczych w całej sieci dostawczej na drodze prawnej. Odwołuje się także do prawa konsumentów do informacji dotyczących warunków, w jakich produkowana jest odzież.

W Polsce projekty CCC są realizowane we współpracy z Koalicją KARAT, regionalną siecią organizacji kobiecych z Europy Środkowej i Wschodniej oraz Wspólnoty Niepodległych Państw, działającą na rzecz poprawy ekonomicznego statusu kobiet. Działalność KARATu dotyczy zwłaszcza kwestii związanych z pozycją kobiet na rynkach pracy w krajach naszego regionu².

Wspólne projekty obu organizacji obejmują badania dotyczące warunków pracy w fabrykach odzieżowych w oparciu o wywiady z pracującymi w nich kobietami, popularyzację wyników poprzez publikacje mające na celu podniesienie świadomości, jak również budowy krajowej koalicji organizacji, związków zawodowych i osób prywatnych działających na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym.

Pierwsze badania CCC i KARATu monitorujące przestrzeganie praw pracowników przemysłu odzieżowego w Polsce przeprowadzone zostały w 2004 roku. Objęły one cztery fabryki odzieżowe. Wyniki tych badań pokazały, że warunki pracy kobiet w przemyśle odzieżowym są często sprzeczne ze standardami pracy wyznaczanymi przez konwencje Międzynarodowej Organizacji Pracy, a sytuacja

¹ W Austrii, Belgii, Francji, Niemczech, Holandii, Hiszpanii, Szwecji, Szwajcarii, Włoszech, Portugalii i Bułgarii. CCC działa także w Indiach, a także współpracuje z organizacjami z USA i Kanady. W sumie w działalność kampanii włączyło się ponad 200 różnych organizacji na całym świecie.

² Więcej informacji na temat Koalicji KARAT na stronach internetowych organizacji: www.karat.org, www.womenslabour.org, www.kobietypraca.org

Ekonomiczna (w postaci wysokiego bezrobocia) oraz bierność związków zawodowych są poważnymi barierami w dochodzeniu przez pracownice swoich praw. Badania wykazały, że pracownice często są zmuszane do pracy w godzinach nadliczbowych, a konsekwencją odmowy jest przeniesienie do innego działu (gorzej opłacanej pracy), brak premii, złe traktowanie przez przełożonych, a także ryzyko utraty pracy. Ponadto, pracownice nie są z wyprzedzeniem informowane o wymaganym czasie pracy, a także nie mogą zamienić wypracowanych nadgodzin na dni wolne. Organizacja pracy w systemie akordowym prowadzi często do tego, że normy dzienne są zawyżane i, aby je osiągnąć, pracownice muszą zostawać po godzinach. We wszystkich zakładach „wyjściową” stają kwoty zarobków jest płaca minimalna a pozostała część pensji wypracowywana jest w systemie akordowym. Dodatkowo, często dochodzi do dużych opóźnień w wypłacie pensji (nawet do 16 dni). Warunki pracy, w większości zakładów są bardzo złe ze względu na niesprawny sprzęt i często dochodzi do wypadków przy pracy (np. przeszcycia palców, poparzeń)³.

Niepokojąco wyniki pierwszych badań potwierdziły potrzebę dalszego monitoringu warunków pracy w przemyśle odzieżowym w Polsce. Dlatego też w 2005 roku Koalicja KARAT we współpracy z Clean Clothes Campaign kontynuowała monitorowanie warunków pracy w zakładach produkujących odzież w ramach projektu: „Poprawa warunków pracy kobiet w polskich fabrykach odzieżowych”. Realizacja projektu była możliwa dzięki finansowemu wsparciu niemieckiej organizacji: „Women’s World Day of Prayer. German Committee”.

W 2005 roku przeprowadzono badania w kolejnych 10 zakładach, monitorując przestrzeganie w nich **8 podstawowych standardów**, uznanych przez Clean Clothes Campaign za najistotniejsze w przemyśle odzieżowym. Pierwsze cztery standardy stanowią uniwersalne „Fundamentalne Prawa i Reguły Pracy” uchwalone przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) w 1998; pozostałe – to prawa pracownicze najczęściej łamane w przemyśle odzieżowym. Są to:

- Zakaz pracy przymusowej (Konwencje MOP 29 i 105)
- Zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu (Konwencje MOP 100 i 111)
- Zakaz pracy dzieci (Konwencje MOP 138 i 182)
- Wolność zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych (Konwencje MOP 87 i 98)
- Zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy - max 48 godzin tygodniowo + max 12 nadgodzin (Konwencja MOP 1)
- Godziwa płaca (Konwencje MOP 26 i 131 oraz Uniwersalna Deklaracja Praw Człowieka)
- Bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia
- BHP- przyzwoite warunki pracy (Konwencja MOP 155)

Badania w Polsce zostały przeprowadzone przy pomocy specjalnie przygotowanych ankiet, wykorzystujących metodologię wypracowaną przez CCC. W 2005 roku przeszkoleni ankieterzy przepytali 96 osób z 10 firm o różnej formie prawnej. Do wywiadów wybrano kobiety zatrudnione w zakładach pracujących w systemie szycia przerobowego (OPT: Otward Processing Trade),

³Przytoczone fakty dotyczące warunków pracy w polskim przemyśle odzieżowym to wyniki badań przeprowadzonych w 2004 roku w kilku zakładach w ramach projektu Clean Clothes Campaign zrealizowanego we współpracy z Koalicją KARAT. Raport z badań dostępny jest na www.kobietypraca.org

produkujących dla firm zagranicznych. Wszystkie rozmowy zostały przeprowadzone z zachowaniem zasady poufności. Wyniki tych badań prezentowane są w niniejszym raporcie (w rozdziale 4 poświęconym wynikom badań).

Długofalowym celem przeprowadzania badań, popularyzacji ich wyników oraz opracowania publikacji jest oczywiście poprawa warunków pracy w przemyśle odzieżowym. Podniesienie świadomości opinii publicznej, mediów i decydentów na temat łamania praw pracowniczych wydaje się być najskuteczniejszym sposobem osiągnięcia tego celu. Prezentowane w raporcie informacje dają konsumentom obraz warunków, w jakich powstają kupowane przez nich produkty.

Podczas gdy na świecie kampanie konsumenckie mają często wymierne efekty, w Polsce świadomość, a zwłaszcza reakcja na problem łamania praw pracowniczych, jest ciągle znikoma. Co nie znaczy, że nie następuje powolna poprawa, choć, niestety, nie jest jeszcze ona widoczna w przemyśle odzieżowym. Daje się ona zauważyć w branży handlowej. W ciągu ostatnich dwóch lat uwaga mediów, opinii publicznej jak i Państwowej Inspekcji Pracy została skierowana na kilka (zachodnich) sieci supermarketów działających na terenie Polski i w drastyczny sposób łamiących prawa pracownicze. W mediach głośno było o sytuacji pracowników supermarketów, zwłaszcza głośna sprawa pracownic sklepów „Biedronka”. Pozwala to mieć nadzieję, że popularyzacja danych zawartych w niniejszym raporcie wzbudzi dezaprobatę dla postępowania producentów i stanie się motywacją, dla dbających o wizerunek firm, do poprawy warunków pracy w swoich zakładach.

W krajach, w których świadomość konsumenta jest bardziej rozwinięta, producenci liczą się z możliwością akcji konsumentów bojkotujących ich produkty, w przypadku gdy nie będą przestrzegane standardy produkcji, również te dotyczące praw pracowniczych. Według danych Clean Clothes Campaign 70% europejskich konsumentów (stare kraje unijne) twierdzi, że skojarzenie marki z zasadą społecznej odpowiedzialności stosowanej przez producenta jest dla nich istotne przy podejmowaniu decyzji o zakupie. Co piąty konsument jest skłonny zapłacić więcej za produkt „etyczny” i „przyjazny środowisku”, a co szósty kupujący twierdzi, że często decyduje się na kupno lub bojkot produktu z powodu reputacji producenta. W Polsce świadomość konsumentów nie jest zbyt wysoka. Celem wspólnych projektów KARATu i CCC jest jej wzmocnienie poprzez dostarczenie społeczeństwu wiarygodnych informacji na temat przestrzegania standardów pracy w firmach działających na terenie Polski.

Projekt KARATu i Clean Clothes Campaign finansowany przez Women’s World Day of Prayer przewidywał również stworzenie sieci/koalicji lokalnych organizacji mającej na celu działanie na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym. KARAT mając szerokie doświadczenie w tworzeniu koalicji, zakładał, że uda się doprowadzić do szerokiej formy współpracy w celu polepszenia warunków pracy w zakładach odzieżowych poprzez sieć lokalnych organizacji i osób indywidualnych zainteresowanych tą sprawą. Osoby realizujące projekt miały nadzieję włączyć w swoje działania związki zawodowe, organizacje kobiece, organizacje kościelne jak również inne lokalne organizacje i osoby indywidualne. Wiele organizacji i osób indywidualnych wyraziło chęć przyłączenia się do takiej sieci w trakcie poprzedniego projektu zajmującego się warunkami pracy w przemyśle odzieżowym prowadzonego również przez KARAT i CCC (wyżej wspomniane badania w czterech fabrykach). Takie deklaracje padły również w trakcie przygotowania niniejszego projektu,

między innymi podczas seminarium na temat warunków pracy kobiet zatrudnionych w przemyśle odzieżowym przeprowadzonego w 2005 roku przez KARAT przy współpracy CCC. Niestety, większość tych propozycji współpracy okazała się bez pokrycia.

KARAT planował włączenie do sieci organizacji związanych z kościołem katolickim lub nawet indywidualnych księży z parafii, w których mieszkają pracownice zakładów odzieżowych lub parafii, w których znajdują się zakłady. Kościół katolicki w Polsce cieszy się, przynajmniej pozornym, autorytetem, a bardzo duży procent obywateli, w tym pracodawców i pracowników, uczęszcza na niedzielne msze i liczy się z opinią swoich duszpasterzy. Podjęcie przez kościół tematyki związanej z etyką pracy, szacunkiem dla pracowników, szczególnie kobiet, miałooby na pewno pozytywny wpływ na podejście społeczeństwa do tego problemu. Jednocześnie osoby realizujące projekt miały świadomość, że w Polsce organizacje związane z kościołem katolickim zwykle niechętnie przyłączają się do projektów o tematyce kobiecej, z wyjątkiem przedsięwzięć kładących nacisk na tradycyjne role kobiet jako matek i żon. Koordynatorce projektu nie udało się odnaleźć żadnej grupy pracownic przemysłu odzieżowego lub grupy działającej na rzecz takich pracownic funkcjonujących przy kościele katolickim. Tematyka kobiet jako obywaterek lub pracownic nie jest otwarcie podejmowana przez organizacje związane z kościołem czy też przez duszpasterzy. Jest to zastanawiające, szczególnie w kontekście historycznej współpracy kościoła katolickiego z ruchem społecznym „Solidarność”. Osoby realizujące projekt mają nadzieję, że to, iż w trakcie trwania niniejszego projektu nie udało się nawiązać współpracy z organizacjami związanymi z kościołem katolickim, nie oznacza, że w przyszłości taka współpraca nie będzie możliwa, zwłaszcza, że coraz częściej słyszy się o indywidualnych księżach potępiających złe traktowanie kobiet. W niektórych parafiach odbywają się też msze w intencji pracowników i bezrobotnych. W liście Papieża Jana Pawła II, ogłoszonym 10 lipca 1995 roku, w związku z IV Międzynarodową Konferencją ONZ na rzecz Kobiet w 1995 r. w Pekinie, i po raz kolejny nagłośnionym przez polską prasę po śmierci Papieża, znalazły się odwołania do praw kobiet jako pracownic. Budzi to nadzieje, że kościół katolicki w Polsce zajmie się głębiej kwestią warunków pracy kobiet, w tym kobiet pracujących w przemyśle odzieżowym.

