



Nr 5/2018

Surowce / Wyzysk / Demokracja

Niech elektronika będzie sprawiedliwa

make
ICT
fair

Ten numer magazynu *Niech Elektronika Będzie Sprawiedliwa* poświęcamy stosunkom pracy i walce klas w globalnych łańcuchach dostaw przemysłu elektronicznego. Zaczynamy od artykułu Agnieszki Mróz, analizującej powiązania i podobieństwa sytuacji w różnych ogniwach łańcucha logistycznego Amazona. Dowiemy się co łączy chińskie fabryki podwykonawców amerykańskiej korporacji i centra logistyczne w Polsce, zarówno od strony kapitału poszukującego coraz większej

rentowności, jak i siły roboczej stawiającej opór wyzyskowi. Prezentujemy też drugą część raportu organizacji China Labor Watch z fabryki Foxconn w Hengyang, wytwarzającej produkty elektroniczne dla Amazona. Tym razem będą to fragmenty „Dziennika badaczki”, zapiski czynione codziennie przez członkinię kolektywu CLW, która zatrudniła się w fabryce w Hengyang. ■

Przemysław Wielgosz

Z Chin do Polski – cyrkulacja towarów i walk

Agnieszka Mróz*

Fabryki w Chinach i centra logistyczne w Polsce stanowią ogniwa tego samego globalnego łańcucha dostaw przemysłu elektronicznego. Łączą je nie tylko ciężkie warunki i niskie płace, ale także formy i potencjał oporu, zdolne globalnym sieciom wyzysku przeciwstawić pracownicze sieci solidarności.

Czytniki Kindle produkowane w chińskich specjalnych strefach ekonomicznych w fabryce Foxconn w Hengyang [1], gdzie China Labor Watch przeprowadziło wiosną br. badania, statkami wyładowanymi wielopoziomowymi kontenerami wpływają do europejskich portów, najczęściej Hamburga lub Rotterdamu. Po rozładunku kontenery rozwożone są tirami do sortowni, przeładowywane i dalej często polscy kierowcy (polskie firmy transportowe kontrolują ponad 25% przewozów międzynarodowych w UE) przewożą je na naczepach do magazynów w Europie Środkowej o niskich kosztach pracy: zwłaszcza ulokowanych w trójkącie, w którym mieści się południowo-zachodnia Polska, Czechy i Słowacja.

W jednym z nich, w magazynie Amazon pod Poznaniem, setki tysięcy Kindli (i wszelkich innych produktów, o których tylko można pomyśleć) są kolejno: rozładowywane, wypakowywane z kartonów, przetrzucane na taśmociągi, z taśmociągów na wózki, z wózków pojedynczo składowane na wielopoziomowej wieży z tysiącami regałów, i gdy zamówi je jednym kliknięciem klient na niemieckiej platformie amazon.de, kolejno zbierane z regałów, przetrzucane z powrotem na taśmociągi, ponownie pakowane, ładowane na tiry, dowożone do sortowni, znów przeładowywane i docelowo rozwożone przez kurierów pod drzwi klientów w Zachodniej Europie.

Gdy pytam kolegów lub koleżanki wykonujących tę pracę w magazynie Amazona pod Poznaniem o ich wyobrażenie na temat warunków pracy w fabrykach produkujących Kindle w Chinach, mówią o wyzysku – tam ludzie muszą pracować „za miskę ryżu”, jak roboty. Gdy zaprzyjaźniony działacz pracowniczy przetłumaczył na chiński żądania załóg Amazon z Niemiec oraz Polski

i pod magazynami Amazon w Guangzhou rozmawiał o konfliktach pracowniczych z kończącymi zmianę pracownikami magazynowymi [2], byli wielce zdziwieni słysząc o wysrubowanych normach pracy, gdyż sądzili, że w Europie pracują tylko roboty.

Tymczasem dzięki interwencji działaczki China Labor Watch, która zatrudniła się w fabryce Foxconn (produkującej elektronikę m.in. dla Amazona), a zarazem dzięki organizowaniu się pracowników i pracownic Amazon w Polsce oraz w Niemczech, jak też dzięki ich międzynarodowej wymianie doświadczeń i walk w ramach odbywających się od kilku lat Ponadnarodowych Spotkań Pracowników Amazona [3], wiemy, że praca w globalnych fabrykach i magazynach wygląda podobnie. Zarówno tu jak i tam można dostrzec te same procesy: ponowna koncentracja siły roboczej, dumping płac, segmentacja rynku pracy, podobna organizacja linii produkcyjnej i dniówki roboczej oraz rygorystyczna kontrola i dyscyplinowanie pracowników. Warunki pracy w różnych miejscach produkcji i cyrkulacji towarów →

spis treści

Z Chin do Polski – cyrkulacja towarów i walk s. 2
Dziennik badaczki s. 5



Projekt współfinansowany w ramach polskiej współpracy rozwojowej Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP. Publikacja wyraża wyłącznie poglądy autora i nie może być utożsamiana z oficjalnym stanowiskiem Ministerstwa Spraw Zagranicznych RP.



Projekt współfinansowany ze środków Unii Europejskiej. Za treści wyrażone w tym materiale odpowiada wyłącznie Fundacja Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”. Opinie te w żadnym wypadku nie wyrażają oficjalnego stanowiska Unii Europejskiej.

wywołują niezadowolenie, które w zależności od ramy prawnej i przetargowej siły pracowników, objawia się poprzez absentyzm, porzucanie pracy, spowalnianie pracy, petycje czy strajki. Rozpoznanie przez organizujących się w różnych segmentach produkcji i logistyki pracowników i pracownice, że ich miejsca pracy są od siebie zależne, oraz że posiadają siłę wynikającą z ich ulokowania w procesie produkcji i łańcuchach dostaw, która może być zwielokrotniona przez skoordynowane działanie i solidarne wsparcie osób z zewnątrz, jest kluczowym punktem wyjścia do budowania globalnych pracowniczych koalicji, które mają potencjał zmiany układu sił w krwiobiegu kapitalistycznej gospodarki.

Koncentracja i podziały siły roboczej w cyfrowym kapitalizmie

W tym samym czasie gdy na salonach debatuje się o rewolucyjnym potencjale gospodarki wiedzy, internecie rzeczy, społeczeństwie postpracy, pracy kreatywnej w gospodarce 4.0 czy o końcu produkcji masowej związanej ze śmiercią figury robotnika przemysłowego, globalne fabryki i magazyny na nowo koncentrują tysiące ludzi pod jednym dachem. Foxconn w Chinach zatrudnia 1,3 mln pracowników [4], największe fabryki w Shenzhen i Guangdong skupiają 500 tys. pracowników, jak Amazon, który w skali globu zatrudnia 500 tys. osób. W fabryce w Hengyang, będącej polem interwencji przeprowadzonej przez China Labour Watch pracuje, w zależności od sezonu, tyle samo osób co w magazynie Amazon pod Poznaniem: od 4 do 8 tys. Wraz z mechanizacją nie skraca się ich czas pracy – wręcz przeciwnie, w Polsce i w Chinach normą jest 10-godzinna dniówka plus praca w nadgodzinach. Fabryki i magazyny pracują w trybie ciągłym – pracownicy w Amazon i w Foxconn pracują miesiąc na dniówki, miesiąc na nocki, przez cały tydzień.

