

Jak pandemia atakuje świat pracy?

Magdalena Malinowska

2020

Spis treści

Nie chcemy być żywą tarczą	4
Państwo socjalne dla biznesu	5
Pracownicy Amazona i Volkswagena stawiają opór	6
Praca kobiet w dobie pandemii	7

Pandemia pokazała, że rozbity, słaby i od lat lekceważony ruch pracowniczy w Polsce potrzebuje jeszcze czasu, aby się zjednoczyć i wydobyć z zapaści. Nie sprzyja temu wciąż dominujący pogląd, iż pracownikom fizycznym z zasady nie należy się nic, pracownikom umysłowym trochę więcej, a przedsiębiorcy to „święte krowy”, które powinny mieć dostęp do całego bogactwa.

Polska pod względem struktury zatrudnienia odbiega od Europy Zachodniej. W usługach pracuje 59% ogółu zatrudnionych, w przemyśle 31%, a w rolnictwie 10%. Jednocześnie branża turystyczna, silnie dotknięta przez wybuch pandemii, ma czterokrotnie mniejszy udział w tworzeniu polskiego PKB niż średnia państw OECD i pięciokrotnie mniejszy niż przemysł. Chociaż polska gospodarka w dużym stopniu zależna jest od inwestycji zagranicznych i sytuacji w państwach partnerskich takich jak Niemcy i Francja, powinna być relatywnie mniej dotknięta obecnym kryzysem niż choćby turystyczne Włochy, Grecja, czy Francja.

Wskaźniki wzrostu istotnej w Polsce produkcji nie wskazują na zupełne załamanie. Choć produkcja przemysłowa w Polsce spadła w kwietniu o 25%, w czerwcu zaczęła rosnąć, a w lipcu osiągnęła poziom o 0,2% wyższy niż w analogicznym miesiącu 2019 r. Bezrobocie rejestrowane wzrosło, ale póki co nie drastycznie. Główny Urząd Statystyczny (GUS) podał wzrost z 5,5 % w styczniu 2020 do 6,1% w lipcu 2020 r. Stopa bezrobocia utrzymała się na tym poziomie przez trzy kolejne miesiące, aż do września. A w październiku wrosła prawdopodobnie tylko o 0,1 pp. – do 6,2% (rok wcześniej stopa bezrobocia wynosiła 5,0%). Wciąż istnieją obawy, iż oficjalne dane nie odzwierciedlają faktycznej skali problemu i dopiero zimą doświadczymy na tym polu kryzysu. Wtedy skończą się prace sezonowe oraz programy przeciwdziałania zwolnieniom wprowadzone przez państwo. Dodatkowo nałożą się skutki drugiej fali pandemii. Aktualnie jednak jest to nadal jeden z niższych wskaźników w skali Europy.

Nie oznacza to jednak, iż pracownicy w Polsce są na uprzywilejowanej pozycji. Problemem naszego rynku pracy dalej pozostają głodowe płace. W czerwcu 2020 r. średnia płaca w Polsce była prawie czterokrotnie niższa niż w Niemczech, trzykrotnie niższa niż we Francji i dwukrotnie niż we Włoszech oraz Hiszpanii. Koszty pracy w 2019 r. były 2,5 razy niższe od średniej EU, ponad 3 razy niższe niż we Francji i Niemczech, 2,5 razy niższe niż we Włoszech. Poza położeniem geograficznym to głównie niskie koszty pracy przyciągają do Polski zagraniczny kapitał. Z powodu niskich kosztów pracy część usług, produkcja, transport, logistyka, magazynowanie czy budowlanka są ciągle opłacalne dla światowych graczy nawet w okresie recesji. Niestety wciąż zyskują na tym nieliczni.

W 2017 r. wzrost płac nominalnych w Polsce przyspieszył osiągając 6%. Było to jednak za mało, aby w ciągu niespełna trzech lat wyrównać powstałe na rynku pracy niedostatki i nierówności. Pandemia i widmo kryzysu wpłynęły na spadek dynamiki wzrostu płac. W lipcu wynosił on 3,8%. i był podobny do czerwcowego – 3,5 %. Jednak przy inflacji w okolicach 3% oznacza to, że realne płace w Polsce są w stagnacji. Potwierdza to sytuacja w polskich oddziałach Amazon, w których ogłoszono, iż większość pracowników nie otrzyma w tym roku żadnej podwyżki. Taka decyzja została podjęta miesiąc po tym jak magazyn Forbes opublikował informacje, iż dzięki pandemii założyciel korporacji, Jeff Bezos, został najbo-

gatszym człowiekiem na świecie, z fortuną liczącą 200 mld dolarów. Na podwyżki nie mogą liczyć także pracownicy budowlani, którzy zmagają się ze spadkiem płac, czy pracownicy sfery budżetowej, których płace zostały zamrożone.