W czasie wdrażania niniejszego projektu oczekiwania względem współpracy ze związkami zawodowymi również nie zostały spełnione. Zdobyte zostało jednak bezcenne doświadczenie, które może być wykorzystane w dalszych działaniach. Związki zawodowe zajmujące się przemysłem lekkim są w Polsce ogólnie dość słabe, niezbyt mobilne i przyzwyczajone do tradycyjnych, często przestarzałych i nie zawsze efektywnych sposobów interwencji, pracy, współpracy (zarówno z pracownikami/pracownicami, których zrzeszają, pracodawcami jak i organizacjami zajmującymi się pokrewną tematyką).

Większość związkowców, z którymi skontaktował się KARAT miało problemy ze zrozumieniem celów i sposobów funkcjonowania CCC. Przekazanie im informacji również było trudne, np. z powodu braku dostępu do Internetu lub nieznajomości angielskiego. Ponadto, w kontekście badań przeprowadzanych w ramach mniejszego projektu poznani związkowcy nie rozumieli konieczności zachowania zasady anonimowości i poufności. Dodatkowym bardzo ważnym faktem utrudniającym współpracę był brak czasu i chęci zaangażowania się w projekt.

Mimo wcześniejszych deklaracji współpracy, również lokalne organizacje kobiece nie zaangażowały się w znaczący sposób w realizację projektu, z powodu braku odpowiednich środków, jak również

słabych więzi z pracownikami zakładów, które są często tak sfrustrowane swoją sytuacją, że rezygnują z wszelkich prób jej polepszenia, np. poprzez zwrócenie się o pomoc do organizacji pozarządowych.

Wszystkie przytoczone powyżej doświadczenia związane z realizacją projektu częściowo wyjaśniają, dlaczego wysysk pracownic w Polsce jest możliwy i nie spotyka się z silnym protestem i przeciwdziałaniem. Trudności w nawiązaniu współpracy w celu stworzenia szerokiej koalicji różnych środowisk działającej na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym oraz ogólnie niski poziom świadomości problemu łamania standardów pracy, rzadkie próby protestów czy nagłaśniania takich przypadków oraz innych sposobów reagowania na wykorzystywanie pracownic są niezbitymi argumentami przemawiającymi za kontynuacją podjętych przez CCC i KARAT działań. Szczególnie potrzebna jest formalna struktura współpracy lokalnych partnerów.

Mimo opisanych tu trudności, pozytywnym odzewem na prowadzone przez CCC i KARAT projekty jest częste zgłaszanie się młodych wolontariuszy chcących pomóc w akcjach na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym. Takie zainteresowanie młodych ludzi pozwala mieć nadzieję na większe zaangażowanie lokalnych partnerów w przyszłości, które umożliwi stworzenie w Polsce koalicji CCC.

2. PRZEMYSŁ ODZIEŻOWY W POLSCE

Produkcja

Podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej (UE), przemysł odzieżowy w Polsce nie jest obecnie w najlepszej kondycji. W 2003 roku w Polsce odnotowano spadek produkcji w tym sektorze o 5,5% w pierwszym półroczu (liczony według takich samych wskaźników jak w całej Europie)⁴. Ponadto istotnie zmniejszyła się sprzedaż produktów całego przemysłu lekkiego w porównaniu do poprzedniego roku. Podobne tendencje utrzymują się z przerwami od 1998 roku, co oznacza, że dekonunktura w przemyśle odzieżowym ma charakter trwały. Według raportu Ministerstwa Gospodarki i Pracy⁵ (MGiP) jej głównymi przyczynami są: ograniczony popyt wewnętrzny na wyroby krajowego przemysłu lekkiego, przy jednoczesnym wzroście eksportu wyrobów tego przemysłu oraz znaczny napływ wyrobów importowanych na rynek wewnętrzny.

⁴ Anna Sielanko, Postawmy na specjalizację, Rzeczpospolita 13.12.04

⁵ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu, str. 14

SPRZEDAŻ PRODUKTÓW PRZEMYSŁU LEKKIEGO W 2003 ROKU		
Włókiennictwo	8.358,9 mln. zł	wzrost o 8,4% w porównaniu z rokiem poprzednim
Produkcja odzieży	7.397,7 mln. zł	spadek o 5,1% w porównaniu z rokiem poprzednim
Przemysł skórzany	2.802,2 mln. zł	spadek o 7,4% w porównaniu z rokiem poprzednim
Razem	18.558,8 mln. zł	

ródło: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu.

Mimo spadku produkcji, przemysł odzieżowy jest dość istotny dla polskiej gospodarki. Udział produkcji odzieży w ogólnej wartości produkcji w Polsce wynosi 4,4%. Jest to więcej niż w Czechach czy na Węgrzech⁶. Ponadto wyniki finansowe osiągnięte przez polski przemysł odzieżowy są znacznie lepsze niż w poprzednim roku. Zysk netto wzrósł o ponad połowę a rentowność przekroczyła 70%⁷. Te statystyki mogą oznaczać, że obniżone zostały koszty produkcji, co z kolei jest przyczyną gorszej sytuacji pracowników.

PRZYCHODY PRZEMYSŁU LEKKIEGO W 2003 ROKU		
Włókiennictwo	8.510,4 mln. zł	wzrost o 5,5% w porównaniu z rokiem poprzednim
Produkcja odzieży	5.178,2 mln. zł.	wzrost o 3,3% w porównaniu z rokiem poprzednim
Przemysł skórzany	2.184,9 mln. zł	wzrost o 4,5% w porównaniu z rokiem poprzednim
Razem	15.873,5 mln. zł	wzrost o 4,6% w porównaniu z rokiem poprzednim

ródło: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu.

Eksport

Odzież produkowana w Polsce jest eksportowana przede wszystkim do Niemiec, co czyni z Polski jednego z głównych dostawców odzieży na rynek niemiecki, obok Chin, Turcji, Rumunii i Włoch. Ponadto odbiorcami polskich produktów są Francja, Holandia i Włochy.

W 2003 r. liczony w złotych eksport polskiego przemysłu odzieżowo-tekstylnego wzrósł o 7 proc. (w tym do krajów UE o 6,9%). Znacznie bardziej zwiększył się w tym czasie import (o 13,5%, w tym o 13% z UE)⁸. W eksporcie wyrobów przemysłu lekkiego dużą rolę odgrywa sprzedaż realizowana bezpośrednio

⁶ Fair Wear Foundation, Studium Sytuacji Polska 2004

⁷ Anna Sielanko, Postawmy na specjalizację, Rzeczpospolita 13.12.04

⁸ Anna Sielanko, Postawmy na specjalizację, Rzeczpospolita 13.12.04

przez podmioty tego przemysłu. Nie bez znaczenia jest tu fakt, że 80% produkcji odzieży w Polsce wytwarzana jest w rozlokowanych tu zakładach należących do zagranicznych koncernów. Udział podmiotów przemysłu lekkiego w eksporcie bezpośrednim przemysłu ogółem wyniósł 6,4%, a w imporcie bezpośrednim 4,0%⁹.

EKSPORT BEZPOŚREDNI PRZEMYSŁU LEKKIEGO W 2003 ROKU		
Włókiennictwo	1.131,8 mln. USD	wzrost o 26,1% w porównaniu z rokiem poprzednim
Produkcja odzieży	1.869,2 mln. USD	wzrost o 10,4% w porównaniu z rokiem poprzednim
Przemysł skórzany	418,6 mln. USD	wzrost o 12,3% w porównaniu z rokiem poprzednim
Razem	3.419,6 mln. USD	wzrost o 15,4% w porównaniu z rokiem poprzednim

ródło: Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu.

Zatrudnienie

Liczba osób zatrudnionych w przemyśle w Polsce spadła w 2003 o 2,8% w porównaniu z rokiem poprzednim. Obecnie 33% zatrudnionych to pracownicy przemysłu. Według MGIP do spadku liczby pracujących w przemyśle przyczyniły się przede wszystkim zmiany w poziomie zatrudnienia w produkcji odzieży i wyrobów futrzarskich¹⁰. W 2003 roku we wszystkich działach przemysłu lekkiego zatrudnionych było 310,2 tys. Osób, o 5,9% (czyli o 19,5 tys. osób) mniej niż w 2002 roku¹¹. Trzydzieści procent ogółu zatrudnionych w przemyśle w Polsce pracuje w sektorze produkcji odzieży i tekstyliów. Zdarza się, że fabryki odzieżowe są głównymi pracodawcami w regionach, gdzie bezrobocie przekracza 20 a nawet 30%. Zdecydowana większość pracowników tego sektora to kobiety¹².

Znaczącym zjawiskiem związanym z sektorem odzieżowym w Polsce jest szara i czarna strefa. Według Sprawozdania Financial Times z 1995 r. w samej Łodzi około 140 tys. ludzi było nieformalnie zatrudnionych przy produkcji odzieży. Szacuje się, że liczba ta wzrosła w przeciągu ostatnich lat, zwłaszcza, że coraz częściej w ten sposób zatrudniani są imigranci z wschodniej granicy Polski¹³.

Płace

Obecnie przemysł odzieżowy jest najgorzej opłacanym sektorem polskiej gospodarki i jednocześnie zatrudniającym najwięcej kobiet. W 2001 przeciętne wynagrodzenie brutto w przemyśle odzieżowym wynosiło 1183,12 zł, podczas gdy we włókiennictwie wynosiło 1476,36 zł, w górnictwie 3596,44 zł, a w przemyśle chemicznym (produkcja nawozów) 3737,28 zł (GUS, 2001).

⁹ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu

¹⁰ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu, str. 65-66

¹¹ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu, str. 233

¹² Fair Wear Foundation, Studium Sytuacji – Polska 2004

¹³ Clean Clothes Campaign, „Made in Eastern Europe”, 1998

Struktura

Polski przemysł odzieżowy został prawie całkowicie sprywatyzowany w początkowym okresie transformacji gospodarczej. Większość funkcjonujących w tym sektorze producentów to bardzo małe zakłady. Na polskim rynku funkcjonuje około 44 tys. producentów odzieży, jednak tylko 1000 spośród polskich firm zatrudnia więcej niż 50 osób. Giganci tego przemysłu, którzy również nie najlepiej sobie radzą, to: Vistula SA, Wólczanka SA, Zakłady odzieżowe Bytom SA, Próchnik SA, Modena SA czy Intermoda SA., resztę stanowią małe fabryki¹⁴. Takie rozdrobnienie produkcji zdecydowanie negatywnie wpływa na kondycję finansową sektora odzieżowego i jest to przyczyna wielu bankructw, zwłaszcza wśród małych firm¹⁵. W 2003 największy spadek liczby producentów przemysłu lekkiego dotyczył produkcji odzieży (408 firm), a zwłaszcza podmiotów najmniejszych, zatrudniających do 9 pracowników. Odnotowano również spadek liczby największych przedsiębiorstw, zatrudniających powyżej 250 pracowników: łącznie w przemyśle lekkim 30 przedsiębiorstw, w tym ponad połowa (17) w dziale produkcji odzieży¹⁶.

Jak funkcjonuje polski przemysł odzieżowy?

Producenci odzieży działający w Polsce dzielą się na dwie grupy.

W pierwszej znajdują się polskie marki (choć ich marki brzmią obco), takie jak: Reserved, Top Secret, Tatum, Atlantic czy Troll. Funkcjonują one zgodnie z globalnymi trendami panującymi w przemyśle odzieżowym na świecie, rozlokowując swoje fabryki w Chinach, Pakistanie, Bangladeszu i Turcji, co pozwala na obniżenie kosztów produkcji poprzez korzystanie z tańszej siły roboczej i omijanie przestrzegania europejskich standardów pracy.