Mimo że w globalnych fabrykach trwa robotyzacja, to nie wpływa ona na zmniejszenie zatrudnienia w sektorach pracy powtarzalnej, mechanicznej, niewykwalifikowanej, niskopłatnej, również w segmentach związanych z cyfrowym kapitalizmem, czyli tych, które miały zastąpić oglupiającą linię produkcyjną typową dla produkcji masowej. Obserwujemy, że w nowych magazynach Amazon, mimo że pracują roboty Kiva (Amazon Robotics), nie spada zatrudnienie w kategorii pracowników fizycznych ani ilość paczek, które musi przeładować i przepakować pracownik z podjeżdżających zautomatyzowanych regałów. Amazon to ikona nowego modelu produkcji, który wykorzystuje inteligentną technologię informatyczną do skutecznego podporządkowania ludzi, a przez to do wykorzystania nowych możliwości wzrostu. Pracownicy w Polsce zarabiają dwa razy mniej niż płaca minimalna na rynku niemieckim, na który wysyłają paczki, a cztery razy mniej niż pracownicy Amazon w Niemczech, zaś pracownicy w Chinach produkujący na



rynek globalny zarabiają 14,50 RMB, czyli ok. 8 zł na godzinę, i to pod warunkiem braku absencji. Niskie pensje pracowników i pracowników produkujących i magazynujących najnowocześniejsze elektroniczne gadzety wszędzie muszą być rekompensowane pracą w godzinach nadliczbowych, aby mogli oni utrzymać siebie i rodzinę.

Globalne fabryki i magazyny korzystają z nierówności między miastem a wsią: w Chinach pracownikom migrującym do stref przemysłowych oferowane są dormitoria, całe kompleksy przyfabrycznych hoteli robotniczych [5], w Polsce Amazon zapewnia darmowy transport z miejscowości położonych w promieniu 100 km wokół magazynów. Na polskiej i chińskiej wsi nie ma pracy innej niż dorywcza, śmieciowa i najgorzej opłacana. Ściąganie pracowników odbywa się jak najniższym kosztem: w Chinach wybuchają spory o warunki mieszkaniowe (w raporcie China Labour Watch czytamy o sześciuosobowych pokojach z odpadających tynkiem, nieoświetlonych łazienkach, braku wyposażenia), w Polsce słychać nieustanne skargi na niski standard autobusów pracowniczych (brak ogrzewania, klimatyzacji, toalet). W zakresie jakości posiłków w przykładowych kantynach, skargi na niesmaczny makaron w fabryce Foxconn brzmią podobnie jak narzekanie pracowników na słynne zbyt często serwowane w Sadach mielone. Aby zapewnić taną siłę roboczą ze wsi, kapitał musi przejąć część jej reprodukcji, zarazem licząc, że przyjezdni bez lepszej alternatywy będą w pełni podporządkowani rytmowi linii montażowej, regulaminom w budynkach mieszkalnych w Chinach, zgodnie z którymi przewiduje się karę za zmianę pokoju, przyjmowanie gości czy sprzeczki, czy polskim rozkładom autobusów, według których autobus, który ma dowieźć pracowników na zmianę w godzinach 6:30-17:00, wyjeżdża o 4 rano, a wraca o 19:30.

Obok podziału na miasto i wieś, innym kluczowym i funkcjonalnym dla kapitału zarówno w Polsce, jak i w Chinach jest podział na pracowników stałych (zatrudnianych

bezpośrednio) i agencyjnych (zewnętrznych, zatrudnianych przed podwykonawców lub pośredników). Amazon w Polsce współpracuje z globalnymi graczami na rynku pracy czasowej tj. z Adecco, Radnstad, w chińskim Foxconn działa sześć agencji. Pracownicy agencyjni mają czasowe umowy, miesięczne lub nawet dwutygodniowe, a uzyskanie kolejnej zależne jest od pełnej frekwencji nawet w sytuacji choroby i realizowania 100% normy. W Polsce nie mogą korzystać z funduszu świadczeń socjalnych, w Chinach z funduszu mieszkaniowego, zasiłku chorobowego, płatnego urlopu i innych ubezpieczeń społecznych. W Chinach nie opłaca się im dodatkowo nadgodzin.

Zatrudnienie przez agencje lawinowo wzrasta w okresach wzrostu zamówień – w Chinach przy produkcji elektroniki w lipcu i sierpniu, a w Polsce w czwartym kwartale roku przed świętami przy pakowaniu i wysyłce tych samych urządzeń, lecz co do zasady korzysta się z nich przez cały rok. Permanentna rotacja wynikająca z polityki zatrudniania i zwalniania, gdzie zarazem łatwo jest znaleźć pracę (zarówno w Polsce jak i w Chinach przez internet, w Hengyang nawet przez chat online), lecz jeszcze łatwiej ją stracić, tylko dlatego, że zmniejszy się ilość zamówień, jest stałym elementem polityki kadrowej. Wielu trudno się z nią pogodzić: na telefon związkowy Inicjatywy Pracowniczej działającej w Amazon na początku każdego miesiąca dzwonią byli pracownicy, którym nie przedłużono umów, nie mogący zrozumieć logiki just-in-time i cyfrowej wersji lean production, czyli metody organizacji produkcji polegającej na ograniczeniu lub eliminacji strat, zgodnie z którą nawet przy sumiennej pracy w momencie, gdy liczba zamówień spada pracodawca przerzuca koszt ryzyka biznesowego, pozbywając się dodatkowych kosztów – czyli pracownika, pozostawiając go bez ubezpieczenia zdrowotnego i dochodu.

Stabilna umowa to marchewka na kijku zarówno w Polsce i w Chinach: zanim ją dostaniesz może minąć niemal 2 lata (pół roku przez agencję, 3 miesięczny okres próbny



dla Amazona, potem umowa roczna), po których pracując na pełnych obrotach możesz już nie mieć siły, nerwów i zdrowia, by kontynuować pracę. Modyfikacje Ustawy o zatrudnianiu pracowników tymczasowych w Polsce w 2018 r., wprowadzające limit 33 miesięcy pracy przez agencje dla jednego pracodawcy użytkownika, czy przyjęcie w Chinach pierwszej ustawy regulującej działalność agencji pracy w 2014 r., nie rozwiązało problemów pracowniczych, wciąż umożliwiając cięcie kosztów za cenę zdrowia i bezpieczeństwa socjalnego.

Reżim pracy i cyrkulacja walk

Rewolucyjny potencjał technologii oznacza w globalnych fabrykach i magazynach w Polsce i w Chinach zwiększoną dyscyplinę i kontrolę za pomocą algorytmów. Presja na wyniki prowadzi do fizycznego wyczerpania. Oprogramowanie stosowane przez Amazon umożliwia kontrolę każdej czynności, podnoszenie tempa pracy z miesiąca na miesiąc i raportowanie błędów jakościowych przez współpracowników. Algorytmy, niewrażliwe na indywidualne predyspozycje, stan zdrowia czy wiek, obliczają obowiązujące krzywe uczenia się i zakładane cele wydajnościowe, indywidualne jak i grupowe, a nawet poziomy dopuszczalnej absencji wywołanej chorobą, które przedstawia się jako rzekomo obiektywne wymagania. Zarówno w Polsce jak i w Chinach za dodatkowe przerwy w pracy czy za nieobecności nakładane są kary porządkowe. Amazon w Polsce zwalniał za absencję chorobową, kiedy przekroczyła 30%, do czasu gdy jedna ze zwolnionych pracownic wywalczyła przy wsparciu prawnym ze strony Inicjatywy Pracowniczej odszkodowanie, a sądy obu instancji uznały zwolnienie za niezasadne [6]. Gdy w Foxconn pracownicy nie zdołają wykonać zakładanych celów, obowiązkowo muszą zostać na nadgodzinach pod rygorem kary finansowej, natomiast za naruszanie standardów związanych z jakością (w tym produkcją głośnika Amazon Echo Dot) karze się poprzez zakaz pracy na nadgodziny, co oznacza brak dochodu dla tych, którzy go potrzebują. Za

niewystarczającą produktywność i błędy jakościowe menedżerowie Amazona w Polsce wręczają tzw. negatywne feedbacki, nawet gdy wykona się 99% normy [7].

