

Agnieszka Mróz¹

Sytuacja pracownic firmy Greenkett w Dębnie pod Poznaniem Studium przypadku

Kampania Clean Clothes Campaign w 2005 r. wyróżniła 8 podstawowych standardów pracy, pod kątem których badała warunki pracy kobiet w przemyśle odzieżowym w Polsce – prawo pracowników do godziwej płacy, do legalnego zatrudnienia, do przyzwoitych warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy, do zrzeszania się i umów zbiorowych oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, pracy przymusowej, przekraczania ustawowej liczby godzin pracy i pracy dzieci. Opierają się one w większości na prawach pracowniczych uchwalonych przez Międzynarodową Organizację Pracy (MOP) oraz mają swoje odpowiedniki m.in. w polskim Kodeksie Pracy oraz Konstytucji RP.² Wydaje się, że wypracowane przez kampanię CCC narzędzie może przydać się do opisu sytuacji pracowników innych branż. Postaram się przeanalizować na ile standardy te były przestrzegane w fabryce Greenkett w Dębnie pod Poznaniem. Oczywiście łamanie podstawowych praw pracowniczych w Polsce, zwłaszcza kobiet, nie ogranicza się do branży tekstylnej. Możliwe, że dzięki podobnym analizom przypadków z różnych sektorów przemysłu udałoby się nazwać wspólne realne problemy pracownic w Polsce, a dalej poprzez nagłaśnianie ich, bojkot firm wykorzystujących pracowników, promowanie solidarności pracowniczej i samoorganizacji zapobiec dalszemu wyzyskowi.

Ostatnie miesiące w Greenkett

W fabryce Greenkett większość pracowników nie pracuje od początku istnienia zakładu. Dużej rotacji spowodowanej niskimi płacami (a nawet obniżeniem ich), towarzyszyły złe warunki pracy oraz zwalnianie niepokornych pracowników, co zmusiło ich do podjęcia latem 2006 r. dzikiego strajku, w którym wzięło udział 45 osób. Nie zmieniło to trudnej sytuacji, a pracodawca zareagował na strajk szykanami i krzykiem. Dzięki osobistym kontaktom ze związkowcami z fabryki Cegielskiego w Poznaniu 58 osób z Greenkett (2/3 pracowników produkcyjnych, w tym zaledwie kilku mężczyzn) w styczniu 2007 r. założyło komisję związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza. Przez pierwsze miesiące funkcjonowania związku pracodawca został zmuszony do realizacji kilku postulatów pracowników, aż do momentu zwolnienia dwóch działaczek związkowych 22 marca 2007 r. Do zwolnień doszło z dnia na dzień, poprzez rozwiązanie umowy o pracę za wypowiedzeniem w trybie natychmiastowym. Jedną ze zwolnionych kobiet jest sołtysową we wsi Dębno i udostępniała salę na spotkania związkowe, dzięki drugiej doszło do nawiązania kontaktów z Inicjatywą Pracowniczą. Obie zabierały głos w imieniu pracownic na spotkaniach z kierownictwem. Konsekwencją zwolnień było oprócz pikietowania i oflagowania fabryki, wejście przez związek zawodowy w spór zbiorowy z pracodawcą i domaganie się (1) podwyżek w wysokości 30% dla wszystkich pracowników (2) zaprzestania represji wobec związku

¹ Artykuł został napisany wiosną 2007, jako studium przypadku do dyskusji na kurs online, Feministyczna krytyka ekonomii.