W drugiej grupie znajdują się obce marki. Polska jest dogodnym miejscem dla zachodnich koncernów, które tu lokują swoje zakłady, czyniąc Polskę jednym z większych eksporterów odzieży na rynku Unii Europejskiej. Mieszczące się w Polsce fabryki produkują odzież dla znanych zagranicznych marek. Większość tej produkcji wytwarzana jest w małych fabrykach, gdzie standardy pracy nie są przestrzegane. Nagminnie pojawia się wyzysk w postaci nieodpłatnej pracy w nadgodzinach, nie ma zapewnionej żadnej ochrony socjalnej, czy gwarancji stałego zatrudnienia, a płace szwaczek wynoszą od 900 do 1300 zł (z nadgodzinami).

Większość polskich zakładów pracuje w systemie zwanym **„przerobem uszlachetniającym” lub przeszyciem (tzw. OPT, Otward Processing Trade)**. Polega on na szyciu odzieży dla zagranicznych marek, sygnowanej tylko i wyłącznie metką obcej firmy. Szacuje się, że ok 70-80% produkcji przemysłu odzieżowego w Polsce przyjmuje taką formę.

Taki system funkcjonowania polskiego przemysłu odzieżowego ma związek z zawartymi w 1982 roku tzw. „Porozumieniami Europejskimi”. Tekstylna została w nich określona mianem dóbr „wrażliwych”, ponieważ ich import przez Unię Europejską zagraża dobrze rozwiniętemu unijnemu przemysłowi

¹⁴ Fair Wear Foundation, Studium sytuacji - Polska 2004

¹⁵ Tomasz Peplak, Analiza polskiego przemysłu lekkiego, „Gazety Małych i Średnich Przedsiębiorstw”

¹⁶ Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Polska 2004 - Raport o Stanie Przemysłu, str.229

tekstylnemu. Na podstawie „Porozumień” UE może także wdrożyć normy „anty-dumpingowe” dla konkretnych kategorii tekstyliów i ubrań, żeby zapobiec nieuczciwej konkurencji. Polityka UE polega więc na ochronie „know-how” i technologii, a jednocześnie sprzyja przenoszeniu do krajów regionu Europy Środkowo-Wschodniej mało rozwojowych i pracochłonnych form produkcji odzieży. „Porozumienia” ułatwiają import do UE wyłącznie odzieży wyprodukowanej w systemie OPT. Produkcja inna niż szycie „przerobem uszlachetniającym” podlega w Unii opłatom i cłom eksportowym.

Lokalizacja w Polsce fabryk zagranicznych firm odzieżowych jest dla nich szczególnie korzystna, z uwagi na niewielką odległość od głównych rynków europejskich i względnie niskie koszty produkcji. Polska posiada rozwiniętą infrastrukturę przemysłu odzieżowego oraz wykwalifikowaną siłę roboczą i atrakcyjne ulgi podatkowe. Ponadto Polska to rosnący rynek konsumencki, który z czasem przynosić będzie większe zyski ze sprzedaży.

Znane marki przemieściły się do krajów takich jak Polska, także z powodu kampanii konsumenckich krytykujących ich nieetyczne postępowanie i łamanie praw pracowników w krajach azjatyckich. Wielkie koncerny często wolały wyprowadzić się z regionów, w których znajdowały się kontrowersyjne fabryki i rozlokować swoje zakłady w Europie Środkowej i Wschodniej. Mimo to tylko duże polskie fabryki, szyjące odzież wysokiej jakości dla prestiżowych marek mają szansę na wytrzymanie konkurencji chińskich i innych dalekowschodnich producentów.

Żadnych zmian po 1 Maja 2004!

Obecnie przemysł odzieżowo-tekstylny w krajach Unii Europejskiej musi radzić sobie z silną konkurencją producentów z Chin. W związku z wygaśnięciem z końcem 2004 r. Porozumienia Światowej Organizacji Handlu (WTO) w sprawie tekstyliów i odzieży (Porozumienie ATC) od dnia 1 stycznia 2005 r. przestały obowiązywać określone w nim kontyngenty na dostawy tekstyliów i odzieży z ‘Państwa Środka’, które chroniły unijny rynek przez ostatnie 14 lat¹⁷. W związku z tym podjęto konsultacje negocjacje na temat przyszłych uregulowań handlu tekstyliami i odzieżą między UE a Chinami. Zakończyły się one 10 czerwca 2005 zawarciem tzw. „porozumień szanghajskich” między Komisją Europejską a Ministrem Handlu Chin, a 9 lipca 2005 opublikowana została nowelizacja Rozporządzenia Rady UE wdrażająca ich warunki¹⁸. Okres przejściowy został przedłużony do 2008 roku. W perspektywie możliwości wprowadzenia przez UE ceł ochronnych, Chiny zgodziły się na kolejne ograniczenia ilościowe w handlu tekstyliami i odzieżą. Ciągłe jednak problemem UE pozostawały miliony sztuk odzieży zatrzymane na granicy, braki w dostawach w krajach europejskich, oraz groźba odszkodowań dla importerów, hurtowników i detalistów w UE przygotowanych na zniesienie kontyngentów i zaskoczonych zmianami ustanowionymi przez nowe porozumienia. Według analityków, Komisji nie pozostało nic innego jak zawieszenie stosowania nowo ustanowionych kontyngentów - co może okazać się wstępem do ich zniesienia.

Polscy eksperci uważają, że likwidacja limitów nie będzie bezpośrednim zagrożeniem dla produkujących w Polsce firm, które przez cały czas, wyłączając jedynie okres maj - grudzień 2004 r.,

¹⁷ Coraz szersze wzajemne otwarcie. UE - Chiny: tekstylia, Rynki Zagraniczne, Nr 151 z dnia 18-20 XII 2004 r. [Http://www.rynki.sm.pl/archiwum/nr151.htm](http://www.rynki.sm.pl/archiwum/nr151.htm)

¹⁸ Rozporządzenie Komisji (WE) nr.1084/2005 z dnia 8 lipca 2005 r. zmieniające załączniki II, III i V do rozporządzenia Rady (EWG) nr. 3030/93 w sprawie wspólnych reguł przywozu niektórych wyrobów włókienniczych z państw trzecich http://www.netfax.com.pl/serwis/imgpub/duuel/2005/Nr177/I_17720050709pl00190026.pdf

wygrywały z dalekowschodnią konkurencją. Zmiana sytuacji może jednak osłabić część firm zachodnioeuropejskich, z którymi, poprzez przerób czy produkcję komponentów, powiązane są polskie przedsiębiorstwa.

Wchodząc do Unii Europejskiej, Polska musiała obniżyć swoje cła na odzież produkowaną na Dalekim Wschodzie z 18% do 12%. Nowe kraje członkowskie zobowiązane były również do przyjęcia unijnego systemu limitów na import odzieży z Azji. Jednakże wiele polskich firm, zakładając w perspektywie zniesienie tych kontyngentów, realizuje długofalowe strategie i przenosi swoją produkcję do krajów azjatyckich. Niektóre z nich szyją w Polsce już tylko co dziesiąty wyrób. Ich działalność w Azji stopniowo się rozszerza; nawiązywane są nowe kontakty, angażowani są kolejni dostawcy, a znane polskie spółki otwierają swoje biura w azjatyckich miastach, aby osobiście kontrolować jakość rozwijającej się tam, na coraz to większą skalę, produkcji. Dla nich każdy krok ku liberalizacji importu z Azji to okazja do zmniejszenia kosztów produkcji i zwiększenia zysków¹⁹.

W tej sytuacji wzmocnienie ochrony praw pracowniczych nie jest priorytetowym działaniem UE w nowych krajach członkowskich. Ważniejsze jest przewyciężanie kryzysu europejskiego przemysłu odzieżowego, który przegrywa w konkurencji z tanimi dostawcami z Dalekiego Wschodu. Zwiększenie konkurencyjności oznacza obniżenie kosztów produkcji, a co za tym idzie - standardów pracy.

Kobiety w polskim przemyśle odzieżowym

W Polsce kobiety stanowią zdecydowaną większość zatrudnionych w przemyśle odzieżowym, tak więc wszelkie przemiany w tym sektorze mają bezpośredni wpływ na ich życie, n.p. spadek liczby fabryk produkujących odzież oznacza utratę przez nie pracy; polepszenie się wyników finansowych producentów odzieży przy jednoczesnym spadku wartości produkcji sprzedanej często odbywa się kosztem standardów pracy. Ponadto, kobiety pracujące w przemyśle odzieżowym są najgorzej opłacanymi pracownikami polskiego przemysłu.

Niekorzystna sytuacja kobiet w sektorze odzieżowym nie zmienia się od lat. W rezultacie restrukturyzacji i prywatyzacji przemysłu odzieżowego w Polsce zamknięto wiele fabryk a zatrudnienie spadło o połowę. Wśród bezrobotnych, w regionach tradycyjnie związanych z przemysłem odzieżowym, przeważają kobiety. Nawet w Łodzi, nazywanej „miastem kobiet” z powodu tradycyjnie koncentrujących się tam zakładów odzieżowych, produkcja jest dużo mniejsza niż w okresie przed transformacją. Odpowiada ona głównie na popyt na proste i tanie tekstylia, które nie wymagają zatrudnienia wykwalifikowanej siły roboczej²⁰.

W okresie transformacji, kiedy fabryki odzieżowe bankrutowały i były likwidowane, nie poświęcono zbyt wielkiej uwagi ich pracownikom, głównie kobietom. W porównaniu z innymi branżami przemysł odzieżowy nie miał większego znaczenia dla gospodarki. Zwalniane szwaczki, w przeciwieństwie do tracących pracę górników, nie dostały znaczącego wsparcia od rządu, nie przyznano im wysokich odpraw i nie uwzględniono w programach pomocowych. Mimo to, dyskryminacja kobiet na rynku

¹⁹ Aleksander Piński, Krzysztof Trebski, T-shirt z chińskim smokiem, „Wprost” Nr 1149 (5 grudnia 2004)

²⁰ Fair Wear Foundation, Studium sytuacji - Polska 2004 <http://www.fairwear.nl/tmp/BS%20pol%2001.pdf>, str.4

pracy jest problemem ciągle trywializowanym. Kobiety w Polsce przeciętnie zarabiają mniej niż mężczyźni i są zwalniane w pierwszej kolejności. Na ich szanse na rynku pracy niekorzystnie wpływa utrudniony dostęp do instytucji opieki nad dziećmi etc.²¹ Skuteczne przeciwdziałanie przejawom dyskryminacji ze względu na płeć jest utrudnione ze względu na: brak świadomości, nawet wśród kobiet, o przysługujących im prawach, bierność związków zawodowych w tej kwestii, słabą świadomość tego problemu wśród społeczeństwa, a także ciężką sytuację na rynku pracy. Z uwagi na wysokie bezrobocie, kobiety rezygnują z dochodzenia swoich praw w obawie przed utratą zatrudnienia.

Problem wyzysku kobiet pracujących w przemyśle odzieżowym nie jest zauważany przez instytucje rządowe ani przez związki zawodowe, które są w Polsce w większości zdominowane przez mężczyzn, a ponadto borykają się z wieloma problemami politycznymi, finansowymi i strukturalnymi, które minimalizują ich wpływy i skuteczność działania. Problem przestrzegania praw pracowniczych kobiet zatrudnionych w przemyśle odzieżowym jest ignorowany przez producentów, którzy skupiają się raczej na wypracowaniu strategii efektywnej konkurencji z producentami z Azji. Niewielka jest też liczba organizacji pozarządowych broniących praw pracowniczych kobiet.