Ponowna koncentracja siły roboczej w globalnych fabrykach i magazynach, która zachodzi nie zamiast lecz wraz z ich robotyzacją (wprowadzenie Amazon Robotics w magazynie pod Szczecinem nie doprowadziło do znaczącego spadku zatrudnienia ani zmiany charakteru pracy fizycznej) ujawnia, że kapitał zależny jest od pracowniczej kooperacji i koordynacji. Bez kolektywnego wysiłku niemożliwa byłaby masowa produkcja i cyrkulacja towarów – choć to nie pracownicy bogacą się na ich sprzedaży. Kapitalistyczna organizacja pracy musi jednak kooperację i koordynację podporządkować, a pracowników od siebie izolować, dyscyplinować i dzielić.

Nie odbywa się to bez przeszkód: wśród pracowników w Polsce i w Chinach widoczne jest niezadowolenie z warunków pracy. Odpowiedzią na codzienne dyscyplinowanie w produkcji masowej, wysoce podzielonej, ściśle nadzorowanej, gdzie technologia służy kontroli świata pracy, nie jest chęć przejęcia zarządzania fabryką, lecz ucieczka przed pracą najemną. Pracownicy często nie rozumieją sensu swojej pracy, nienawidzą jej i nie kontrolują, a maszyny, taśmociągi i komputery działają przeciwko nim. Na co dzień w Amazonie próbują przetrwać od przerwy do przerwy, uciec od kontroli skanera, wydłużać czas przerw, lub pozorować choroby i porzucać pracę, gdy tylko znajdą coś lepszego. Na wysoki odsetek zachorowań wskazują również związkowcy z Amazona w Niemczech. Nawet gdy są to indywidualne strategie, to w swojej masie, jako codzienne doświadczenie bycia niepodporządkowanym, stają się zagrożeniem dla kontynuacji produkcji. Kapitał na tę ucieczkę od pracy i narzuconej podległości reaguje nerwowo, bo to on zależny jest od pracy, a nie odwrotnie. Dlatego Amazon zatrudnił firmę zewnętrzną, aby kontrolowała czy chory pracownik Amazon przebywa w domu, a jeśli nie, to wstrzymuje mu wypłatę zasiłku chorobowego. Dlatego wprowadza

nowe rozwiązania technologiczne, których celem jest ograniczenie wpływu pracownika na proces pracy – pracownicy obsługujący roboty Kiva przebywają całą zmianę w odizolowanych klatkach (ich stanowiska pracy pod pozorem bezpieczeństwa są odgradzone barierami, a możliwość ich przekroczenia mają tylko przełożeni czy uprawnione osoby). Dlatego pracownicy nie mogą wpływać na organizację pracy samodzielnie, a widząc błąd powinni jedynie raportować go osobom odpowiedzialnym za ich procesowanie tzw. Problem Solverów.

Wyzwaniem dla globalnego ruchu pracowniczego jest rozumienie tych indywidualistycznych taktów i wzmocnienie ich efektów poprzez grupowe działania w formie oddolnego skoordynowanego ruchu ponad granicami, w poprzek i wzdłuż globalnych łańcuchów dostaw. Jedną z prób, którą w 2016 i w 2017 r. podjęli pracownicy i pracownice Amazona z Polski, Francji i Niemiec była akcja „Bezpieczna Paczka”, w ramach której wspólnie, najpierw w kilku, a potem w kilkunastu magazynach jednocześnie, informowano pracowników, aby nie ulegali presji i pracowali zgodnie ze wskazówkami, które przetłumaczono na angielski, niemiecki, francuski, polski i wydrukowano na ulotkach rozdawanych przed wejściem do magazynów. Innym przykładem skoordynowania działań było spowolnienie pracy w magazynie Amazona w Sadach w 2015 r. w czasie gdy trwał strajk w Niemczech, a pracowników w Polsce zmuszono do pracy o godzinę dłużej, aby realizowali zamówienia za strajkujących. W odpowiedzi pracownicy działu pikowania zamiast zbierać z regałów po kilkanaście przedmiotów zbierali do pojemników po jednym, po czym odsyłali je na taśmociąg, co doprowadziło do paraliżu działu wysyłki. Potrzeba też prawnej ochrony i wsparcia dla tych, którzy się organizują – grupa prawna działająca przy OZZ Inicjatywa Pracownicza prowadzi kilkanaście spraw sądowych pracowników, którzy zostali zwolnieni lub dostali kary porządkowe, a kilka zakończyło się już korzystnie dla zwolnionych.

Żądania pracowników i pracownic Amazona artykułowane na odbywających się cyklicznie od kilku lat Ponadnarodowych Spotkaniach Pracowników Amazon, dotyczą ucieczki przed kontrolą i wykończającą pracą najemną. Jest to walka o czas, który kradnie nam kapitał: chcemy krótszego czasu pracy, dłuższych przerw w pracy (prawa do wykorzystania pełnych 15 minut przerwy w kantine na siedząco, a nie pracy od gongu do gongu, gdyż dotarcie ze stanowisk pracy na kantinę trwa nawet 5 minut), wyższych wynagrodzeń, aby nie musieć pracować w nadgodzinach. Walczymy o nasze zdrowie niszczone przez tempo pracy (domagając się obniżenia norm i społecznej kontroli nad ich wzrostem), o planowanie czasu pracy (zmian, grafików) zgodnie z naszymi potrzebami. Poprzez wyrażanie żądań wbrew interesom kapitału, czyli artykułowanie konfliktów interesów, konstituuje się podmioty

towość pracowników, a poprzez cyrkulację walk [8] rosną w siłę, która wzmacniana jest dzięki wiedzy o konfliktach pracowniczych w innych lokacjach w łańcuchu dostaw, dzięki możliwości uczenia się na sukcesach i ograniczeniach tych walk.

Nowe zagrożenia, nowe szanse

Globalną ekspansję korporacji takich jak Amazon i Foxconn należy krytykować ze względu na zagrożenie wynikające z praktyk monopolistycznych, zdigitalizowanych algorytmów kontrolujących pracowników, marnotrawstwa zasobów i ekologicznego kosztu transportu na globalnym rynku towarów (który jest zupełnie społecznie nieuzasadniony, tak jak wysyłka z Niemiec do Polski i po przepakowaniu z powrotem, wyłącznie ze względu na niskie koszty pracy). Korporacje przerzucają również koszty leczenia i zasiłków chorobowych swoich pracowników na publiczną służbę zdrowia, podobnie jak koszty infrastruktury transportowej, z której korzystają statki, tiry i furgonetki.

Zarazem warto patrzeć na globalne fabryki i magazyny nie tylko jak na miejsce wyzysku, ale jako na miejsce, w których pojawia się potencjał zbudowania nowych koalicji wzdłuż globalnych łańcuchów towarowych. Dobór skutecznych narzędzi do walki z wyzyskiem wynika z wiedzy, jak od środka zorganizowana jest produkcja, z rozumienia, gdzie są newralgiczne dla globalnej cyrkulacji lokalacje i okresy czasu, w których zorganizowane działanie może być skuteczne [9]. Wiedza o tym, że system sam tworzy niezbędne do kontynuacji produkcji narzędzia, które mogą być wykorzystane przeciwko niemu, nie może pochodzić z zewnątrz: od ekspertów, teoretyków czy etatowych związkowców.