² Joanna Szabuńko, Anita Seibert, Anna Kamińska. *Warunki pracy kobiet w polskim przemyśle odzieżowym*. Wyniki badań. Raport Clean Clothes Campaign i Koalicji Karat, 2005

zawodowego (3) podpisania zbiorowego układu pracy oraz możliwości rozporządzania funduszem socjalnym przez samych pracowników. Dwukrotne negocjacje zakończyły się odrzuceniem przez pracodawcę dwóch pierwszych postulatów, trwają rozmowy nad przyjęciem układu zbiorowego. Zwolnione pracownice skierowały sprawę do sądu pracy, domagając się uznania ich zwolnień za nielegalne (według Ustawy o Związkach Zawodowych dyskryminacja za działalność związkową jest zakazana; obie kobiety były objęte ochroną prawną, a według artykułu 32 Kodeksu Pracy „pracodawca bez zgody zarządu zakładowej organizacji związkowej nie może wypowiedzieć ani rozwiązać stosunku pracy” z chronionym pracownikiem) oraz odszkodowania. Pierwsze rozprawy odbędą się jeszcze w maju 2007 r. Pracownice uzyskały pomoc prawną od związku zawodowego.

Przed analizą standardów kampanii CCC warto przybliżyć, czym zajmuje się firma Greenkett, jak wygląda obecnie sytuacja przemysłu drewnianego oraz specyfikę regionu, w którym znajduje się fabryka.

Greenkett – panele podłogowe za 850 zł netto

Firma Greenkett Polska wchodzi w skład Grupa IG, produkującej parkiety, sklejki i panele podłogowe. Grupa IG, z główną siedzibą w Hiszpanii, została założona w 1937 r., jednak dopiero od lat 90-tych, a zwłaszcza w latach 2004/05 korporacja rozszerzyła swoją działalność na rynek globalny. W 2003 r. powstała filia w Portugalii, w 2004 r. w Polsce oraz Brazylii, w 2005 r. w USA oraz na Słowacji. W każdym z zakładów korporacja zatrudnia od 100 do 300 pracowników, przy czym te na peryferiach lub półperyferiach systemu kapitalistycznego zajmują się produkcją, przerobem drewna, suszeniem go itp., podczas gdy firmy w USA i Hiszpanii dystrybucją, marketingiem i reklamą. Niewątpliwie wpływa to na różnice w sytuacji pracowników. Drewno (najczęściej buk, klon, dąb) sprowadza się głównie z Afryki, Ameryki Północnej, Brazylii, Rosji i Szwecji. Filia w Hiszpanii jest największym importerem drewna parkietowego w Europie, a na Półwyspie Iberyjskim Grupa IG wiezie prym w swojej branży.³

W Polsce Greenkett Polska Sp. z o.o. działa od 2004 r., zatrudniając w Dębnie pod Poznaniem ok. 150 pracowników, w większości młode kobiety. Działalność firmy polega na obróbce mechanicznej drewnianych fryzów parkietowych, czyli półproduktu. Rocznie firma przerabia ok. 12 000 m³ drewna. Na stronach internetowych Powiatowego Urzędu Pracy w Grodzisku Wielkopolskim można odnaleźć notkę, że firma Greenkett poszukiwała na przełomie 2006 i 2007 r. pracowników produkcyjnych: „praca na trzy zmiany, praca stojąca; klasyfikacja lamelki drewnianej; rodzaj zatrudnienia: umowa o pracę; wynagrodzenie: 850 netto”.

Przemysł drzewny – rozwój nie dla pracowników

Przemysł drzewny, zwłaszcza paneli podłogowych, wraz z boomem budowlanym przeżywa w ostatnich latach rozkwit. Podobnie rozwija się firma Greenkett (zarówno w skali globalnej, jak i w skali Polski) – właściciele zapowiadają zbudowanie nowego zakładu pracy (w którym zatrudnienie ma rzekomo znaleźć ok. 80 osób, jego lokalizacja objęta jest tajemnicą handlową) oraz zintensyfikować produkcję poprzez wprowadzenie czterozmianowego

³ Ze strony internetowej Grupa IG: <http://www.grupo-ig.com>

systemu pracy w Dębnie (nowe miejsca pracy dla ok. 20 osób). Jednak obecni pracownicy w żaden sposób nie partycypują w korzyściach płynących z tego rozwoju, wręcz przeciwnie, odbywa się on ich kosztem – ich płace są zamrażane (pracodawca tłumaczy, że nie stać go na podwyżki czy umowy na czas nieokreślony gdyż „się rozwija”), a system czterozmianowy wpłynie negatywnie na rygor i bezpieczeństwo pracy. Planowane nowe miejsca pracy zapewne będą równie niestabilne oraz niskopłatne.