3. SYTUACJA PRAWNA

Prowadząc monitoring warunków pracy w polskim przemyśle odzieżowym CCC i KARAT badały przestrzeganie 8 podstawowych standardów: zakaz pracy przymusowej, brak dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy dzieci, prawo do zrzeszania się i układów zbiorowych, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, prawo do godziwej płacy, prawo do bezpieczeństwa i legalności zatrudnienia oraz prawo do przyzwoitych warunków pracy. Wszystkie badane standardy mają swoje podstawy w Deklaracji Międzynarodowej Organizacji Pracy (MOP) w Sprawie Podstawowych Zasad i Praw w Pracy, przyjętej 18 czerwca 1998 r. w Genewie²². Część z nich uznano za szczególnie „wrażliwe” i często łamane w globalnym przemyśle odzieżowym. Wszystkie standardy mają również oparcie w prawie polskim: Konstytucji RP, ratyfikowanych przez Polskę umowach międzynarodowych oraz ustawach, ze szczególnym uwzględnieniem Kodeksu Pracy, Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz Ustawy o związkach zawodowych²³.

²¹ Kinga Lohmann, Anita Seibert, Wpływ przystąpienia do Unii Europejskiej na sytuację kobiet na rynku pracy w krajach Europy Środkowej i Wschodniej. Analiza sytuacji w Polsce, Warszawa 2003

²² http://www.ilo.org/dyn/declaris/DECLARATIONWEB.DOWNLOAD_BLOB?Var_DocumentID=5391

²³ Zestawienie aktów prawnych dotyczących prawa pracy - <http://www.opzz.org.pl/end/?dzial=prawo&nr=83>

Zakaz pracy przymusowej wynika z Konwencji MOP Nr 29 dotyczącej Pracy Przymusowej lub Obowiązkowej, przyjętej w Genewie dnia 28 czerwca 1930 r. i Konwencji 105 o zniesieniu pracy przymusowej z dnia 25 czerwca 1957 r., ratyfikowanych przez Polskę w 1958 i 1959 roku²⁴.

Zapisy powyższych konwencji stanowią, iż "praca przymusowa lub obowiązkowa" oznacza wszelką pracę lub usługi wymagane pod groźbą jakiegokolwiek kary i do których dana osoba nie zgłosiła się dobrowolnie. Równocześnie kwestię prawa do swobodnego wyboru zatrudnienia (wolność wyboru zawodu, prawo do wykonywania swobodnie wybranego zawodu oraz wybór miejsca pracy) regulują artykuły 10 i 11 obowiązującego kodeksu pracy. Zapisano w nich, że „każdy ma prawo do swobodnie wybranej pracy i nikomu, z wyjątkiem przypadków określonych w ustawie, nie można zabronić wykonywania zawodu. Nawiązanie stosunku pracy oraz ustalenie warunków pracy i płacy, bez względu na podstawę prawną tego stosunku, wymaga zgodnego oświadczenia woli pracodawcy i pracownika”.

Wszelkie formy przymusowego zatrudnienia bez zgody pracownika (w tym również zmuszanie do pracy w nadgodzinach) są więc bezprawne i niezgodne z obowiązującymi przepisami.

Pracodawca nie ma też prawa do zatrzymywania w depozycie dowodu osobistego i paszportu pracownika i żądania dodatkowych dokumentów, ponad te, które zostały wymienione w rozporządzeniu Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 28 maja 1996 r. w sprawie zakresu prowadzenia przez pracodawców dokumentacji w sprawach związanych ze stosunkiem pracy oraz sposobu prowadzenia akt osobowych pracownika²⁵. Wynika z niego, że pracodawca może żądać od osoby ubiegającej się o zatrudnienie złożenia: wypełnionego kwestionariusza osobowego wraz z niezbędną liczbą fotografii, świadectwa pracy z poprzedniego miejsca pracy, dokumentów potwierdzających kwalifikacje zawodowe wymagane do wykonywania oferowanej pracy, świadectwa ukończenia szkoły podstawowej (w przypadku osoby niepełnoletniej, ubiegającej się o zatrudnienie w celu przygotowania zawodowego), orzeczenia lekarskiego stwierdzającego brak przeciwwskazań do pracy na określonym stanowisku i innych dokumentów, jeżeli obowiązek ich przedłożenia wynika z odrębnych przepisów.

Zakaz pracy dzieci regulowany jest przez wiele dokumentów międzynarodowych, w tym przez konwencje MOP: nr 138 z 26 czerwca 1973 r.²⁶ dotyczącą najniższego wieku dopuszczenia do zatrudnienia oraz nr 182 dotyczącą zakazu i natychmiastowych działań na rzecz eliminowania najgorszych form pracy dzieci, a także przez Konwencję Praw Dziecka przyjętą przez Zgromadzenie Ogólne Organizacji Narodów Zjednoczonych w dniu 20 listopada 1989 r. Ochronę pracy osób młodych zapewniają też przepisy unijne, m.in. Dyrektywa nr 94/33/WE z dnia 22 czerwca 1994 r.

Polska Konstytucja zapewnia dzieciom szczególną opiekę chroniąc je przed m.in. przemocą, okrucieństwem, wyzyskiem (artykuł 72). Z kolei artykuł 69 Konstytucji zakazuje stałego zatrudnienia osób poniżej 16 roku życia. Warunki zatrudnienia osób młodocianych reguluje Dział 9 Kodeksu Pracy.

²⁴ Dz. U. z dnia 23 marca 1959 r. i Dz. U. z dnia 14 lipca 1959 r.)

²⁵ www.mgip.gov.pl/NR/rdonlyres/AEDB3515-39B4-40BB-8DC6-7BD8B4BC76CC/0/w_sprawie_prowadzenia_przez_pracodawcow_dokumentacji.rtf

²⁶ Ratyfikowana przez Polskę w 1978 r. (Dz. U. z dnia 27 maja 1978 r.)

Wolność zrzeszania się i prawo do układów zbiorowych uregulowane są przez ratyfikowane przez Polskę Konwencje MOP: nr 87 (dotyczącą wolności związkowej i ochrony praw związkowych), nr 98 (dotyczącą stosowania zasad prawa organizowania się i rokowań zbiorowych), nr 135 (dotyczącą ochrony przedstawicieli pracowników w przedsiębiorstwach i przyznania im ułatwień) i nr 143 (dotyczącą migracji w niewłaściwych warunkach oraz popierania równości szans i traktowania pracowników migrujących). Przepisy odnoszące się do kwestii zawartych w tych konwencjach są regulowane w Kodeksie Pracy (zakaz dyskryminacji za względu na przynależność związkową Dział Pierwszy, Rozdział II a), w ustawie z dnia 23 maja 1991 r. (z późniejszymi zmianami) o związkach zawodowych, ustawie z dnia 23 maja 1991 (z późniejszymi zmianami) o rozwiązywaniu sporów zbiorowych²⁷. Poza tym prawa do aktywności związkowej i układów zbiorowych zapisane są w ustawach: o europejskim zgrupowaniu interesów gospodarczych i spółce europejskiej²⁸, o europejskich radach zakładowych²⁹, o Trójstronnej Komisji do Spraw Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego³⁰ oraz zapisach o samorządzie załogi przedsiębiorstwa państwowego³¹.

Szczegółowo kwestie te opisuje Studium Sytuacji – Polska 2004 Fair Wear Foundation, a także na stronach związków zawodowych³².

Zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy reguluje m.in. nie ratyfikowana przez Polskę Konwencja nr 1 Międzynarodowej Organizacji Pracy dotycząca ograniczenia czasu pracy do ośmiu godzin dziennie i czterdziestu ośmiu godzin tygodniowo w zakładach przemysłowych. Jednocześnie jednak, obowiązujące prawodawstwo unijne, w tym dyrektywa 003/88 (kodyfikująca dyrektywy 93/104 i 2000/34) i dostosowanie polskich przepisów do prawodawstwa europejskiego spowodowały, że polski Kodeks Pracy wzbogacony został o Dział VI regulujący czas pracy. Zawiera on szczegółowe rozwiązania dotyczące norm i ogólnego wymiaru czasu pracy (nie może przekraczać 8 godzin na dobę i przeciętnie 40 godzin w przeciętnie pięciodniowym tygodniu pracy w przyjętym okresie rozliczeniowym nie przekraczającym 4 miesięcy, z zastrzeżeniami), okresów odpoczynku (pracownikowi przysługuje w każdej dobie prawo do co najmniej 11 godzin nieprzerwanego odpoczynku, z zastrzeżeniami), systemów i rozkładów czasu pracy, pracy w godzinach nadliczbowych (nie można przekroczyć dla poszczególnego pracownika 150 godzin w roku kalendarzowym) oraz pracy w porze nocnej oraz w niedziele i święta. Ponadto, Dział VII kodeksu pracy reguluje kwestie związane z urlopami pracowniczymi (wypoczynkowymi i bezpłatnymi) stanowiąc, że wymiar urlopu rocznego, w zależności od okresu zatrudnienia pracownika, wynosi od 20 do 26 dni rocznie.

Prawo do godziwej płacy wynika z zapisów konwencji MOP nr 26 (dotyczącej ustanowienia metod ustalania płac minimalnych) i nr 131 (dotyczącej ustalania płac minimalnych, zwłaszcza w odniesieniu do krajów rozwijających się)³³, a także uniwersalnej Deklaracji Praw Człowieka.

²⁷ Fair Wear Foundation, Studium Sytuacji Polska 2004

²⁸ Dz. U. z dnia 22 maja 2002 r.

²⁹ Dz. U. z dnia 22 maja 2002 r.

³⁰ Dz. U. z dnia 18 września 2001 r.

³¹ Dz. U. z dnia 30 września 1981 r.

³² www.solidarnosc.org.pl; www.opzz.org.pl

³³ Obie konwencje nie zostały przez Polskę ratyfikowane.

W Polsce pojęcie „godziwa płaca” (living wage) w prawodawstwie nie funkcjonuje. W związku z tym podstawowym aktem prawnym regulującym te kwestie jest ustawa z dnia 10 października 2002 r. o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Minimalne wynagrodzenie jest corocznie ustalane przez Komisję Trójstronną, która bierze pod uwagę niektóre wskaźniki ekonomiczne i socjalne w celu ustalenia tego wynagrodzenia. Uwzględnia się tu również wskaźnik wzrostu cen³⁴. Dział III Kodeksu Pracy, reguluje kwestie związane z ustalaniem wysokości wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą oraz ochroną wynagrodzenia za pracę.

Poza minimalną płacą istnieje kilka sposobów wyznaczania granicy ubóstwa, co jest ściśle związane z pojęciem „godziwej płacy”. Linie ubóstwa stosowane w Polsce są następujące: (1) absolutne ubóstwo (przeżycie biologiczne, mniej więcej równowartość 2 \$ dziennie), (2) ustawowe ubóstwo, gdzie obliczenia zawierają minimum biologiczne i minimalne koszty uczestniczenia w życiu społecznym, tj. transport do pracy i ośrodków zdrowia, (3) ubóstwo relatywne (50% miesięcznych wydatków przeciętnego gospodarstwa), (4) subiektywne ubóstwo, określone przez gospodarstwo. (5) Poza tymi obliczeniami, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych (IPISS) oblicza minimum socjalne jako dochód potrzebny do uczestnictwa w życiu społecznym i zaspokajania podstawowych potrzeb (koszyk minimalnych kosztów)³⁵.