Dane publikowane przez analityków nie wskazują, iż z powodu Covidu w Polsce nastąpiło głębokie załamanie gospodarki. Panika umożliwiła jednak transfer środków finansowych w kierunku kapitału, uderzenie w drobnych przedsiębiorców i dokręcenie śruby pracownikom. Jak to się stało?

Nie chcemy być żywą tarczą

Po ogłoszeniu pandemii podobnie jak w innych krajach (choć z mniejszym rozmachem) Polski rząd ruszył na pomoc gospodarce wprowadzając kolejne tarcze antykryzysowe. Niestety z punktu widzenia pracowników wirus został wykorzystany w celu pogorszenia warunków pracy i wprowadzenia kolejnych przywilejów dla biznesu. Propozycje obecnego rządu nie wiele różniły się od planów oszczędnościowych, wdrożonych po recesji z 2008 r. Wówczas pracownicy zapłacili za kryzys uelastycznieniem czasu pracy, podnoszeniem wieku emerytalnego, rozpowszechnieniem umów cywilnoprawnych i outsourcingu, zamrożeniem płac oraz wydłużeniem okresów rozliczeniowych. Zmiany te miały być tymczasowe, lecz do dzisiaj większość z nich nie zostało zniesionych. To między innymi z powodu decyzji poprzednich rządów aktualna sytuacja na rynku pracy charakteryzuje się słabą pozycją przetargowa pracowników, dużym odsetkiem osób zatrudnionych na umowy śmieciowe, chronicznym przepracowaniem dużej części pracowników i pracownic.

W ramach „Tarczy” uchwalonych w 2020 r. jeszcze bardziej uelastyczniono czas pracy poprzez skrócenie dobowego i tygodniowego odpoczynku, zmieniono zasady przyznawania urlopów na niekorzyść pracowników, umożliwiono pracę bez badań lekarskich, zawieszono na kilka miesięcy funkcjonowanie inspekcji pracy, wprowadzono możliwość wysłania pracowników na przestój płatny jedynie 50% pensji itd. Osoby, które pracowały na umowy cywilno-prawne mogły otrzymywać zasiłki, ale wnioskować o nie musieli pracodawcy.

Jednocześnie skierowano strumień pieniędzy do dużych przedsiębiorstw, oferując im nisko oprocentowane kredyty oraz subsydia. Warunkiem otrzymania pomocy finansowej było utrzymanie miejsc pracy przez minimum 3 miesiące. Subsydia trafiały jednak do przedsiębiorstw, w których podjęto decyzję o skróceniu pracownikom czasu pracy oraz o redukcji wynagrodzeń do 20%. Dla pracowników oznaczało to konieczność podjęcia walki o jak najmniejszą skalę cięć w zakładach. Do obniżania czasu pracy dochodziło nawet w takich miejscach pracy jak fabryka i centrum dystrybucyjne Avon, które według raportów finansowych nie zanotowały znacznych spadków produkcji, a jeśli jakiś zanotowały to tylko w jednym miesiącu. Mimo to związkowcy z Avon, zjednoczeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza, przez kilka miesięcy toczyli spór o czas pracy i wynagrodzenia. W rezultacie zostały one obcięte o „jedynie” 10%, a nie jak wcześniej zakładano o 20%. Podczas sporu pracowników zastraszano grupowymi zwolnieniami, choć ilość zamówień nie wskazywała, aby były

one w jakikolwiek sposób uzasadnione. Podobna sytuacja miała miejsce w wielu innych przedsiębiorstwach, które starały się o objęcie „Tarczą”.

Państwo socjalne dla biznesu

W trakcie lockdown w poszczególnych branżach i zakładach wybuchały konflikty. Protestowały m.in. pracownicy i pracownice Domów Pomocy Społecznej (jedna z najgorzej opłacanych grup zawodowych w Polsce) zamknięci w placówkach z własnymi podopiecznymi, u których wykryto wirusa; pielęgniarki którym znacznie pogorszone warunki pracy stawiając w stan najwyższej gotowości i wymagając największego poświęcenia; pracownicy sklepów wielkopowierzchniowych i zakładów, w których wykryto zakażenia, ale nie wdrożono odpowiednich środków i procedur bezpieczeństwa; pracownicy którym zagrożono grupowym zwolnieniom oraz ci, którym zwiększono zakres obowiązków zmniejszając czas pracy i stawki. I tak dalej. Wszystkie te protesty były jednak zatamizowane, nie udało się ich połączyć w jeden ruch.