Szybki zysk i efektywny wyzysk w Dębnie, gmina Stęszew

Gmina Stęszew leży w województwie wielkopolskim, 25 km na południowy zachód od Poznania, zamieszkuje ją 13 500 osób. Gmina w ostatnich latach stawiała sobie za cel stworzenie systemu zachęt dla inwestorów oferując, już tradycyjnie, zwolnienia podatkowe i utworzenie atrakcyjnych terenów pod działalność gospodarczą. Ten etap udało się zrealizować – bardzo szybko przybywa tu nowych podmiotów gospodarczych. Celem jednak miała być aktywizacja ekonomiczna gminy, a rozwój gospodarczy miał doprowadzić do zamożności i poprawy sytuacji mieszkańców. Na przykładzie firmy Greenkett można wskazać na niepowodzenia tej strategii.

Usprawiedliwione jest podejrzewanie, że wybór regionów podobnych do gminy Stęszew na lokalizację zakładów produkcyjnych, zwłaszcza przez zagranicznych inwestorów, nie jest przypadkowy. Są to regiony wiejskie na peryferiach lub półperyferiach (w wypadku Greenkett: Polska, Słowacja, Brazylia), które z jednej strony znajdują się w pobliżu dużych aglomeracji, co umożliwia dostęp do punktów węzłowych kapitału – transportu, lotnisk, rynków zbytu itd. – z drugiej strony, oprócz wspomnianych zwolnień podatkowych można spodziewać się tutaj taniej, słabo zorganizowanej siły roboczej, często też słabo wykwalifikowanej i nieświadomej swoich praw, co wraz z trudną sytuacją ekonomiczną regionu umożliwia efektywniejszy wyzysk i szybki zysk. Podobną taktykę przyjęła np. korporacja Nestle, uznając za swój strategiczny zakład fabrykę w Kargowej, w województwie Lubuskim, regionie o jednej z najwyższych skali bezrobocia w Unii Europejskiej. Podobnie jak w przypadku Greenkett, przy produkcji słodczy Nestle zatrudnia głównie kobiety. Również filia Greenkett na Słowacji znajduje się na terenach wiejskich, lecz w pobliżu Bratysławy.

Uderzająca jest nieznamość sytuacji pracowników Greenkett na temat sytuacji innych pracowników w gminie. Pracownicy przyznają, że „jest tu dużo firm”, na tym jednak ich wiedza się kończy. Łatwiej jest im dostrzec, że bardzo dużo ludzi wyjechało do pracy za granicę lub dojeżdża do Poznania.

Standardy CCC w Greenkett Polska

W dalszej części chciałabym przeanalizować sytuację pracownic Greenkett wykorzystując standardy kampanii Clean Clothes Campaign. Informacje pochodzą głównie z rozmów przeprowadzonych z pracownicami firmy.

1. Prawo pracowników do godziwej płacy

Pracownicy produkcyjni Greenkett zarabiają od 850 zł do 1300 zł (5,30 zł brutto za godzinę; stawka za nadgodziny to 8 zł). Brak dodatków za staż pracy. W związku ze skomplikowanym systemem naliczania wynagrodzeń część pracowników nie potrafi wyliczyć samodzielnie, ile powinna zarabiać, i w konsekwencji kontrolować swoich przychodów, lub wcześniej po prostu informacja na temat zarobków nie była przekazywana (brak rozliczeń godzin pracy).

Przed interwencją związku dochodziło do dużych opóźnień w wypłacaniu pensji (nawet pół miesiąca; potwierdzona przez kontrolę PIP z dn. 27.04.2007). Premia dodawana jest do podstawy wynagrodzenia, a po raz pierwszy została odebrana jednej z pracownic po zawarciu sporu zbiorowego przez związek zawodowy, co zostało odczytane jako próba zastraszenia. Pracownicy nie dostają dodatku za pracę w szkodliwych dla zdrowia warunkach (szkodliwe). Od 2004 r. fundusz socjalny nie był w ogóle przekazywany pracownikom (trwają rozmowy nad formami wypłacania go). Pracownice zgodnie twierdzą, że zarabiają za mało. Kierownictwo odrzuca wszelkie propozycje płacowe związku.