Prawo do bezpieczeństwa i legalność zatrudnienia regulowane są w Dziale II Kodeksu Pracy. Zgodnie z tymi zapisami przez nawiązanie stosunku pracy pracownik zobowiązuje się do wykonywania pracy określonego rodzaju na rzecz pracodawcy i pod jego kierownictwem oraz w miejscu i czasie wyznaczonym przez pracodawcę, a pracodawca do zatrudniania pracownika za wynagrodzeniem. Zatrudnienie w powyżej wymienionych warunkach jest zatrudnieniem na podstawie stosunku pracy, bez względu na nazwę zawartej przez strony umowy i nie istnieje możliwość zastąpienia umowy o pracę umową cywilnoprawną przy zachowaniu warunków wykonywania pracy. Polskie prawodawstwo przewiduje możliwość zawierania umów o pracę: na czas nie określony, na czas określony lub na czas wykonania określonej pracy. Zawarcie kolejnej umowy o pracę na czas określony jest równoznaczne w skutkach prawnych z zawarciem umowy o pracę na czas nieokreślony, jeżeli poprzednio strony dwukrotnie zawarły umowę o pracę na czas określony na następujące po sobie okresy, o ile przerwa między rozwiązaniem poprzedniej a nawiązaniem kolejnej umowy o pracę nie przekroczyła 1 miesiąca.

Ważny jest zapis artykułu 29 stanowiący, że zawarcie z pracownikiem umowy o pracę przewidującej zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy nie może powodować ustalenia jego warunków pracy i płacy w sposób mniej korzystny w stosunku do pracowników wykonujących taką samą lub podobną pracę w pełnym wymiarze czasu pracy, z uwzględnieniem jednak proporcjonalności wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń związanych z pracą, do wymiaru czasu pracy pracownika.

Kwestie dotyczące stosunku zatrudnienia i zapłaty za wykonywaną pracę zapisane są także w ustawie z dnia 13 marca 2003 r. o szczególnych zasadach rozwiązywania z pracownikami stosunków pracy z przyczyn nie dotyczących pracowników oraz o ochronie roszczeń pracowniczych w razie niewypłacalności pracodawcy z dnia 29 grudnia 1993 r.

³⁴ Fair Wear Foundation, Studium Sytuacji Polska 2004

³⁵ Ibidem.

Prawo do przyzwoitych warunków pracy reguluje m. in. Konwencja MOP nr 155 z dnia 3 czerwca 1981 dotycząca bezpieczeństwa, zdrowia pracowników i środowiska pracy³⁶. W polskim prawodawstwie istnieje ponad 110 przepisów regulujących sprawy związane z bezpieczeństwem i higieną pracy (BHP), w tym szczegółowo opisujące zasady BHP, jakie winny obowiązywać w poszczególnych sektorach zatrudnienia³⁷. Jednak nie powstały żadne wiążące odrębne kompleksowe dokumenty dotyczące bezpieczeństwa i zdrowia pracowników przemysłu odzieżowego. Można tu odwołać się do przepisów ogólnych Kodeksu Pracy, w tym art. 226 Kodeksu Pracy, który zobowiązuje pracodawcę do oceny i dokumentowania ryzyka zawodowego związanego z wykonywaną pracą oraz stosuje niezbędne środki profilaktyczne zmniejszające ryzyko, a także do informowania pracowników o ryzyku zawodowym, które wiąże się z wykonywaną pracą, oraz o zasadach ochrony przed zagrożeniami, Ustawy o Państwowej Inspekcji Pracy oraz Społecznych Inspekcjach.

4. WYNIKI BADAŃ

Badania warunków pracy w zakładach przemysłu odzieżowego przeprowadzane przez Clean Clothes Campaign i Koalicję KARAT oparte są na wywiadach z pracownicami. Taka forma badań jest najlepszym sposobem na zdobycie rzetelnych informacji o warunkach pracy w zakładach odzieżowych. W badaniach wywiady przeprowadzane były poza terenem zakładu i co ważne bez wiedzy i poza kontrolą pracodawcy. Respondentki miały zapewnioną całkowitą anonimowość. Ponieważ przemysł odzieżowy jest bardzo sfeminizowany, a część pytań dotyczyło takich kwestii jak dyskryminacja ze względu na płeć czy molestowanie seksualne, wywiady przeprowadzały przede wszystkim kobiety. Dokładano wszelkich starań, by podczas badań zapewnić pracownikom maksymalnie bezpieczne warunki, co pozwalało na uzyskanie informacji, które często są niedostępne dla instytucji i formalnych organizacji powołanych do działania na rzecz przestrzegania prawa pracy, takich jak związki zawodowe i inspektorat pracy.

Clean Clothes Campaign i Koalicja KARAT w 2004 i 2005 przebadaly 14 zakładów odzieżowych w Polsce. W 2005 roku ankierzy przepytali 96 osób z 10 firm o różnym statusie prawnym (zakładów prywatnych, spółdzielni inwalidów, spółek akcyjnych). Do wywiadów wybrano pracownice zakładów pracujących w systemie szycia przerobowego (OPT)³⁸, produkujących dla firm z Niemiec, Francji,

³⁶ Konwencja nie ratyfikowana przez Polskę

³⁷ Pełen spis aktów prawnych - <http://www.bhp.com.pl/przepisy/start.htm>

³⁸ Dla określenia OPT używa się też takich terminów jak: przerób uszlachetniający, przerób eksportowy, przeszycie

Holandii, Belgii, Anglii, Irlandii, Włoch, Danii, Austrii, Szwajcarii, USA, Kanady oraz Japonii. Część z tych firm szyje również odzież dla polskich oraz europejskich służb mundurowych: policji, pracowników lotnisk, żeglugi, banków, pracowników transportu kolejowego i autobusowego, pracowników różnych urzędów. Szycie przerobowe (OPT) to sposób produkcji i handlu odzieżą, za pomocą którego, importowane, jeszcze nie skrojone materiały, są szyte a potem re-eksportowane do kraju pochodzenia materiałów. Głównym składnikiem kosztów tej produkcji są płace. Udział OPT we wschodnio-europejskim eksporcie odzieży do Niemiec wynosi czasami nawet 100%, podczas gdy w Polsce i w Rumunii udział ten wynosi około 90% (1999/2000). Te dwa kraje stanowią blisko 35% całego niemieckiego importu OPT. Wśród największych dostawców gotowej odzieży tylko trzech nie pochodzą z Europy Wschodniej: Tunezja, Maroko i Turcja³⁹.

Badania prowadzone w ramach projektów Clean Clothes Campaign i Koalicji KARAT dotyczą przestrzegania w fabrykach 8 podstawowych standardów, uznanych przez Clean Clothes Campaign za najistotniejsze w przemyśle odzieżowym i nawiązujących do wcześniej ustanowionych: Regulaminu Clean Clothes Campaign (CCC) dotyczącego Praktyk Pracy w przemyśle odzieżowym, włączając ubrania sportowe i Podstawowego Kodeksu Międzynarodowej Konfederacji Wolnych Związków Zawodowych (ICFTU). 8 podstawowych standardów to:

- Zakaz pracy przymusowej
- Zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu
- Zakaz pracy dzieci
- Prawo do wolności zgromadzeń i umów grupowych
- Zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy
- Prawo do godziwego wynagrodzenia
- Bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia
- Prawo do przyzwoitych warunków pracy

Badania zostały przeprowadzone przy zachowaniu pełnej poufności. Tylko w taki sposób można było dotrzeć do pracownic i zgromadzić wiarygodne dane. Atmosfera w czasie wywiadów była zróżnicowana: kiedy ankieterzy byli wprowadzani przez osoby polecające, po początkowej nieufności, pracownice zaczynały być przyjazne i otwarte, podając wiele szczegółów dotyczących sytuacji w fabryce; natomiast w pozostałych przypadkach, mimo zapewnień co do anonimowości, pracownice ograniczały swoje wypowiedzi. Było to spowodowane ich silną obawą o miejsce pracy i ukazywało brak zaufania do nieznanymi osób. Taka postawa pracownic potwierdza ciągłe poczucie lęku i niepewności, w jakim żyją kobiety zatrudnione w branży odzieżowej.

Badania przeprowadzone w 2005 r., w ramach niniejszego projektu, w większości wypadków ukazały podobne problemy jak badanie przeprowadzone w 2004 w 4 fabrykach w ramach projektu CCC i Koalicji KARAT. Taka spójność wyników w coraz większej ilości zakładów produkcyjnych ukazuje skalę problemu i ewidentną potrzebę podjęcia działań mających na celu poprawę sytuacji.

Po transformacji ustrojowej przemysł odzieżowy został w dużej mierze sprywatyzowany i nie jest w tej chwili objęty branżowym układem zbiorowym. W efekcie, stosunki pracy i prawa pracownicze są w przemyśle lekkim chronione w stopniu niewystarczającym, a **związki zawodowe** w sporze

³⁹ Za: B. Musiolek, *Made in Eastern Europe*, Berlin 2004;

z pracodawcami pozostają bez wystarczającego systemowego wsparcia. Związkowcy często narzekają na ograniczanie przez pracodawców prawa do zrzeszania się, prześladowanie działaczy związkowych, czy też utrudnianie pracownikom dostępu do pomieszczeń związkowych na terenie zakładów (np. są one wydzielone w biurowej niedostępnej dla „zwykłego” pracownika części zakładu). Z drugiej jednak strony, badania wykazują, że związki zawodowe także mają wiele „grzechów na sumieniu”. Zdarza się, że związkowcy nie bronią pracowników przed wyzyskiem, działając w interesie pracodawcy a nie robotników. W taki sposób działają przede wszystkim (choć nie tylko) małe, autonomiczne związki, zarejestrowane w jednym określonym zakładzie pracy. Czasami wydaje się, że głównym celem aktywności związkowej niektórych działaczy jest wyłącznie zwiększenie bezpieczeństwa swojego własnego zatrudnienia i zapewnienie sobie w miarę wygodnego życia.

Również **działania Państwowej Inspekcji Pracy** nie są, w opinii respondentów, wystarczające. Pracownicy skarżą się, że pracodawcy wiedząc o zbliżającej się kontroli „malują trawę”, uzupełniają papiery, czy wprowadzają konieczne, niestety tylko prowizoryczne, zmiany z zakresu bezpieczeństwa pracy. Strach przed utratą pracy powoduje, że pracownicy nie zgłaszają naruszeń standardów do inspektoratów. Niektóre respondentki wyraziły też obawy co do profesjonalizmu kontroli, sugerując, że inspektorzy i pracodawcy zbyt często się „zaprzyjaźniają”.

Przestrzeganie 8 standardów Clean Clothes Campaign w 10 badanych zakładach

1. Zakaz pracy przymusowej

W żadnym z 10 zakładów nie było przypadków pracy przymusowej. Pracownicy nie mają obowiązku pozostawiania w depozycie żadnych dokumentów, czy też pieniędzy, nie są zmuszani do podpisywania dodatkowych dokumentów. Po zakładzie można się w miarę swobodnie poruszać, z tym, że obowiązują przepustki przy wejściu na teren firmy, często jest ograniczony dostęp do części biurowej i do kierownictwa zakładu, co często oznacza utrudniony dostęp do zlokalizowanych tam siedzib związków zawodowych:

„Jak chcę coś załatwić w kadrach, to muszę się tłumaczyć brygadziście, po co tam idę”.

„Nie można iść do koleżanki do innego działu”.

Znacznym problemem są **obowiązkowe i przymusowe nadgodziny**, co w odczuciu pracownic jest formą pracy przymusowej, której nie można odmówić pod groźbą określonych reperkusji: przeniesienia do innego działu (gorzej opłacanej pracy), braku premii, złego traktowania przez przełożonych a nawet ryzyka utraty pracy. Jest to oczywiście sprzeczne z obowiązującymi zasadami

regulującymi pracę w nadgodzinach, według których dodatkowy czas pracy nie jest obowiązkiem pracownika, a dobrowolnym zobowiązaniem przyjętym przez niego i odpowiednio wynagradzanym. Istotnym naruszeniem praw pracownic jest również fakt, że w wielu zakładach nie są one odpowiednio wcześnie informowane o konieczności pracy w nadgodzinach, i zdarza się, że o wydłużonym dniu pracy dowiadują się tego samego dnia. Komentując tę sytuację jedna z pracownic powiedziała:

„Ja nie wiem czy to chodzi, ale wydaje mi się, że to jest praca przymusowa”.