Raport China Labor Watch na temat warunków pracy u podwykonawcy Amazona, napisany przez działaczkę, która zatrudniła się w fabryce, podobnie jak oddolna organizacja w ramach Inicjatywy Pracowniczej w podpoznańskim Amazonie są przykładami interwencji z dwóch różnych miejsc w łańcuchu dostaw, dzięki którym można uruchomić antykapitalistyczną wyobraźnię na temat tego, jak wyglądałby świat, gdyby bogactwo przepływało przez ręce polskich i chińskich pracowników w produkcji i logistyce, nie lądowało dosłownie na księżycu (Bezos stwierdził w wywiadzie w kwietniu br., że jedyną możliwością zainwestowania jego olbrzymich środków finansowych, którą dostrzega, jest lokowanie zysków Amazona w przestrzeni kosmicznej [10]), lecz byłoby przeznaczone na społeczne potrzeby. Gdyż jak pisze grupa Gongchao: „w tej codziennej walce iNiewolników [w oryginale iSlaves, analogicznie do iPhone/iPod] chodzi o to, jak bardzo i za jaką cenę wyzyskiwana będzie ich siła robocza, lecz także o to, czy w ogóle powinni wykonywać tę męczącą, monotonną i niebezpieczną pracę w fabryce. Oni nie są biednymi trybami w kapitalistycznej maszynie – jak widzą ich kapitaliści – lecz



siłą, która nieustannie niszczy plan produkcji i reprodukcji kapitału. Pracownicy Foxconn reprezentują konflikt klasowy w globalnych fabrykach w Chinach i stąd ich walka jest częścią obecnie wzmoczonych globalnych walk klasowych, które są źródłem i wynikiem kryzysu samego kapitalizmu. Jeśli siła pracowników w chińskich fabrykach wzrośnie do tego stopnia, że zniszczy dotychczasowy globalny łańcuch akumulacji kapitału, wszystko będzie możliwe. Nie poprzestajemy tylko na obserwowaniu i czekaniu w nadziei, że to nastąpi” [11]. Sposobem na dotarcie do tego punktu jest wzmacnianie tych, którzy toczą walkę, tak aby była ona przez nich kontrolowana i poszerzana: aby mogli zamieniać się z podporządkowanych robotów, jakimi chce ich widzieć kapitał, w aktywnych uczestników i uczestniczki nowej grupowej podmiotowości, która konstytuuje siebie poprzez niezgodę na warunki produkcji i reprodukcji, a przez to może dokonywać wyborów poza kapitalistyczną relacją władzy, w obrębie własnej autonomii. ■

* Socjolożka, działaczka OZZ Inicjatywa Pracownicza w zakładach Amazon pod Poznaniem.

[1] Pełna wersja raportu „Amazon Profits from Secretly Oppressing its Supplier’s Workers: An Investigative Report on Hengyang Foxconn” dostępny na <http://www.chinalaborwatch.org/report/132> (dostęp 12.11.2018).

[2] Raport na temat warunków pracy w magazynach logistycznych Amazon w Chinach: „Working for Amazon in China, where the global giant is a dwarf” <http://chuangcn.org/2017/04/working-for-amazon-in-china-where-the-global-giant-is-a-dwarf/> (dostęp 12.11.2018).

[3] Blog Ponadnarodowych Spotkań Pracowników Amazon – „Amazing workers united across border” <https://amworkers.wordpress.com>.

[4] Szczegółowe dane na temat powstawania fabryk Foxconn w Chinach, zatrudnienia, obrotów, struktury wartości produkcji i in. zob. *Niewolnicy Apple’a – Wyzysk i opór w chińskich fabrykach Foxconn*, red: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan, Ralf Ruckus (Bractwo Trojka 2013) oraz blog <https://www.gongchao.org>, który powstał we

wrześniu 2008 r. jako projekt mający analizować i dokumentować niepokoje pracownicze i ruchy społeczne w Chinach z perspektywy walki klasowej, migracji i płci społeczno-kulturowej. Na stronie znajduje się szereg artykułów analitycznych i historii opowiadanych przez samych pracowników/pracownice w kilku językach.

[5] Na temat systemu warunków mieszkaniowych w przykładowych hotelach robotniczych w Chinach oraz systemu meldunkowego hukou zob. *Pracownice chińskich fabryk*, Pun Ngai (Bractwo Trojka 2010).

[6] „Kolejna pracownica firmy Amazon wygrywa w sądzie” Za: <http://www.ozzip.pl/teksty/informacje/wielkopolskie/item/2396-kolejna-pracownica-firmy-amazon-wygrywa-w-sadzie> (dostęp 12.11.2018); „Amazon przegrał w sądzie” <http://www.ozzip.pl/teksty/informacje/wielkopolskie/item/2322-amazon-przegral-w-sadzie> (dostęp 12.11.2018).

[7] Na temat zawieszenia systemu oceniania pracowniczego w efekcie noegcjacji ze związkami zawodowymi w Amazon zob. „Amazon wycofuje się z kontrowersyjnych zapisów oceny pracowniczego i wprowadza bonus świąteczny” <http://ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/2413-amazon-wycofuje-sie-z-kontrowersyjnych-zapisow-oceny-pracowniczego-i-wprowadza-bonus-swiateczny> (dostęp 12.11.2018).

[8] Na temat pojęcia cyrkulacji walk zob. Cleaver, H. „Cyrkulacja walk jako forma organizacji” w: *Autonomia robotnicza*, red. K. Król (2007 Bractwo Trojka).

[9] Na temat organizowania się pracowników logistyki w newralgicznych miejscach w łańcuch dostaw zob. *Choke Points Logistics Workers Disrupting the Global Supply Chain*, red. Jake Alimahomed-Wilson, Immanuel Ness (2018 Pluto Press), w tym rozdział „«Stop Treating Us Like Dogs!» Worker Resistance at Amazon in Poland” Amazon Workers and Supporters.

[10] „Internetowy krezus Jeff Bezos” z Jeffem Bezosem rozmawia Mathias Döpfner, tłum Adriana Rozwadowska, *Gazeta Wyborcza*, 16.10.2018 <http://wyborcza.pl/wiecejswiata>.

[11] Za: „10 akapitów przeciwko jednemu zgnilemu jabłku – iNiewolnictwo w Foxconnie” <https://www.gongchao.org/2013/03/01/przeciwko-jednemu-zgnilemu-jablku>.

Dziennik badaczki

Od sierpnia 2017 r. do kwietnia 2018 r. China Labor Watch (CLW) prowadziło badania w fabryce Hengyang Foxconn, która w przeważającej mierze wytwarza produkty dla Amazona. Jedną z badaczek CLW zatrudniła się w zakładzie. Oto fragment jej dziennika z 2018 r.

15 marca

W internecie zobaczyłam, że trwa rekrutacja do fabryki Foxconn w Hengyang, prowincji Hunan. Zadzwoiłam i powiedzieli, że szukają tylko pracowników agencyjnych za 14,5 RMB za godzinę (2,28 dol.). Gdybym chciała mieszkać przy fabryce, musiałabym codziennie płacić 4 RMB (0,63 dol.) za wodę i prąd. Posiłek na stołówce rzekomo miał kosztować tylko 5 RMB (0,79 dol.) (faktycznie kosztował 7 RMB, czyli 1,10 dol.). Badanie medycyny pracy wynosiło 50 RMB (7,86 dol.), w tym badanie krwi oraz prześwietlenie klatki piersiowej. Ponad 80% wydziałów w fabryce Foxconn wytwarza produkty dla Amazona (duże i małe głośniki, czytniki e-booków). Pracownicy są przydzielani do wydziału losowo, nie można go wybrać. Wszędzie płaca jest taka sama: 14,5 RMB na godzinę (2,28 dol.).

16 marca

O 8:55 rano zadzwonili do mnie z Hengyang Foxconn. Rekruterka powiedziała, że mam dodać ją w aplikacji WeChat, abyśmy mogły w ten sposób rozmawiać. Miałam się z nią kontaktować przed pójściem do fabryki, aby mogła ustalić termin rozmowy o pracę i przydział pokoju. Przekazała mi, abym wzięła ze sobą bagaż oraz dowód osobisty i zadzwoniła, kiedy przyjadę.