2. Prawo pracowników do legalnego zatrudnienia

Wszyscy pracownicy zatrudnieni są na umowy na czas określony na okres 7 lat, co powszechnie przez pracodawców uważa się za zgodne z Kodeksem Pracy i umożliwia pracodawcy zwolnienie pracownika w dowolnym momencie bez podawania przyczyny. Tymczasem zawarcie umowy na czas określony, obejmujący okres 7 lat, stanowi nadużycie prawa i tym samym obejście art. 25 ze zn. 1 § 1 Kodeksu Pracy. Firma zawiera umowy na czas określony wyłącznie w celu uniknięcia obowiązków wynikających z zawarcia umowy na czas nieokreślony, w tym udzielenie w pełni gwarancji związkowych. Greenkett nie miała żadnych uzasadnionych powodów, by z góry zastrzec, iż stosunek pracy z powodką będzie trwał do oznaczonego w umowie dnia, a zatem w świetle orzecznictwa sądowego⁴, takiej umowy, na tak długi okres czasu zawrzeć nie mógł. Stosowanie umów na czas określony pozwala na zastraszanie pracowników i faktycznie posłużyło do pozbycia się dwóch działaczek związkowych. Podczas planowanej rozprawy prawnik zamierza podważyć legalność zwolnień oraz długoterminowych umów na czas określony, powołując się na fakt, że zapis w Kodeksie Pracy o pracy czasowej został stworzony w celu umożliwienia pracodawcy zatrudnienia dodatkowych pracowników np. w sytuacji niespodziewanego wzrostu produkcji. Tymczasem permanentne zatrudnianie na czas określony jest nadużyciem często wykorzystywanym przez pracodawców w Polsce.

W Greenkett brakuje regulaminu prac i regulaminu płac (zostały one przedstawione załodze dopiero na początku kwietnia 2007 roku, po interwencji związku), pracownice nie zostały poinformowane w momencie podpisywania umowy o zakresie wykonywanych przez nie prac.

3. Prawo pracowników do przyzwoitych warunków pracy, bezpieczeństwa i higieny pracy

Warunki pracy w Greenkett są zagrożeniem dla zdrowia i bezpieczeństwa pracy: Kontrola Państwowej Inspekcji Pracy zakończona w dn. 27 kwietnia 2007 wykazała, że w fabryce występuje narażenie na pyły drewna twardego (dąb i buk), które stwarzają zagrożenie rakotwórcze. Pracodawca powinien w takich okolicznościach, ale tego nie robi, prowadzić

⁴ por. np. wyrok SN z 17 listopada 1997, I PKN 370/97, OSNP 1998/17/506 z glosą aprobowaną: T. Liszcz, OSP 1999/2/46

rejestr pracowników narażonych na czynniki rakotwórcze. Latem 2006 r. temperatura na hali dochodziła do 43 stopni (przy maksymalnej dopuszczalnej 28), po czym usunięto z hal termometry; wtedy to kobiety pracowały w stanikach, zimą zaś temperatura spadała do 8 st. Jedna z pracownic wspomina: „Pracowałyśmy w dwóch bluzach i czapkach, podczas gdy klimatyzacja w biurze kosztowała 5 tys.”. Wśród licznych uchybień formalnych, organizacyjnych i związanych z BHP można wymienić: brak wody pitnej, masek ochronnych, zatyczek do uszu lub słuchawek redukujących hałas dla większości pracowników, mimo że potwierdzono również przekroczenie poziomu ekspozycji hałasu. Nie wszystkie pracownice do niedawna posiadały stroje robocze. Brak wystarczającej liczby pryszniczy oraz środków czystości (część z nich została doręczona po interwencji związku). Kontrola PIP potwierdziła również niewydawanie obuwia ochronnego oraz brak miejsc siedzących do odpoczynku na stanowiskach pracy usytuowanych przy maszynach produkcyjnych.