2. Zakaz pracy dzieci

W żadnym z badanych zakładów nie stwierdzono przypadków pracy dzieci. Nawet, gdy generalnie sytuacja w fabryce nie jest zbyt dobra, to niepełnoletni pracujący w ramach praktyk są objęci ochroną i przestrzegają się wszystkich zapisów kodeksu pracy.

3. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

Problem dyskryminacji ze względu na narodowość, pochodzenie, wyznanie, kolor skóry, czy orientację seksualną w przebadanych zakładach odzieżowych generalnie nie istnieje. Nie można jednak stwierdzić, że jest to spowodowane tolerancją i świadomością pracodawców, czy też zrozumieniem, że dyskryminacja z wyżej wymienionych powodów jest naganna. Jest to najprawdopodobniej wynik homogeniczności zatrudnionej grupy i wiążącym się z tym brakiem podłoża dyskryminacji. W związku ze sfeminizowaniem branży, rzadko dochodzi do dyskryminacji jednostek ze względu na płeć, w klasycznym rozumieniu tego słowa.

Zdarzało się jednak, że kobiety przy zatrudnianiu były pytane o stan cywilny i liczbę dzieci. Mimo, że w żadnej z firm nie wymagano od pracownic przyniesienia zaświadczeń od lekarzy, że nie są w ciąży, jednak na bazie wypowiedzi rozmówczyń można stwierdzić, że na kobiety w ciąży patrzy się w zakładach niechętnie. Dlatego też pracownice nie przyznają się do faktu bycia ciężarnymi, nie proszą o specjalne, prawnie przysługujące im traktowanie, przeniesienie do lżejszej, mniej szkodliwej pracy. Pracownice unikają również korzystania ze zwolnień lekarskich związanych z ciążą:

„Jak koleżanka była w ciąży, to długo nikomu nic nie mówiła, chociaż czuła się źle. W końcu poszła na zwolnienie, potem na macierzyński i już nie wróciła do firmy”.

W trakcie przeprowadzonych wywiadów żadna z pracownic nie opisała przypadku molestowania seksualnego, jednak w jednym z badanych zakładów kobiety były zmuszane do wysłuchiwania „dwuznacznych dowcipów” przełożonego na temat stosunków damsko-męskich:

„Niektóre się z tego śmiały, ale mnie to wkurzało, ale nie powiedziałam mu nic, bo się bałam. Na szczęście ten człowiek już u nas nie pracuje”.

W niektórych firmach występuje zjawisko obrażania słownego, znęcania się psychicznego (pracownice są obrażane i wyzywane).

Badania nie wykazały dyskryminacji ze względu na płeć przy awansowaniu w żadnym z dziesięciu zakładów – brygadystkami są często kobiety. Dodatkowo, we wszystkich badanych zakładach za tę samą pracę (tzn. taką samą pracę w takim samym dziale) wszyscy, niezależnie od płci, dostają tę samą płacę, ale:

„Mężczyźni zarabiają lepiej, bo pracują w innych działach, są krojczymi i prasowaczami”.

Kobiety są na ogół szwaczkami, które zarabiają mniej niż krojczy i prasowacze.

4. Prawo pracowników do zrzeszania się i umów zbiorowych

W połowie badanych zakładów nie ma związków zawodowych, ani innej formy zrzeszenia się pracowników, bądź też respondenci nie mają świadomości tego, że one istnieją:

„Nie wiem, nie interesuje mnie to, nie zauważyłam, żeby działali”.

Ten ostatni punkt, jest chyba najbardziej niepokojący i obrazuje skalę trudności, które będą musiały być przezwyciężone by polepszyć sytuację badanych pracownic. Ewidentnym problemem jest nie tylko apatia pracownic nie wierzących w możliwości poprawy swoich warunków pracy, ale również rażąca nieefektywność istniejących związków zawodowych.

Pocieszającym jest fakt, że w żadnej ze zbadanych firm nie dochodziło do tak drastycznych sytuacji jak w Elbląskim „Hetmanie”, gdzie kierownictwo, po założeniu przez szwaczki NSZZ „Solidarność”, podjęło niezgodną z prawem decyzję o zwolnieniach grupowych, które objęły osoby będące inicjatorami założenia związku.

W większości z zakładów pracownice nie mają jednak pewności, czy po założeniu związku pracodawca nie stwarzałby problemów. Z drugiej strony, szwaczki nie mają poczucia, że założenie organizacji związkowej spowoduje poprawę ich sytuacji:

„Po co mi to, można się narazić, to nic nie zmienia”.

Na taką postawę ma na pewno wpływ działanie tzw. „żółtych związków zawodowych”⁴⁰, kooperujących z pracodawcami, i nie walczących o przestrzeganie standardów pracy:

„Pani X ma to gdzieś, na przewodniczącego związku nie można liczyć, gdyż podobnie jak prezes nie widzi problemu”.

W jednej fabryce ankietowana działaczka związku stwierdziła, że związkowcy są szykanowani:

„Związek nie może robić zebrań z pracownikami; nie można nikomu pomóc, bo liczy się tylko praca”.

W tej samej firmie działał też zakładowy związek, będący pod ochroną kierownictwa zakładu, jako bardziej lojalny i nie sprawiający problemów:

„Związki zgadzają się zawsze ze wszystkim, co chce zarząd, nasze zdanie się nie liczy”.

⁴⁰ „Żółte związki” to potoczne określenie związków kooperujących z pracodawcą wbrew interesom pracowników. Nazwa ta wywodzi się od określanym tym mianem chadeckich związków zawodowych z okresu przedwojennego w przeciwieństwie do „czerwonych” – socjalistycznych.

W 4 zakładach dochodziło do strajków i protestów. Najczęściej były to krótkie „dzikie strajki”, w proteście przeciwko przedłużającym się godzinom pracy i braku wypłat za nadgodziny. W żadnym z przypadków nie doszło do użycia siły wobec strajkujących. W obecnej chwili pracownice zaczynają mieć poczucie, że skuteczniejszą metodą od strajku lub szukania pomocy w związkach zawodowych jest w ostateczności pójście do sądu. Możliwe, że jest to wywołane nagłościami przez media sukcesami pracowników różnych firm (niekoniecznie odzieżowych) w dochodzeniu swych praw drogą sądową. Mimo, iż na razie są to wypadki dość sporadyczne, wkraczanie przez większą niż poprzednio liczbę pracowników na drogę sądową pozwala wnioskować, że w świadomości społeczeństwa złe traktowanie pracowników powoli przestaje być widziane jako dopuszczalny czy nawet normalny i nieunikniony element gospodarki rynkowej i demokratycznego państwa.

Na pytanie o układy zbiorowe większość ankietowanych przyznało, że nie wie, czy taki dokument w firmie funkcjonuje:

„Nie wiem czy coś takiego u nas jest”.

Szwaczki na ogół wiedzą, że mają prawa pracownicze i wyrażają przekonanie że nie są one łamane, chociaż jednocześnie nie są pewne, czy w obecnej sytuacji (bezrobocie, powolne sądownictwo itd.) istnieje możliwość ich obrony.

5. Zakaz przekraczania ustawowej liczby godzin pracy

Przeprowadzone badania wskazały na ponadnormowy czas pracy, nie respektowanie przepisów odnoszących się do godzin nadliczbowych oraz nieprowadzenie poprawnej dokumentacji dotyczącej czasu pracy jako jeden z najczęściej łamanych standardów. Na dziesięć przebadanych zakładów, zaledwie w dwóch przestrzega się norm dotyczących czasu pracy. W tych zakładach szwaczki pracują przez 5 dni w tygodniu po 8 godzin. Są to jednak firmy posiadające status zakładów pracy chronionej, gdzie większość z badanych standardów była przestrzegana w stopniu zadawalającym.

W pozostałych fabrykach pracownice pracują często po 10 lub 12 godzin dziennie, a te godziny pracy nie są z nimi uzgadniane:

„Nikt nas nie pyta czy chcemy tak pracować”.

Co więcej, jak już zostało wyżej wspomniane, pracownice nie mają możliwości odmówienia pracy w nadgodzinach i często nie są z wyprzedzeniem informowane o wymaganym czasie pracy:

„W sezonie, to czasami nie wiem do której godziny będziemy pracować”.

W kilku zakładach praca odbywa się w systemie zmianowym, jednak w przypadku, gdy jest dużo zamówień zmiany przedłużają się. Bywa, że pracownice muszą pracować całą noc. Według badanych zdarzało się, że w ciągu miesiąca szwaczki wyrabiały ponad 200 nadgodzin. Ponadto, często nadgodziny nie są dodatkowo opłacane (lub są bardzo nisko płacone). Pracownice nie mają też możliwości odebrać w zamian dni wolnych (mimo że jest to zgodne z kodeksem pracy):

„Nawet tego nie próbowałam, bo i tak wiem co usłyszę”.

Szwaczki, z którymi rozmawiano, mają świadomość, że w sezonie muszą więcej pracować, bo od tego zależy przyszłość firmy. Równocześnie jednak uważają, że ponadnormowy czas pracy jest związany

ze złą organizacją, a także naciskiem kładzionym przez firmy na osiągnięcie jak największego zysku przy jak najmniejszych kosztach:

„Pracujemy za darmo, a przecież oni na tym zarabiają”.

Nadgodziny często nie są wykazywane w dokumentach księgowych. Związane jest to z tym, że pracownicy nie dostają wynagrodzenia, bądź nie jest ono naliczane zgodnie z przepisami kodeksu pracy.

W większości firm praca jest zorganizowana w systemie akordowym. A dodatkowo pracownicy skarżą się, że normy dzienne są zawyżane (np. z założenia liczone na 10, a nie 8 godzin pracy). W rezultacie, żeby im sprostać pracownicy muszą zostawać po godzinach:

„Po zmianach w ciągu dnia jesteśmy w stanie wyrobić zaledwie 60% normy, a resztę musimy robić w nadgodzinach”.

W ciągu dnia pracownicy mają tylko 15–20 minutową przerwę, w konsekwencji czego są przemęczone; uważają, że przerwy są zbyt krótkie, a po wykorzystaniu przerwy nie mogą już odpocząć ani przez chwilę.

„Potem, to nawet oczu nie można podnieść z nad maszyny, bo można usłyszeć, że to nie wczasy; jak jestem zmęczona i chcę chwilę odetchnąć, bo mnie plecy bolą, to zaraz szefowa mówi, że mam wracać do szycia, bo wylecę; pracujemy jak niewolnice”.

Szwaczki bardzo rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich. Dzieje się to na ogół dopiero w przypadku bardzo ciężkich chorób, bo wzięcie wolnego jest źle widziane przez pracodawców. Taka sytuacja ma natomiast negatywny wpływ na zdrowie całej załogi:

„Potem jesteśmy wszystkie chore, bo się zarazamy”.

W większości firm urlopy są rzadko udzielane, część z pracowników ma niewykorzystany urlop z 2004, a nawet zdarzyło się, że z 2003 roku. Nie przysługuje im ekwiwalent pieniężny. Jest to niezgodne z Kodeksem Pracy, ale praktyka ta jest stosowana w wielu zakładach pracy. Często trudno wziąć nawet jeden dzień wolny:

„Trzeba się tłumaczyć i prosić, trzeba mieć naprawdę poważny powód”.

Z kolei w innym zakładzie, pracownicy nie mogą swobodnie wybierać daty urlopu; dostają urlopy tylko poza sezonem, wtedy, kiedy nie ma zamówień.