19 marca

Po przyjeździe do Hengyang zadzwoniłam do rekruterki z Foxconn, pani Yang. Po chwili wyszedł po mnie młody mężczyzna. Oprowadził mnie po budynku mieszkalnym dla pracowników agencyjnych. Powiedział, że mam czekać na niego jutro o 6:50, oprócz mnie na rozmowę o pracę miało się stawić 6-7 innych osób. Kazał mi poczekać na przydział pokoju w pomieszczeniu, gdzie znajdowały się dwa piętrowe łóżka. Jeden mężczyzna spał, dwie inne osoby rozmawiały, wszyscy mieli ok. 30 lat. Powiedzieli, że obecnie fabryka nie szuka nowych pracowników i odsyła wiele osób. Wiedzieli, że wiele osób szuka pracy, ale tylko na miejscu, bo nie chcą dojeżdżać. W zeszłym tygodniu Foxconn zatrudnił tylko 50 osób do sześciu wydziałów, w tym tygodniu łącznie 20 osób. Powiedzieli mi, że Foxconn zaczyna rozmowy od 8 rano i że oni chcą być wcześniej, aby zająć miejsce w kolejce,

bo przyjmują tylko określoną ilość osób. Zapytałam, kiedy jest największe zapotrzebowanie na pracowników, powiedzieli, że w sierpniu, wrześniu i październiku. Obecnie jest więcej chętnych do pracy niż miejsc. Po 20 minutach wzięli mój dowód i mężczyzna zaprowadził mnie do czteroosobowego pokoju. Wszyscy spali, bo pracowali na zmianie nocnej. Mężczyzna zatrzymał mój dowód, powiedział, że odda jutro.

20 marca

Gdy dotarłam o 7 rano pod budynek, gdzie miałam przejść rozmowę kwalifikacyjną, czekało tam już 10 osób. Otworzyli o 8:00. Rekruter Jiang Qiuxiang wyszedł i powiedział, że Foxconn zatrudni tylko 20 osób z czekających 25. Jeśli ktoś nie mógł przyjść nazajutrz albo nie mógł pracować na nocki, miał opuścić pomieszczenie. Po chwili pojawił się ktoś z identyfikatorem Foxconn i rozdał testy psychologiczne. Zebrał telefony komórkowe i dowody osobiste. Potem rozdali formularze z danymi osobistymi. Kiedy skończyliśmy, powiedzieli nam, że wszyscy będziemy pracownikami zatrudnionymi przez agencje i będziemy zarabiać 14,5 RMB na godzinę, liczone z 1 RMB dodatku za obecność. Dodatek nie zostanie policzony, jeśli dwa dni będziemy nieobecni albo spóźnimy się dwukrotnie. Po zebraniu kwestionariuszy, każdy miał się przedstawić, opowiedzieć o wykształceniu i doświadczeniu zawodowym. Kazano nam też podwinąć rękawy, sprawdzali, czy nie mamy tatuaży.

21 marca

O 8:00 rano stawiałam się na drugi dzień szkolenia. Było tam 150 osób, z czego 16 z mojej agencji, dwie osoby się nie pokazały, a dwie nie przeszły badań z medycyny pracy. Po sprawdzeniu listy obecności, pierwszy instruktor tłumaczył zasady dotyczące obecności i rezygnacji z pracy. Po przepracowaniu połowy miesiąca pracownik musi wypowiedzieć umowę na tydzień przed odejściem. Drugi szkoleniowiec tłumaczył, że nie wolno wносить nam na halę sprzętu elektronicznego. Za każdym razem przy wyjściu z fabryki jest przeszukanie. Jeśli pracownik nie odbije karty to musi poinformować menedżera, ale dopuszczalne to jest tylko dwukrotnie. Każdy musi mieć czepek, odzież roboczą i buty, trzeba też zakupić własną kłódkę do małej szafki na telefon komórkowy. Nie wolno wносить papierosów, zapalniczek ani żywności, a wodę tylko w czystej butelce. Po godz. 13:30 trzeci instruktor przekazywał informacje dotyczące zakwaterowania. Hengyang Foxconn miał dwa obszary fabryczne, a w naszym znajdowały się trzy budynki mieszkalne z siłownią i biblioteką. Wszyscy pracownicy mieszkali

w tych budynkach. O 15:30 dostaliśmy firmowe identyfikatory i wyruszyliśmy do fabryki, gdzie wydano nam odzież. Rozmawiałam z 30-letnią pracownicą, która powiedziała mi, że zatrudnia się tutaj tylko dlatego, że ma małe dziecko, dodając, że zarząd w tej fabryce jest bardzo surowy, a do tego płace są niskie. O 17:30 każdy dostał odzież, czepek i buty (wszystko było stare i miało dziwny zapach, kazano nam wyprać te rzeczy przed oddaniem). Podzielono nas na dwie grupy, jedna miała się stawić nazajutrz o 7:50 rano, a druga o 19:50. W Foxconn zmiana z dniówek na nocki jest raz miesiącu, wtedy należy się 24-godzinna przerwa na odpoczynek. Przydzielona do mojej grupy kierowniczką kazała nam przyjść jutro na 19:50.

22 marca

Odbiłam się na zegarze o 19:30 i weszłam do fabryki. Ok. 19:50 wszyscy już stali przy linii produkcyjnej. Temperatura była dużo wyższa niż na zewnątrz. Za każdym razem, gdy wychodziliśmy z fabryki musieliśmy się rejestrować i byliśmy przeszukiwani przez ochronę.

Ok. 20:00 linia ruszyła. Mój wydział był na trzecim piętrze. Produkowano tu Alexa Echo Dots (głośnik Amazona). Było osiem linii, ale tylko sześć w użytku. Linia była podzielona na trzy części: pierwsza na początku odpowiedzialna była za składanie głośników, środkowa za testowanie, a końcowa za pakowanie. Pracownicy siedzieli po obu stronach linii, skierowani do siebie twarzami, i wykonywali tę samą pracę. Na każdą linię wyznaczono po dwie osoby odpowiedzialne. Cała linia nigdy nie stawała.

Wraz z pracownicą Hu B. zostałam przydzielona do trzeciej linii, kazano mi usiąść z boku i obserwować. Każdy głośnik był ściągany z linii i sprawdzano, czy załączona folia z tworzywa sztucznego nie zostawia śladów, kiedy się ją zdejmie, czy każdy przycisk działał właściwie, czy były jakieś czarne kropki na obudowie, jakieś pęknięcia. Po kontroli naklejano etykietę i sprawdzano, czy folia na dole nie ma pęcherzyków z powietrzem. Gdy przetestowano wszystkie części głośnik odstawiano na linię i kolejna osoba przyklejała folię.

Pracownicy przy linii musieli nosić antystatyczne rękawice, które były zrobione z nieoddychającego materiału. Ręce po chwili się pociły. Hu sprawdzała głośniki bardzo dokładnie i nie robiła przerw. Od 20:00 do 5 rano, nie licząc czasu przerw, Hu tylko raz poszła do łazienki. Również czterech pracowników wokół mnie nie korzystało z toalety (ja poszłam pięć razy, za każdym →

razem musiałam to zgłosić do operatorki linii i mogłam iść tylko za jej zgodą).

Zaczęły mnie boleć plecy, było bardzo gorąco, chciało mi się pić. Światło było bardzo ostre, co męczyło oczy. Operatorka pokazała mi jak krok po kroku usuwać folię i znów ją przyklejać. Pokazała mi też, że mam pochylać głowę pod kątem 45 stopni, by dokładnie widzieć pod światło. Pilnie obserwowała nowych pracowników. Oprócz nas była tam starsza pracownica, która skanowała i chciała, abyśmy przyklejały kod kreskowy nad wejście USB. Mówiła, że jeśli coś nie będzie działać, to w ten sposób rozpozna, kto testował produkt. Kobieta naprzeciwko powiedziała, że nowi pracownicy mogą pracować wolniej, aby uniknąć potencjalnych problemów. Kazano nam związać włosy, założyć czepki i zapiąć odzież. Wytrzymałam do 23:35 i wreszcie mogłam sobie zrobić godzinną przerwę.