Inicjatywa Pracownicza podjęła się zbudowania szerszej koalicji związków zawodowych, aby przeciwstawić się zapisom kolejnych „Tarcz antykryzysowych” oraz przeforsować propracownicze zmiany, takie jak: skrócenie czasu pracy bez obniżania wynagrodzeń, wprowadzenie wysokości płac zgodnie z regułą 3:1 (oznacza ona, że najwyższa płaca w przedsiębiorstwie nie może być wyższa niż trzykrotność najniższej) czy powszechne ubezpieczenie zdrowotne dla wszystkich. Pod naszymi postulatami podpisało się ponad 40 zakładów pracy. Większość jednak zrzeszona w Inicjatywie Pracowniczej i kilka zakładów z 7 innych związków zawodowych. Duże centrale związkowe nie podjęły konkretnych kroków w stronę zablokowania niekorzystnych zmian. Udało się zablokować jedynie skrajnie anty-pracownicze pomysły rządu. Pracownikom Amazon, dzięki systematycznie i przez lata budowanej strukturze, czasami łatwiej było zmobilizować się na poziomie międzynarodowym i połączyć z pracownikami z USA niż z innymi pracownikami z podobnej branży z Polski.

Rozbity, słaby i od lat lekceważony ruch pracowniczy w Polsce potrzebuje jeszcze czasu, aby się zjednoczyć i wydobyć z zapaści. Nie sprzyja temu wciąż dominujący pogląd, iż pracownikom fizycznym z zasady nie należy się nic, pracownikom umysłowym trochę więcej, a przedsiębiorcy to „święte krowy”, które powinny mieć dostęp do całego bogactwa.

W konsekwencji najbardziej bojową grupą w Polsce okazali się właśnie przedsiębiorcy. Przy wsparciu prawicy zorganizowali oni szereg demonstracji, podczas których doszło do starć z policją. Protest nazwali „strajkiem przedsiębiorców”. Brały w nim udział osoby będące na samozatrudnieniu (np. fryzjerki), które rzeczywiście znalazły się w ciężkiej sytuacji z powodu lockdownu. Głównymi organizatorami byli jednak pravicowi politycy i majątni przedsiębiorcy, którzy domagali się szybszego rozpatrywania wniosków o wsparcie finansowe i subsydia, gwarantowane przez „Tarcze”. „Strajk przedsiębiorców” odbił się w mediach szerokim echem i przyćmił protesty pracownicze.

Pracownicy Amazona i Volkswagena stawiają opór

W tym samym czasie w zakładach takich jak Amazon czy Volkswagen pracownicy domagali się zamknięcia magazynów lub wprowadzenia dodatkowych środków zabezpieczających oraz dodatku do wynagrodzenia, który miał im wynagrodzić pracę w niebezpiecznych warunkach. Fabrykę Volkswagen z uwagi na zamknięcie produkcji w Niemczech i brak dostępu do komponentów z Chin, udało się na jakiś czas zamknąć, a pracownicy wysłani zostali na postojowe i urlopy. Związkowcy zrzeszeni w OZZ Inicjatywa Pracownicza postulowali jednak, aby „taśmy produkcyjne w fabrykach Volkswagen Poznań natychmiast przestawić na produkcję respiratorów i przyłbic niezbędnych dla pracowników szpitali w Poznaniu i całej Polsce”. Volkswagen od lat 90 korzysta z dofinansowań od rządu oraz zwolniony jest z części podatków. Domagano się aby w ten sposób firma odpłaciła się za ciężką pracę zatrudnionej w niej osób i wsparcie polskiego państwa.

W Amazonie bonus finansowy oraz dodatkowe zabezpieczenia uzyskano dzięki oddolnej międzynarodowej współpracy pracowników z Polski, Niemiec, USA, Francji, Włoch, Hiszpanii, Słowacji oraz wspierających je grup i osób takich jak Solidarity Group, OZZ Inicjatywa Pracownicza, Transnational Social Strike, Amazonions United. Pracownikom udało się wypracować wspólne żądania, zorganizować petycję, zorganizować wspólne konferencje i wystąpienia, napisać list z żądaniami do Jeffa Bezosa. Ważnym osiągnięciem było przełamanie podziałów między pracownikami umysłowymi i fizycznymi oraz wzajemne wsparcie pracowników magazynów i techworkers zrzeszonych w Amazon Employees for Climate Justice. Innym istotnym elementem protestów było wykorzystanie narzędzia jakim jest przerwanie pracy w sytuacji zagrożenia zdrowia lub życia, na podstawie którego zorganizowano liczne wyjścia z pracy w USA, protesty we Francji oraz Włoszech.