6. Prawo pracowników do godziwej płacy

We wszystkich 10 zakładach „wyściowych”, stałą kwotą zarobków jest płaca minimalna, a pozostała kwota pensji wypracowywana jest w systemie akordowym. Szwaczki zarabiają średnio od 800 do 900 zł. netto, razem z wynagrodzeniem za nadgodziny i, jeżeli są one płatne, mogą zarobić do 1300 zł. Istnieją jednak zakłady, w których pracownicy dostają wypłaty w wysokości 600 zł. W sezonie, przy dużej ilości nadgodzin i w wypadku, gdy te nadgodziny są płatne, udaje się im zarobić nawet do 1300 zł. Pensje wypłacane są w formie gotówkowej. W dwóch zakładach wypłacane są premie jakościowe i wydajnościowe oraz dodatki za staż pracy. W jednej z fabryk od niedawna zmieniono system rozliczania, rezygnując z tych dodatków, w efekcie czego pracownicy zarabiają mniej.

We wszystkich 10 zakładach stawki za wykonywaną pracę są różne, w zależności od tego w jakim dziale pracują: od kilku do około 50 groszy za sztukę. Tak jak było to już wspomniane powyżej, nadgodziny są najczęściej nisko płatne (na przykład 1,20 zł za godzinę) lub nie są opłacane w ogóle. Za pracę w nocy nie ma najczęściej specjalnych dodatków; w jednej z firm szwaczki za pracę przez całą noc otrzymały zaledwie 8 zł. Dodatkowo, pensje są często wypłacane z opóźnieniem lub w ratach:

„Nigdy dla nas nie ma pieniędzy, a szefowa jeździ na egzotyczne wakacje; właściciel mówi, że płaci nam ile może, a sam ma dwa drogie samochody, rzuci nam jakimś ochłapem, a my nie mamy za co dać jeść dzieciom”.

Alarmujące jest to, że respondentki nie do końca są pewne, czy pracodawca odprowadza regularnie składki na ZUS. W jednym z zakładów, w czasie, gdy było prowadzone badanie, trwało postępowanie wyjaśniające w sprawie o niepłacenie składek.

Pracownice skarżą się też na niejasne reguły dotyczące wykorzystania funduszu socjalnego; rzadko (poza dwoma fabrykami) mają poczucie, że są to pieniądze wydawane zgodnie z przeznaczeniem:

„Nikt nie wie, ile jest w nim pieniędzy, ani czy w ogóle tam są i na co są tak naprawdę wydawane”.

Pracownice, szczególnie te, które mają rodziny twierdzą, że nie są w stanie utrzymać się z jednej pensji; chciałyby zarabiać jeszcze 500 - 600 zł miesięcznie więcej:

„Może wtedy nie musiałabym ciągle pożyczać; no wtedy starczyłoby do pierwszego”.

7. Prawo pracowników do bezpieczeństwa i higieny pracy

W prawie wszystkich 10 przebadanych zakładach odzieżowych warunki pracy są złe. W wielu sytuacjach jest tak zła i tak utrwalona, że niektóre pytania ankierów (np. o klimatyzację, maseczki, zatyczki do uszu zapewniane przez pracodawcę) budziły rozbawienie. Zaledwie w trzech z badanych zakładów pracownice twierdziły, że warunki pracy są dobre:

„Nie możemy narzekać; bardzo się poprawiło, a ma być jeszcze lepiej”.

Respondentki skarżyły się na temperaturę, mówiąc że w halach produkcyjnych latem jest duszno i gorąco, natomiast zimą bywa chłodno do tego stopnia, że:

„Ręce grabieją, w stopy strasznie ciągnie; koleżanka przy oknie siedzi zimą w szaliku i kurtce”.

Niska temperatura jest spowodowana nie tylko tym, iż firmy oszczędzają na ogrzewaniu. Dodatkowo, stan wielu budynków jest zły: okna i drzwi są nieszczelne i przepuszczają zimno. W jednym z zakładów był dziurawy dach, przez który w czasie deszczu przeciekała duża ilość wody. Latem z kolei, w czasie upałów, temperatura przekraczała trzydzieści stopni, a zaduch utrudniał oddychanie. Woda i napoje chłodzące nie zawsze są przez pracodawców dostarczane:

„Siedzimy rozebrane do biustonoszy, przynosimy sobie wiatraki, ale to i tak nic nie pomaga”.

Szwaczki narzekają też na hałas panujący w halach, po kilku godzinach w takich warunkach są ogłuszone:

„Po całym dniu nic nie słyszę; jak wychodzimy na przerwę, to do siebie krzyczymy”.

Często odzież robocza nie jest pracownikom dostarczana na bieżąco.

Dużym problem jest brak ergonomicznych krzeseł i odpowiedniej organizacji stanowisk produkcyjnych:

„Czasami to już po chwili bolą mnie plecy, a tu cały dzień siedzenia przede mną”.

W jednym zakładzie są tak fatalne warunki lokalowe, że szwaczki muszą siedzieć stłoczone zbyt blisko siebie. Szwaczki narzekają też na złe, zbyt słabe oświetlenie. W części zakładów jest brudno, po halach biega robactwo, w toaletach cuchnie, nie ma papieru toaletowego, mydła i ręczników. Dodatkowo, często brakuje dobrze urządzonych szatni i łazienek. W jednej z fabryk zwracano pracownikom uwagę, żeby nie siedzieli w toaletach zbyt długo. Nie wszystkie pracownice były pewne czy i gdzie w zakładzie są wyjścia ewakuacyjne.

Możliwość skorzystania z pomocy medycznej w zakładach istnieje, jednak najczęściej w dość mocno ograniczonym zakresie. Na podkreślenie zasługuje fakt, że w fabryce, będącej zakładem pracy chronionej była nawet dobrze wyposażona przychodnia przyzakładowa.

Złe samopoczucie i drobne wypadki przy pracy są na ogół bagatelizowane, pracownicy są zniechęceni do chodzenia do lekarza, trudno jest też dostać zwolnienie w celu zrobienia sobie specjalistycznego badania. Pracodawcy nie chcą by zgłaszać do ubezpieczalni wypadki przy pracy. Do najczęstszych urazów należą drobne stłuczenia, przeszycia palców, przecięcia, poparzenia. Część z nich jest spowodowana niesprawnością maszyn, ale także brakiem koncentracji z powodu przemęczenia, czy też brakiem odpowiedniego przeszkolenia. Część wypadków przy pracy jest również spowodowana nieuwagą pracownic.

Dużym problemem jest znęcanie się psychiczne nad pracownikami. Pracownice są obrażane i wyzywane z użyciem obelżywych słów. Gdy pracownica popełni błąd krzyczy się na nią przy pozostałych pracownikach, zarzucając głupotę i brak umiejętności. Ciągłe podkreślanie ryzyka utraty pracy, przypominanie, że „na ich miejsce jest mnóstwo chętnych” jest nieodłącznym elementem pracy w fabrykach. Świadomość niepewności pracy była stale podkreślana w trakcie rozmów przeprowadzanych w ramach niniejszych badań. Z wywiadów wynika, że strach przed utratą pracy zniechęca pracownice do zorganizowanych lub indywidualnych przedsięwzięć mających na celu poprawę warunków pracy. Badane podkreślały, że nie mają poczucia bezpieczeństwa, że nie są szanowane, że czasami czują się:

„Gorzej niż śmieć”.

8. Prawo pracowników do legalnego zatrudnienia i przyzwoitych warunków pracy

Większość z badanych pracownic zatrudniona jest na umowę o pracę na czas nieokreślony, bądź na długoterminową umowę na czas określony. Równocześnie, dość często stosowana jest praktyka zatrudniania na pół etatu (pracodawca płaci ZUS w wysokości odpowiadającej takiemu czasowi pracy), ale pracownicy pracują 8 godzin dziennie czyli w pełnym wymiarze. Żadna z badanych osób nie pracowała w swojej firmie na czarno; respondentki nie były jednak pewne co do tego, czy w ich zakładach wszyscy pracują legalnie. Można też przyjąć, że pracownice zatrudnione „na czarno” nie zgłaszały się do niniejszych badań:

„Nawet jak tak jest, to się nikt nie chwali”.

Nowi pracownicy przyjmowani są na początku na 3-miesięczny okres próbny. Świadczenia zdrowotne i składki ZUS nie zawsze odprowadzane są terminowo, bywa, że firmy mają zaległości. O tym jednak pracownicy nie zawsze wiedzą, czasami okazuje się to dopiero po jakiejś większej kontroli.

5. PODSUMOWANIE

Wnioski

Na podstawie przeprowadzonych w ciągu ostatnich dwóch lat badań w zakładach odzieżowych, tzn. badań przeprowadzonych w 10-ciu fabrykach w ramach niniejszego projektu oraz badań przeprowadzonych w 2004 roku wyłania się wręcz obraz drastycznego łamania praw pracowniczych. O ile przypadki wyzysku pracowników w hipermarketach zostały przez media nagłośnione, to o tragicznej czasami sytuacji szwaczek nadal niewiele słychać. Tymczasem okazuje się, że na 8 zbadanych przez Clean Clothes Campaign standardów socjalnych (zakaz pracy przymusowej, zakaz dyskryminacji przy zatrudnieniu, zakaz pracy dzieci, prawo do wolności zgromadzeń i umów grupowych, zakaz przekraczania ustalonych godzin pracy, prawo do godziwego wynagrodzenia, bezpieczeństwo i legalność zatrudnienia, prawo do przyzwoitych warunków pracy) zaledwie jeden, dotyczący pracy nieletnich, jest w pełni przestrzegany. Ponadto, badaniu poddane były tylko wybrane firmy, szyjące dla zachodnich marek, a zapewne w wielu małych szwalniach produkujących na rynek krajowy sytuacja nie jest lepsza. Przemysł odzieżowy jako branża sfeminizowana ucierpiała w konsekwencji zmian systemowych w dwójnasób: (1) państwo „zapomniało” o szwaczkach, które nie były w stanie urządzać wielkich manifestacji czy wręcz „zadym” pod Sejmem, jak np. górnicy; (2) zakłady państwowe zostały w większości przypadków sprywatyzowane, a kobiety w nich pracujące albo zwolniono, albo zmuszono do przyjęcia nowych warunków zatrudnienia narzuconych przez prywatnych właścicieli. Nowe warunki pracy są oparte na nadal funkcjonujących stereotypach i wartościach cechujących wczesny (tzw. „dziki”) kapitalizm, który po zmianach systemowych zawładnął nie tylko Polską, ale całym regionem Europy Środkowej i Wschodniej. Ta forma kapitalizmu jest wynikiem niewielkiego doświadczenia w dziedzinie demokracji i charakteryzuje się niskim szacunkiem dla godności człowieka nie dysponującego większym kapitałem, niewystarczającym przestrzeganiem praw pracowników czy nawet szerzej, praw człowieka. Ważną rolę odgrywa w nim również przeświadczenie, że w kapitalizmie „po prostu tak jest”; prawa pracowników to przeżytek z przed-kapitalistycznej epoki, a firma szanująca swych pracowników nie osiągnie sukcesu na rynku. Niestety, jest to też wina ogólnego przyzwolenia społecznego na traktowanie praw pracowniczych jak „luksusu”, na który nas nie stać i promowania liberalizmu gospodarczego, rozumianego jako wolność od zobowiązań wobec pracowników. To, w połączeniu z przekonaniem, że potencjalnych pracowników zawsze będzie więcej niż miejsc pracy, prowadzi do sytuacji, która została zaobserwowana w czasie niniejszych badań.