Operatorka wytłumaczyła nam, że możemy kupić coś do jedzenia w kantine na pierwszym piętrze w innym budynku. Była dostępna gorąca woda. Niektórzy pili mleko, jedli chleb i zupki błyskawiczne. Jedzenie można było wnieść w torbie, ale nie można go wynosić przy ochronie.

Wiele osób odpoczywało lub spało przy linii produkcyjnej, inni spali na krzesłach. Ktoś nawet ułożył sobie kartony z jakąś gąbką i spał na nich. Poszłam do mojej szafki po telefon, wiele osób siedziało lub kuczało na chodniku, jadło czy wpatrywało się w swoje telefony. Wszyscy wyglądali na wykończonych.

Kantyna na pierwszym piętrze okazała się zamknięta. Sporo się nachodziłam zanim znalazłam mały sklepik, gdzie wiele osób kupowało makaron instant. Kantyna na drugim piętrze była otwarta, ale sprzedawano tam tylko makaron w cienkich nitkach, o którym słyszałam, że jest obrzydliwy, więc było tam mało osób. Obsługa ostrzegła, że zamyka za 10 minut i zbiera ostatnie zamówienia. Wróciłam do sklepiku, był bardzo mały i sprzedawano w nim tylko chleb, makaron instant i kielbaski. Ok. 00:20 wróciłam na halę. Światła były wciąż wyłączone i wiele osób spało. Wszyscy pracownicy byli bardzo niezadowoleni z zakładowych kantyn. Mówili, że jedzenie nie tylko jest złej jakości, ale też jest drogie.

O 00:40 linie ruszyły. Było wilgotno i gorąco. Byłam zmęczona i chciało mi się pić. Zauważyłam, że siedząca obok mnie Hu B. pilnie wszystko obserwowała. Pomyślałam: ma tylko 18 lat, czy naprawdę będzie musiała wykonywać tego typu pracę dzień w dzień przez resztę życia? Myślałam o taniej sile roboczej w Chinach i zastanawiałam się, jaki jest jej prawdziwy koszt. Praca przy tej linii produkcyjnej była po prostu zbyt wyczerpująca.

W myślach byłam zarówno wściekła, jak i przejmowałam się rękami, które z powo-

du powtarzalnych ruchów zaczęły mnie boleć. Wytrzymałam jakoś do 3 w nocy. Pracownica naprzeciwko mnie przestała pracować i oparła głowę o linię, mimo że ta wciąż była w ruchu.

Po 20 minutowej przerwie o 3:40 operatorka linii podeszła do mnie i powiedziała, że obserwowала mnie całą noc i sądzi, że nie byłam zbyt uważna i za mało starannie się przyglądałam. Powiedziałam, że się poprawię.

Ok. godz. 4 pracownicy naprzeciwko przestali pracować i powiedzieli, że cele zostały zrealizowane. Inni również stanęli. Byłam bardzo zmęczona, oparłam głowę o linię. Po chwili operatorka zwróciła uwagę, że nie wolno mi tego robić. Powiedziano nowym pracownikom, że możemy wyjść o 5:00, ale inni musieli zostać do 6:00.

Pierwszy dzień był za mną. Planowałam pracować w fabryce dwa miesiące, ale po jednym dniu czułam, że nie dam rady. Nie chcę pracować w fabryce latami, nie wiem jak inni ludzie dają radę. Wszyscy tu wyglądali na potwornie zmęczonych. Niektórzy ledwo stali, zasypiali na stojąco.

Po powrocie do pokoju opowiedziałam współlokatorce o irytującym komentarzu operatorki. Jedna z nich, Zeng Y., powiedziała, że jeśli zbeszta mnie operatorka to mogę jej odpyskować, bo ona nic z tym nie robi, ale lepiej nie robić tego wobec liniowego. Hu B. powiedziała, że według niej operatorka była w porządku (Hu B. pracowała w fabrykach od 2 lat i sądzę, że przywykła do takiego traktowania. Według mnie była jeszcze bardzo młoda i wciąż miała duże szanse na lepszą pracę i lepsze życie).

Po chwili wróciła pracownica Huang F., miała ok. 40 lat. Była zła. Mówiła, że nie miała przerwy od 23:30 do 00:40, bo musiała nadrobić zaległości – linia chodzi non-stop i jeśli twoje ruchy są zbyt wolne, piętrzą się stosy, którymi musisz się zająć w czasie przerwy. Do tego lider powiedział jej, że nie pracuje wystarczająco dobrze.

O 5:30 niemal wszyscy pracownicy wrócili do pokoi. Jedli i oglądali telewizję. O 7 rano robili pranie i się myli. Wspinali się na łóżka piętrowe i zasypiali. Minął mój pierwszy dzień pracy, byłam potwornie zmęczona. Szybko zasnęłam, obudziłam się o 11:00. Wszyscy jeszcze spali, pracowali na zmianie nocnej od trzech tygodni i przyzwyczaili się spać od 7 rano do 18:00.

25 marca

O 19:50 stawiałam się w pracy. Sprawdzono obecność. Drugiego dnia miałam przy pomocy szczoteczki nasączonej alkoholem przecierać biały kurz na górnej ścianie głośnika. Moja norma to 1400 szt. Między godz. 20:00 a 23:30 żaden z pracowników nie zrobił sobie przerwy, tylko ja raz poszłam do toalety. Bolały mnie plecy. Od 22.30 coraz częściej pa-

trzyłam na zegar, czas płynął bardzo wolno i nie mogłam doczekać się przerwy.

Po przerwie o 00:30 wróciłam do pracy, byłam bardzo zmęczona i moje ruchy były coraz wolniejsze. Przecierałam głośniki coraz wolniej. Przede mną zbierało się 20-30 głośników, z którymi nie nadążałam. Pracownik przede mną był odpowiedzialny za laserowy grawerunek i jego ruchy były bardzo szybkie i wyćwiczone. Zapytałam go, czy ma stałą umowę i od kiedy tu pracuje. Powrócił do fabryki w marcu. Pracował tu przez kilka miesięcy w zeszłym roku, ale firma zwolniła ze świadczenia pracy zatrudnionych przez agencje na dwa miesiące, więc zrezygnował. Teraz powrócił, pracuje na godziny. Zapytałam, ile zarabia, powiedział, że 15 RMB, ponieważ zaliczono mu do stażu tamten okres.

O godzinie 5.30 rano pracownice obok mnie przyklejające plastikową taśmę i obserwujące linię również wstrzymały pracę. Na dziale opakowań nadal pracowali. Byłam całkowicie wyczerpana i oparłam głowę na linii montażowej. Robotnica obok mnie zrobiła to samo.

Po jakimś czasie znów zaczęła pracować, linia ruszyła. Widziałam, że pracownica przede mną nie zaczęła pracować, więc ja też się nie ruszyłam. Po 6:00 rano zasnęłam na linii montażowej. O 6:50 Hu B. obudziła mnie klepinięciem w ramię i powiedziała, że możemy wyjść. Wstaliśmy i zebraliśmy się. Liniowy powiedział nam, że nasza grupa będzie musiała od poniedziałku przyjść do pracy na 7:50 rano. Przechodziliśmy z nocnej zmiany na dzienną. Powiedział, że podczas pracy nie powinniśmy ucinąć sobie drzemek, za to dobrze wykorzystać czas i pracować szybko. Praca zbyt wolna byłaby nie do przyjęcia. Po 7 rano mogliśmy odbić kartę i wyjść. Gdy czekałam w kolejce do ochrony spałam na stojąco. Pracownicy przede mną w kolejce ziewali i nawet strażnik wyglądał na wyczerpanego. W tym tygodniu mieliśmy dwa dni wolnego. Wielu wracało do domu. Ja wróciłam do budynku mieszkalnego. Moja twarz i oczy były zapuchnięte. Skończyłam pranie o 6 rano. Położyłam się, ale spałam tylko do 10:00, bo dzień później miałam wstać na 7:50 rano do pracy.