W fabryce doszło do kilku wypadków przy pracy – skaleczeń przy maszynie, poronienia, upadku z dachu. W niektórych przypadkach po powrocie z urlopu zdrowotnego zwolniono poszkodowanych. W innych pobyt na chorobowym wliczano w urlop. PIP potwierdziła, że firma prowadzi rejestr wypadków przy pracy, nie posiada jednak analiz rocznych przyczyn i okoliczności wypadków przy pracy, ich częstotliwości i ciężkości.

Również wiele do życzenia pozostawia traktowanie pracowników przez przełożonych. Pracownice mówią o wrogim nastawieniu polskiego kierownictwa względem osób domagających się swoich praw – spotkały się z ignorancją, niepodejmowaniem rozmów, przestrzeganiem przed założeniem związku, krzykiem, używaniem niecenzuralnych słów, wielokrotnym powtarzaniem, że na każde miejsce pracy jest wiele chętnych bezrobotnych lub że w każdej chwili fabryka może zostać przeniesiona i wszyscy stracą pracę. Strach przed utratą pracy powstrzymuje część pracownic przed wstąpieniem do związku zawodowego. Pojawiła się również presja ze strony innych szeregowych pracowników względem związkowczyń (jedna ze zwolnionych usłyszała od swojej brygadzystki: „ja chcę pracować, a wy robicie problemy”), część z nich podejrzewa, że wśród załogi są osoby donoszące kierownictwu o aktywnych osobach i planach związku.

Zwalniano pracownice, które wracały do pracy po dłuższym urlopie chorobowym – proponowano im rozwiązanie umowy za porozumieniem stron. Dlatego zazwyczaj pracownice stosunkowo rzadko korzystają ze zwolnień lekarskich. Po fabryce krążyła też pogłoska, że jedna z pracownic została zwolniona za „pójście do WC”.

Na stronie internetowej Greenkett można przeczytać o pro-ekologicznym profilu firmy, co nie przeszkadza podtruwać mieszkańców Dębna. Firma została ukarana mandatem (karą bieżącą) po kontroli WIOŚP za okres od lipca 2005 r. do czerwca 2006 dotyczącej ochrony przed hałasem, ochrony powietrza, opłat za korzystanie ze środowiska.⁵

4. Prawo pracowników do zrzeszania się i umów zbiorowych

⁵ Sprawozdanie z wykonania kontroli przez WIOŚ w Poznaniu w województwie wielkopolskim za II kwartał 2006 r.

Najbardziej rażącym przykładem łamania Ustawy o Związkach Zawodowych jest zwolnienie dwóch aktywnych członkiń Inicjatywy Pracowniczej w marcu 2007. Oprócz tego pracodawca utrudniał spór zbiorowy np. poprzez zdejmowanie transparentów związkowych, próbę zdjęcia związkowej tablicy informującej, czy próbę wymuszenia pod presją deklaracji o wystąpieniu ze związku w kwietniu 2007 r. (co uczyniło 16 osób, część przyznała, że podpisała dokument pod presją, a dowiedziawszy się o nielegalnych metodach stosowanych przez kierownictwo ponownie wstąpiła do związku).

Większość pracownic nie zna ani innych związków zawodowych działających na terenie gminy, ani innych organizacji czy stowarzyszeń podejmujących działalność w obronie praw człowieka, praw kobiet czy środowiska. Większość również nie wiedziała, w jaki sposób wstąpić do związku zawodowego i co można zdziałać w jego ramach.

5. Zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu

Do dyskryminacji w Greenkett dochodzi już w momencie zatrudnienia. Do fizycznej, monotypowej pracy przy maszynach (segregacja drewna, pakowanie go na maszynę, odbiór; 8 h pracy na stojąco, z jedną 15 minutową przerwą) zatrudniane są przede wszystkim młode kobiety w wieku od 18 do 25 lat, dla większości z nich jest to pierwsza praca. Tak opisuje ją jedna z pracownic: „Praca jest dostosowana do rytmu maszyn, praktycznie trzeba przy nich biegać. Młode dziewczyny jakoś dają sobie radę, gorzej jest ze starszymi, nie mówiąc o tych, które po powrocie z pracy zajmują się jeszcze dziećmi”. Zarobki kobiet są niższe od mężczyzn, zatrudnianych jako operatorzy maszyn, palacze, wózkowi czy elektrycy. Mężczyźni pracujący w firmie dostali podwyżki – zarabiają ok. 1300 zł. Do tej pory żadna z kobiet nie wróciła po urlopie macierzyńskim do pracy.

6. Zakaz pracy przymusowej

Przed interwencją związku pracownicy Greenkett byli przymuszani do pracy w weekendy (nawet pracy w nocy z soboty na niedzielę) oraz do brania nadgodzin. Przymus polegał na groźbie zwolnieniem – w 2005 r. faktycznie jedna z pracownic została zwolniona po odmowie pracy w sobotę. Do dziś nie można zamieniać wypracowanych nadgodzin na dni wolne, ani za niewykorzystany urlop nie przysługuje ekwiwalent pieniężny, co jest niezgodne z Kodeksem Pracy. Natomiast pracownice były zmuszane do brania przymusowych urlopów wtedy, gdy w fabryce dochodziło do postojów. Wypracowywanie nadgodzin nie jest obowiązkiem pracownika, jednak pracodawca twierdzi, że jest to jedyny możliwy sposób na uzyskanie wyższych dochodów: „Jeśli chcecie więcej zarabiać, możecie wziąć nadgodziny” – cytują kierownictwo pracownice.

7 oraz 8. Zakaz przekraczania ustawowej liczby godzin pracy oraz zakaz pracy dzieci

Obydwa zakazy są przestrzegane.

Podsumowanie

Na przykładzie sytuacji pracowników firmy Greenkett można stwierdzić, że do łamania praw pracowniczych dochodzi nie tylko w przemyśle odzieżowym (co ukazuje raport CCC). Polepszenie sytuacji ekonomicznej firmy w żadnym stopniu nie wpływa na polepszenie sytuacji pracowników. Wręcz odwrotnie, dochodzi do pomniejszenia płac i odrzucenia postulatów płacowych, co uzasadnia się koniecznością dalszego rozwoju firmy. Umowa na czas określony umożliwia zwalnianie „niewygodnych” pracowników, czy to za względu na ich chorobę, czy aktywność związkową. Działalność związkowa jest postrzegana przez pracodawcę jako zagrożenie, i czuje się on bezkarny zwalniając związkowców. Mimo że Kodeks Pracy dostarcza narzędzi do obrony pracowników np. w postaci sporu zbiorowego czy negocjacji (do których doszło w Greenkett w kwietniu 2007 r.), łatwo jednak dostrzec nierównomierny podział sił przy stole negocjacyjnym – po stronie właściciela zasiadają prawnicy z renomowanych kancelarii prawnych oraz kierownictwo (które za każdą godzinę rozmów zarabia krocie), po drugiej przedstawicielki zakładowej komisji, które wracają po 8 godzinnej pracy przy maszynie, poświęcając swój prywatny czas, wraz z aktywistami związkowymi, bez prawniczego wykształcenia i funduszy. Brak aktywnych terenowych struktur związków zawodowych, nieznajomość praw pracowniczych, małe zainteresowanie tym tematem przez media powoduje, że sytuacja pracowników w małych miejscowości jest wyjątkowo trudna, co chętnie wykorzystują pracodawcy, lokując zakłady na terenach wiejskich. Jedna z pracownic powiedziała, że „kierownictwo twierdzi, że jesteśmy ze wsi, więc nic nie potrzebujemy”. Pocieszające jest to, że konflikt w Greenkett przeniósł się na inne fabryki w gminie. W niektórych z nich pospieszenie wydawano odzież roboczą, zapowiedziano wypłaty funduszu socjalnego, a nawet podwyżki płac.

Agnieszka Mróz