Opisane tu niekorzystne warunki pracy w przemyśle odzieżowym są również wynikiem pogarszającej się kondycji ekonomicznej branży, na którą negatywnie wpłynęło pojawienie się „szmateksów” z zachodnią odzieżą używaną oraz zalew rynku tanią odzieżą produkowaną w Chinach. Firmy stanęły przed groźbą bankructwa, i aby utrzymać się na rynku zmuszone są do minimalizowania kosztów produkcji, decydując się przede wszystkim na oszczędzanie na kosztach pracy takich jak płace i wydatki socjalne. Właściciele podejmują się zleceń, które przerastają możliwości przerobowe firmy, co powoduje nadmierne obciążenie pracowników nadgodzinami. Można zaryzykować stwierdzenie, że panujące w większości polskich zakładów odzieżowych warunki pracy przypominają te z początków kapitalizmu w XIX wieku.

Jednak łamanie praw nie można tłumaczyć wyłącznie złą sytuacją finansową przedsiębiorstw czy też ideologią i wartościami związanymi z „dzikim” kapitalizmem (na ogół bardzo odbiegającymi od rzeczywistości w europejskich społeczeństwach o starszej demokracji, jak również bardziej rozwiniętej gospodarce rynkowej). Z badań wynika, że pracownicy zakładów odzieżowych nie mają wystarczającego wsparcia w związkach zawodowych. O ile nie można zapobiec powstawaniu i kooperacji z pracodawcami (wbrew interesom pracowników) autonomicznych zakładowych związków, o tyle trudno zrozumieć tolerancję dla bierności lokalnych działaczy z dwóch największych central związkowych NSZZ Solidarność i OPZZ. Podejmując próby kontaktu z pracownikami, którzy chcieliby wziąć udział w badaniach, zwykle osoby wdrażające projekt spotykały się z niewielkim zainteresowaniem lub całkowitym jego brakiem wśród działaczy związkowych. Niektórzy, dowiadując się, że badania będą prowadzone bez wiedzy pracodawców, wręcz odmawiali pomocy. Respondentki skarżyły się na małą aktywność związków. Wydaje się, że brakuje im często wiary w to, że związkowcy próbują zmienić ich niekorzystną sytuację. Jednakże, w zakładach w których związki zawodowe są aktywne, nawet jeśli nie osiągają pożądanego rezultatu, sama świadomość, że podejmują próby obrony interesu pracowników jest bardzo ważna i mobilizuje pracowników do walki o swoje prawa, np. zgłoszenia się do inspekcji pracy czy w ostateczności do sądu.

Coraz częściej firmy w kampaniach marketingowych wykorzystują elementy związane z problematyką społecznej odpowiedzialności biznesu. Przedsiębiorstwa i ludzie biznesu nagradzani są za etyczne postępowanie wobec klientów, konkurencji i pracowników. Z badania „Postawy wobec społecznej odpowiedzialności biznesu w Polsce” przeprowadzonej w 2003 roku przez Fundację Komunikacji Społecznej wynika, że Polacy oceniają firmy przede wszystkim na podstawie jakości ich produktów oraz sposobu, w jaki traktują pracowników i kooperantów. Zwracają również uwagę na jakość obsługi klientów oraz uczciwość w informowaniu o produktach i działalności⁴¹. Tymczasem zarówno w tegorocznym, jak i ubiegłorocznym badaniu brali udział pracownicy firm, wyróżnionych m.in. za przestrzeganie praw pracowniczych. W obu przypadkach okazało się, że faktyczne warunki pracy w tych zakładach są fatalne, a pracownicy skarżą się na złe traktowanie.

Istotnym problemem jest ograniczone zaufanie dla inspektoratu pracy. Podczas wywiadów pracownicy wyrażali obawę, że zgłaszając naruszenia ich praw do inspektorów pracy, narażą się na represję ze strony pracodawców, łącznie z natychmiastowym zwolnieniem. W dwóch przypadkach poddawali w wątpliwość czy kontrole mają sens, bo:

„Inspektor nawet nie zagląda na hale, idzie do szefa, pije kawę i wychodzi...”

⁴¹G. Rakowicz, Liczy się jakość produktów. Społeczna odpowiedzialność biznesu, „Rzeczpospolita” z 19.11.2003

Na propozycje ankieterów, że pomogą w dotarciu do inspekcji, odmawiali i prosili o pozostawienie informacji do wiadomości CCC, wyjaśniając że boją się nie tylko o miejsca pracy, ale także o dalsze funkcjonowanie zakładu.

Potrzebne działania

Potrzeba wykorzystania badań do rzeczywistej pomocy kobietom. Pracownice biorące udział w badaniach zwracały uwagę na brak wymiernych dla nich efektów badań (tzn. efektów w formie doraźnej pomocy). Niestety, prowadzący badania nie są w stanie zagwarantować ankietowanym, że udzielona przez nich pomoc w badaniach zaowocuje natychmiastową poprawą ich sytuacji. W Polsce nie ma wielu mechanizmów pozwalających w krótkim czasie efektywnie wpłynąć na działania producentów łamiących prawa pracownicze, a zwłaszcza na pozytywne zmiany w całej branży a nie tylko w poszczególnych firmach. Spowodowane jest to m. in. tym, że świadomość konsumentów na temat standardów pracy w fabrykach odzieżowych jest znikoma i nie dochodzi do bojkotów konsumenckich. Ponadto, w sytuacji kiedy przeszło połowa społeczeństwa ma niewielkie dochody, niska cena, a nie ciężka sytuacja pracowników, jest istotnym argumentem przy wyborze produktu w sklepie.

Dodatkowo, mimo posiadania wiarygodnej diagnozy sytuacji, organizacje pozarządowe nie są w stanie podjąć się np. napiętnowania konkretnych fabryk, gdyż mogłyby one wprowadzić sprawę na drogę sądową, gdzie organizacje pozarządowe mają niewielkie szanse, chociażby ze względu na ograniczone możliwości finansowe. Ponadto, z przeprowadzonych badań wynika, że istniejące mechanizmy mające zapewniać przestrzeganie standardów pracy, jak np. działalność Państwowej Inspekcji Pracy czy związków zawodowych, okazują się często nieefektywne. W ocenie badanych kobiet nie spełniają one swoich zadań, wchodząc w „zażyte” relacje z pracodawcami i działając często wbrew interesom pracowników.

Próby poprawy sytuacji pracownic w przemyśle odzieżowym poprzez napiętnowanie poszczególnych firm zbadanych w niniejszych badaniach, poprzez podanie ich nazw mediom, mogłoby doprowadzić do bardziej efektywnych kontroli w konkretnym zakładzie. Po pierwsze jednak, to złamałoby zaufanie wielu ankietowanych kobiet, które zgodziły się wziąć udział w badaniach tylko po uzyskaniu obietnicy od ankieterów, że pracodawca nie będzie ich podejrzewał o udzielenie wywiadu i nie dowie się, że jakiegokolwiek badania były przeprowadzane w zakładzie. Po drugie, napiętnowanie konkretnych firm przez media mogłoby doprowadzić do chwilowego pogorszenia sytuacji konkretnych kobiet. Mogłoby to nastąpić np. w sytuacji gdyby nasilone inspekcje doprowadziły do zamknięcia zakładu i wiążącego się z tym chwilowego lub stałego bezrobocia pracownic. Istnieje również obawa, że pracodawca będzie próbował się dowiedzieć kto brał udział w badaniach i ewentualnie mógłby 'ukarać' pracownice. Po trzecie, nawet zmiany w pojedynczych zakładach nie koniecznie doprowadzą do zmian w całym przemyśle odzieżowym.

Z doświadczeń zebranych w czasie projektu wynika, że aby skutecznie działać na rzecz poprawy sytuacji pracowników przemysłu odzieżowego należy:

- po pierwsze: kontynuować monitoring przestrzegania standardów warunków pracy i praw pracowników, aby poprzez szeroko zakrojone badania właściwie zdiagnozować i udokumentować sytuację,

– po drugie: budować szeroką koalicję złożoną z różnych środowisk, które wspólnie, różnymi metodami, na różnych forach, używając wyników wiarygodnych badań jako silnego argumentu będą działać na rzecz poprawy sytuacji pracowników branży odzieżowej.

Konieczność kontynuacji badań. Przedstawione powyżej niepokojące wyniki badań, zdecydowanie potwierdzają potrzebę kontynuacji monitoringu przestrzegania standardów pracy w fabrykach odzieżowych i podejmowania prób poprawy sytuacji zatrudnionych tam pracowników. Wnioski wynikające z przebadanych 14 fabryk są jedynie próbą zobrazowania sytuacji w przemyśle odzieżowym. W Polsce działa około 44 000 producentów odzieży, w związku z tym potrzebne są badania na o wiele szerszą skalę. Szersze i bardziej reprezentatywne badania byłyby niepodważalnym argumentem pozwalającym podejmować konkretne działania na rzecz poprawy sytuacji pracowników przemysłu odzieżowego. Kolejnym argumentem przemawiającym za kontynuacją badań jest także pozytywna reakcja i zainteresowanie mediów po prezentacji ostatnich wyników badań Koalicji KARAT i CCC na konferencji prasowej. Wywołały one duże zainteresowanie dziennikarzy zarówno z mediów ogólnopolskich, jak i innych – np. z czasopism specjalistycznych czy związkowych z kraju i zagranicy. Co ważniejsze, wyniki badań spotkały się z odzewem ze strony czytelników, którzy komentowali zamieszczone w Internecie artykuły na temat badań. Powoływali się oni na własne doświadczenia, potwierdzali przypadki łamania praw pracowników i niehumanitarnych warunków pracy w polskim przemyśle odzieżowym. Wymieniali również nazwy zakładów nieobjętych dotąd badaniami, w których według nich te prawa są łamane.

Potrzeba stworzenia szerokiej koalicji działającej na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym. Działalność Clean Clothes Campaign w 11 krajach Europy opiera się na szerokich koalicjach różnych środowisk działających w poszczególnych krajach na rzecz poprawy sytuacji pracowników w fabrykach odzieżowych. Jednym z założeń projektu realizowanego przez CCC i Koalicję KARAT w 2005 roku było stworzenie takiej koalicji w Polsce. W trakcie pierwszego projektu w 2004 roku przedstawiciele różnych organizacji pozarządowych, związków zawodowych, organizacji kościelnych, środowisk lokalnych itp. wyrazili swoje zainteresowanie taką formą współpracy. Niestety, w wielu przypadkach deklaracje te okazały się bez pokrycia. Zwykle, aktywne zaangażowanie się w tworzenie i działanie takiej koalicji uniemożliwia brak wystarczających zasobów personalnych, finansowych itp. Jednak, aby działanie na rzecz poprawy warunków pracy w fabrykach odzieżowych było skuteczne potrzebna jest szeroka współpraca, na wielu poziomach. Przede wszystkim, niezbędne jest zaangażowanie lokalnych środowisk, najlepiej znających sytuację w regionach gdzie działają fabryki, mających kontakty z pracującymi tam kobietami, co pozwoliłoby na dogłębne zanalizowanie problemu i dotarcie do potencjalnych respondentek. Konieczne jest również zainteresowanie mediów. Świadomość problemu wykorzystywania pracowników przemysłu odzieżowego jest znikoma wśród społeczeństwa. Przekazywanie rzetelnych informacji na ten temat poprzez media pozytywnie wpłynęłoby na świadomość konsumentów, jak również zmotywowałoby producentów dbających o swój wizerunek do działań poprawiających sytuację pracowników.

Ponadto, koalicja działająca na rzecz poprawy warunków pracy w przemyśle odzieżowym w Polsce musi współpracować z podobnymi organizacjami w innych krajach regionu. Tylko wspólne działania mogą zapobiec sytuacji, w której producenci zmuszeni do poprawy warunków pracy w swoich zakładach w Polsce zdecydują się na przeniesienie fabryk do innych krajów regionu, gdzie przyzwolenie na łamanie standardów pracy wciąż będzie im pozwalać na obniżanie kosztów produkcji.