26 marca

Punkt ósma zaczęliśmy pracę. Dziś kontynuowałam usuwanie kurzu z głośnika Amazon. Od 8:00 do 11:30 pracowałam bez przerwy. Liniowy powiedział mi, że pracuję zbyt wolno i że w czasie, gdy ja szczotkowałam jeden głośnik, pracownik naprzeciwko mnie robił dwa.

Dzisiejsza norma wynosiła 3.180. Z tego powodu musieliśmy pracować w godzinach nadliczbowych do godziny 19:00. Dział pakowania, kolejny dział po moim, pracował jeszcze dłużej. Dziś dokonałam obliczeń: linia produkcyjna, na której pracowałam,



zatrudniała około 80 pracowników, a cały zakład miał sześć linii produkcyjnych, dlatego też, biorąc pod uwagę system dwuzmianowy, w warsztacie powinno być 900 pracowników.

Ten budynek fabryki Foxconn miał w sumie pięć pięter. Czwarte piętro budynku produkowało głośniki Amazon, drugie piętro tablety Amazon, kolejne Amazon Kindles, a jeszcze inne małe smart głośniki Amazon. Zakładając, że w każdym zakładzie było 900 osób, a w sumie pięć pięter, całkowita liczba pracowników w fabryce wynosiła około 4.500. Zgodnie z moją wiedzą łączna liczba pracowników agencyjnych znacznie przekraczała liczbę pracowników stałych, ale nie byłam pewna o ile.

W zeszłym roku Hengyang Foxconn był centralnym zakładem produkcyjnym dla Amazona i zatrudniał wielu stałych pracowników. Rok wcześniej Foxconn zwolnił dużo ludzi ze świadczenia pracy na dwa miesiące i z tego powodu wielu złożyło rezygnację. Rok później wiele z tych osób wróciło. Były nawet przypadki, że ludzie odchodzili i wracali po trzy razy. Jedne agencje, w celu przyciągnięcia pracujących wcześniej pracowników, oferowały bonusy w wysokości 100 RMB miesięcznie, jeśli pracownik przepracował kolejnych pięć miesięcy nieprzerwanie, inne firmy obiecywały premię już po miesiącu.

Podczas szkolenia instruktor powiedział, że w Foxconn jest stół do tenisa stołowego i kort tenisowy, które były otwarte w regularnych odstępach czasu. Jednak większość ludzi nie korzystała z nich i ja również nie byłam pewna, jakie są godziny otwarcia. Codziennie wszyscy byli skupieni na zrea-

lizowaniu wyznaczonego celu i poza pracą na linii produkcyjnej pracownikom nie pozostawało zbyt wiele energii. Po pracy pracownicy byli potwornie zmęczeni i nawet nie mieli siły rozmawiać. Większość pracowników miała niewielkie wykształcenie i większość z nich ukończyła jedynie gimnazjum lub szkołę zawodową. Byli z obszarów wiejskich i przywykli do wykonywania powtarzalnych zadań, które nie wymagają wiele wysiłku umysłowego. Siedzenie lub stanie przez długi czas podczas pracy, zwłaszcza podczas pracy na nocnych zmianach, może być dla nich znośne, gdy byli młodzi, jednak z wiekiem ich ciała nie były już w stanie poradzić sobie z takim obciążeniem. Ponieważ społeczeństwo stopniowo pozbywa się ich, nie poprawia się również ich jakość życia.

27 marca

Dzisiaj będziemy pracować w godzinach nadliczbowych do godziny 19:00. Podczas gdy już chciałam zakończyć pracę o 18:00, musiałam zostać do 19:00. Dzisiaj nasza norma wynosiła 3.420. Ścierałam kurz znacznie szybciej i ostrożniej i nikt mnie wreszcie nie krytykował.

(...)

29 marca

Około 8:50 skończyłam moje zadanie i nie miałam nic więcej do roboty, więc rozmawiałam z moimi współpracownikami. Powiedzieli mi, że w tej fabryce liczba pracowników agencyjnych przekracza liczbę stałych. Wielu pracowników podpisało roczną umowę z firmą zewnętrzną. Po wygaśnięciu umowy podpisywali kolejną.

Wiele osób nie chciało zostać stałymi pracownikami, ponieważ zwykli pracownicy nie mieli godzin nadliczbowych, więc ich płace były niższe. Stały pracownik otrzymywał wynagrodzenie podstawowe w wysokości 1 950 RMB, od którego potrącano składki na ubezpieczenie społeczne. Niektóre firmy zewnętrzne nagradzały nawet pracowników, którzy pracowali przez ponad trzy miesiące premią w wysokości 100 RMB miesięcznie. Inne powracającym do fabryki dawały premię w wysokości 400 RMB, którą otrzymali po przepracowaniu miesiąca.

(...)

3 marca

O 7:50 weszłam do zakładu. Pracownicy zbierali się o 7:55 i po sprawdzeniu obecności, liniowa powiedziała mi, żebym wróciła na moje poprzednie stanowisko odpylania głośników. Dzisiaj miałam pracować 8 godzin. Norma produkcyjna wynosiła 2.800.

O 11:30 linia zatrzymała się i wyszłam na zewnątrz, aby coś zjeść. Sprzedawcy posiłków na wynos, którzy stali wcześniej przy wejściu do fabryki, zostali zmuszeni do przeniesienia się na parking przed fabryką. Dotarcie tam zajęło mi 10 minut. Wielu pracowników miało wrażenie, że jedzenie w kantynie nie było zbyt dobre i nawet jeśli sprzedawcy z jedzeniem stali dalej, to i tak woleliby kupować u nich.

O 12:40 wznowiliśmy pracę. Pracownica, która stała naprzeciwko mnie, również szczotkująca kurz, była starszą kobietą. Kiedyś pracowała na pakowaniu. Zapytałam ją, jak długo pracuje w fabryce, na co odpo- →

wiedziała, że już cztery lata i że jest zatrudniona bezpośrednio. Dopiero w ostatnich miesiącach przeniesiono ją na trzecie piętro do pracy z małymi głośnikami. Wcześniej pracowała z dużymi głośnikami. Powiedziała, że ma 45 lat i 10-letniego syna. Powodem, dla którego przyszła do pracy w Foxconn było to, że mogła opiekować się synem. Każdego dnia jeździła do pracy na elektrycznym skuterze i przynosiła swoje własne jedzenie w pudełku.

Powiedziała, że przedtem pracowała na prawie wszystkich stanowiskach dla dużych głośników. Teraz, gdy została przydzielona do tej linii, ludzie wciąż krytykowali ją za zbyt powolną pracę. Gdy głośniki miały usterki, to ją obwiniano, że nie sprawdzała ich wystarczająco uważnie. Mówiła, że jest tak wiele głośników i wiele osób je przegląda, więc jak to się dzieje, że za każdym razem, gdy popełniono błąd, była to jej wina? Zapytałam ją, jak znosi pracę na nocnej zmianie. Powiedziała, że odkąd jest starsza trudniej jej przetrwać nockę, ale przedtem wszystko było w porządku. Teraz jej stan zdrowia się pogarsza i czuła się w pracy bardzo zmęczona. Zapytałam ją, czy fabryka opłaca jej składki na ubezpieczenie, potwierdziła i powiedziała, że po 15 latach opłacania ich zapyta, kiedy może zacząć otrzymywać emeryturę.