W Polskich oddziałach Amazon ok 60% załogi „uciekła” na chorobowe lub opiekę dla dzieci (jedną z niewielu dodatkowych możliwości zagwarantowaną rodzicom dzieci do lat 8 w czasie pandemii była możliwość skorzystania z płatnego zwolnienia z pracy ze względu zamknięcie szkół). Mimo iż nie jest to forma kolektywnego oporu, absencja w pracy tak dużej ilości pracowników z pewnością pomogła wywrzeć presję na Amazon, aby poprawił warunki pracy i płacy, motywując ludzi do jej podjęcia.

Jednym z podstawowych żądań wysuwanych globalnie przez pracowników Amazon na początku pandemii było zamknięcie magazynów. Hale skupiające tysiące ludzi z różnych miast i miasteczek nie wydawały się bowiem bezpieczne. Istotnie w krajach, gdzie wykonywano więcej testów niż w Polsce, wykryto wiele przypadków zakażeń. Również w Polsce w większości magazynów pojawiły się zakażenia. Postulat ten cieszył się poparciem większości pracowników, jednak nie wszystkich. Budził on mieszane uczucia u części osób zatrudnionych przez agencje pracy (które bały się zwolnień) oraz niektórych kobiet.

Praca kobiet w dobie pandemii

Większość pracowników polskich magazynów Amazon pochodzi z niezamożnych gospodarstw domowych z małych miejscowości. Zwykle gospodarstwa te zależne są od dochodów przynajmniej dwóch członków rodziny. Wysokie koszty życia w mieście ograniczają możliwość przeniesienia się do nich. W miejscowościach z których pochodzą, posiadają domy lub mieszkania (nierzadko wybudowane po kosztach, przez siebie i członków rodziny), których wartość jest niższa od wartości zdecydowanie mniejszych mieszkań w dużych aglomeracjach. Ponadto na miejscu mogą liczyć na rodzinę, znanych, sąsiadów i przyjaciół, którzy mogą pomóc np. w opiece nad dziećmi czy osobami starszymi.

Podczas rozmów w trakcie pandemii niektóre pracownice magazynu mieszczonego się pod Poznaniem opowiadały, iż zamknięcie zakładu wiąże się dla nich z koniecznością pozostania w domu, w którym zostać nie chcą. Przyczyn jest wiele. Podstawowe to przemoc domowa i konflikty w rodzinie. Inny problem to jakość mieszkań, przeludnienie, brak przestrzeni dla siebie i spokoju, konieczność palenia w piecu i nadmierne obciążenie pracą domową. Z relacji tych pracownic wynika, że mimo zagrożenia (większość z nich jest w grupie wyższego ryzyka zarażenia Covid-19 z powodu wieku) woli pracować za grosze w magazynie – w którym jest sucho, ciepło i nie trzeba się kłócić ani doglądać nikogo z rodziny – niż pozostać na cały dzień we własnym domu. Sytuacja pandemiczna przypomniła nam, że kwestia mieszkaniowa pracowników ma istotny wpływ na ich motywacje do walki. Im gorsza sytuacja mieszkaniowa tym trudniej nam walczyć o godne warunki pracy. Sytuację można też opisać w odwrotny sposób: im lepsze są nasze warunki mieszkaniowe oraz możliwość zmiany mieszkania, tym stabilniejsza jest nasza pozycja w konflikcie z pracodawcą. Nie możemy zapominać, że ruch pracowniczy i ruch lokatorski to jeden ruch.

Pandemia koronawirusa ujawniła, dzięki komu nasze społeczeństwo może przetrwać. Podczas lockdownu to pracujący w logistyce, ochronie zdrowia, handlu, poczcie i w innych branżach uratowali niejedną gospodarkę przed zapaścią i zapewnili funkcjonowanie całym społeczeństwom. Jednak trwające latami złe warunki mieszkaniowe, długie męczące dojazdy do pracy, wyniszczająca nasze życie i zdrowie organizacja pracy, lata alienacji i marginalizacji pracowników w sferze publicznej, pozostawiły spory ślad na zdolności pracowników do mobilizacji. Ci, którym udało się zorganizować ponad murami zakładów pracy i granicami, jak np. pracownicy Amazon, na długo wcześniej zaczęli budować odpowiednie struktury. W czasie pandemii po raz pierwszy od ostatniego kryzysu w 2008 r. tak wyraźnie odczuliśmy, że nasze dotychczasowe działania nie były podejmowane na próżno. Musimy rozwijać organizację ponadnarodową na co dzień jako pracownicy i lokatorzy, a także działać na rzecz przełamywania lokalnych podziałów. Jeśli zaniechamy tych wysiłków do czasu ponownego ataku kapitału na świat pracy, może być znów za późno.

Tekst został przygotowany w połowie października 2020 r.

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Magdalena Malinowska
Jak pandemia atakuje świat pracy?
2020

federacja-anarchistyczna.pl

pl.anarchistlibraries.net