O 16:20 przestałam pracować i po prostu opuściłam stanowisko. Ponieważ nie pracowałam na linii, na której pracował mój bezpośredni przełożony, nie musiałam być z innymi pracownikami. Zeszłam na dół, wzięłam telefon i czekałam w kolejce aż wybije godzina 17:00, abym mogła się odbić. Jeden pracownik z mojej linii był również na dole w palarni i jadł orzechy. Zauważył mnie i zapytał, dlaczego tak wcześnie zeszłam na dół. Odpowiedziałem, że nigdy go nie widziałam na spotkaniach na początku zmiany. Potwierdził. Pracował na wszystkich stanowiskach na linii, na których brakowało pracowników, więc nie miał bezpośredniego przełożonego. Każdego dnia, gdy linia się zatrzymywała, schodził wcześniej na dół i czekał w palarni, aż będzie mógł się wylogować.

Większość pracowników w linii jest bardzo sumienna i nie przystosowuje się łatwo do nowej sytuacji. Ich praca jest powtarzalna i wymagała siły fizycznej, ale niezbyt dużo energii psychicznej. Ponadto ogólny poziom wykształcenia był dość niski i wszyscy byli bardzo posłuszni kierownictwu fabryki. Wiele osób pracowało wcześniej w fabrykach w Guangdong i Shenzhen. Pytałam ich, czy ich obecne zarobki są niższe

od zarobków w Guangdong. Potwierdzili, dodając, że nie mają wyboru.

2 kwietnia

O 7:50 odbiłam się na zegarze i weszłam do zakładu i zebrałam się z innymi pracownikami. Moja dzisiejsza praca polegała na usuwaniu kurzu z małych głośników. Zapytałam pracownika naprzeciwko mnie, który pracował już od roku, ile godzin pracował w tym miesiącu. Powiedział, że wzięł dwa dni wolnego, więc pracował łącznie 170 godzin. Zapytałam go, ile najwięcej godzin przepracował w miesiącu. Odpowiedział, że 280 godzin i zarobił około 4.000 RMB. Powiedziałam, że jeśli w ciągu miesiąca pracuje się 26 dni, przy zmianach dziesięciogodzinnych, oznacza to 260 godzin pracy. W jaki sposób pracował więc 280 godzin? Odpowiedział, że było to w zeszłym roku w czerwcu i lipcu, kiedy pracował po 8 normalnych godzin plus trzy nadgodziny (8+3). Zapytałam, czy przy pracy 8+3 była możliwość wcześniejszego wyjścia z pracy, na co odpowiedział, że nie: fabryka skróciła czas lunchu do pół godziny. Normy produkcyjne były wyższe, więc pracownicy musieli pracować szybciej, aby je wyrobić.

3 kwietnia

O 7:50 stawiałam się w pracy. Dziś znów usuwałam kurz z normą 3.800 przy 10 godzinnej zmianie, którą wykonaliśmy do 18:30. Kobieta (45 lat) pracująca przede mną powiedziała, że od szcزتkowania drętwie jej ręka, boli ją szyja i plecy i pogarsza się jej wzrok. Poznałam też inną pracownicę, która pracowała przez agencję w Foxconn przez rok. Zawsze pracowała na dziale kontroli, nigdy nie zmieniała stanowiska. Po tym czasie jej oczy nie były już w stanie tego znieść. Czuła, że praca pod jasnym oświetleniem coraz bardziej utrudnia jej widzenie, więc zapytała liniowego o przeniesienie na inne stanowiska pracy. Wykonując te same ruchy w kółko każdego dnia, czuła się wyczerpana, bolały ją szyja, plecy, ledwo mogła poruszać ramionami.

4 kwietnia

Dziś mieliśmy pracować 10 godzin. Cele produkcyjne osiągnęliśmy o godz. 18.00. Po tym jak skończyliśmy jedna pracownica (starsza kobieta, około 45 lat) opowiedziała mi, że lider przeniósł ją na różne stanowiskach pracy, na których sobie nie radziła. Być może dlatego, że była coraz starsza pracowała wolniej i jej reakcje były wolniejsze. Kiedy lider upominał ją, zaczęła płakać. Po powrocie do budynku mieszkalnego inna starsza kobieta (około 45 lat)

powiedziała mi, że gdy ostatni raz zbeształ ją lider, również płakała. (...)

7 kwietnia

O 7:50 weszłam do zakładu. Osoby w różnych mundurach sprawdzały, czy wykonujemy pracę zgodnie ze standardami. Jeśli okazało się, że ktoś zrobił coś niezgodnego z wymogami produkcji, zapisywano jego nazwisko i wymierzano karę. Około godz. 9:00, kontroler powiedział, że pracownica (Zhou Q.) obok mnie wzięła do ręki produkt bez rękawiczek. Podniosła trzy głośniki i umieściła je w pudełku. Zgodnie z wymogami produkcyjnymi pracownicy linii montażowej muszą nosić rękawice antystatyczne. Po powrocie z łazienki Zhou Q. nie miała czasu założyć rękawiczek, więc po prostu pracowała bez nich, co zauważył kontroler. Z tego powodu zanotowano jej nazwisko i ukarano ją mówiąc, że w poniedziałek może pracować tylko osiem godzin i nie będzie mogła pracować w nadgodzinach.

(...)

19 kwietnia

Rano udałam się do Centrum Obsługi Pracowników, aby złożyć rezygnację z pracy. Zwróciłam odzież roboczą, czepek i kartę fabryczną, wypełniłam formularz rezygnacji i podpisałam się na liście odchodzących pracowników. Wang Junliang z działu personalnego powiedział, że dzisiaj zrezygnowało ośmiu pracowników (nie licząc pracowników, którzy odeszli samodzielnie). Dodał, że gdybyśmy szukali pracy w przyszłości, możemy skontaktować się firmą, jako że Shenzhen Qizhong Company ma wiele oddziałów w całym Chinach. Po skończeniu procedury poszłam do budynku mieszkalnego, aby zwrócić klucze. Kierowniczką przypomniała mi, że moje meble nie mogą być uszkodzone i zapytała, dlaczego rezygnuję. Powiedziałam, że nie mogę pracować na zmianie nocnej, na co ona zapytała „Czy nie wiedziałaś, że będziesz pracować na nocnych zmianach, kiedy aplikowałeś o pracę?”. Powiedziałam, że wiedziałam, ale wcześniej nigdy nie pracowałam na nockach i myślałam, że dam radę, jednak okazało się inaczej. Powiedziała, że rozumie i sądzi, że ogłoszenie o pracę nie wskazuje wyraźnie, że obejmuje godziny nocne. Po zwróceniu kluczy, kierowniczką próbowała odblokować drzwi, po czym zwróciła mi 50 RMB depozytu i powiedziała, że gdybym szukała pracy w przyszłości, mogę się z nimi skontaktować.

tłum. Agnieszka Mróz

Redaktor odpowiedzialny za numer: Przemysław Wielgosz / **Skład, łamanie i opracowanie graficzne:** Dorota Stefaniak-Rudzińska

Publikacja jest dostępna na licencji Creative Commons Uznanie autorstwa 4.0 Międzynarodowe. Pewne prawa zastrzeżone na rzecz Fundacji Instytut Wydawniczy „Książka i Prasa”. Utwór powstał w ramach programu polskiej współpracy rozwojowej realizowanej za pośrednictwem MSZ RP w roku 2018. Zezwala się na dowolne wykorzystanie utworu, pod warunkiem zachowania ww. informacji, w tym informacji o stosowanej licencji, o posiadaczach praw oraz o programie polskiej współpracy rozwojowej. Treść licencji jest dostępna na stronie: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode.pl>.