

Raport z badań Think Tanku Feministycznego i Uniwersytetu Wrocławskiego w ramach projektu o warunkach pracy w specjalnych strefach ekonomicznych

Małgorzata Maciejewska

Zmęczone ciała i bezcenne produkty. Warunki pracy kobiet w specjalnej strefie ekonomicznej przemysłu elektronicznego

Pierwszy dzień w pracy

W fabryce w specjalnej strefie ekonomicznej pracowałam od października do grudnia 2011 roku, byłam jedną z 150 tymczasowych pracownic zatrudnionych w okresie zwyczajki produkcyjnej.¹ Poszukiwanie pracy rozpoczęłam w lipcu, rejestrując się na stronach wielu agencji pracy tymczasowej. Ofertę otrzymałam jednak dopiero w październiku. Praca w fabryce przez agencję pojawia się sezonowo – właśnie momentach natężenia produkcji na strefie.² Odwiedzając jedną z agencji, dowiedziałam się, że „od zaraz” poszukują pracowników do jednej z fabryk na strefie kobierzyckiej. Osoba, która mnie rekrutowała powiedziała, że będę pracowała na produkcji za 1400 zł brutto. W biurze, na wejściu przywitał mnie plakat, na którym pan w garniturze radośnie uśmiecha się do mnie a poniżej podpis : „Z nami łatwo zrobisz karierę zawodową”.

Pierwszy dzień pracy w fabryce pamiętam bardzo dobrze, co jest związane na

1 Zwyczajki produkcyjne występują dwa razy w roku: na wiosnę i jesień.

2 Poszukiwanie pracy wymusza ciągłą gotowość do jej podjęcia, nigdy nie wiadomo kiedy agencja może zadzwonić z ofertą pracy. Między jedną pracą a drugą może być od kilku dni do nawet kilku miesięcy przerwy. Jak opowiadały mi później koleżanki z pracy, najlepiej być zarejestrowanym w kilku agencjach pracy. Kiedy są oferty agencja dzwoni po pracownika. Kiedy traci się pracę trzeba czekać na następny telefon lub szukać szczęścia w innej agencji. Koleżanki z pracy określały siebie jako „dziewczyny na telefon” - „dzwonią i masz na jeden lub kilka dni robotę”.

pewno ze stresem, jaki wtedy odczuwałam. Agencja poinformowała mnie, że muszę stawić się w fabryce o 7.00. W poniedziałek wstałam o 4.30 i dojechałam do centrum Wrocławia, by złapać autobus na strefę. Było jeszcze całkiem ciemno, w autobusie było bardzo ciasno, ludzie trzymali się uchwytów, próbując na stojąco złapać jeszcze moment snu. Autobusy dojeżdżające na strefę są podporządkowane zmianom pracy w fabrykach. Aby dojechać na 1 zmianę (7.00) trzeba było złapać autobus o 6.00. Do fabryki dojeżdżały tylko dwie linie z miasta, prawie nigdy nie można było usiąść, zdarzały się dni, kiedy ludzie ledwo mieścili się do autobusu. Przed bramą fabryki byłam już o 6.20 i dołączyłam do kolejki osób oczekujących na szkolenie, ok. 50 osób – w większości młodych kobiet. Musieliśmy stać na dworze ponad godzinę zanim zabrali nas do środka. W tym czasie przez bramę przejechało 11 autobusów. Byli to pracownicy dojeżdżający do pracy z innych miast położonych na południu dolnego śląska. Opóźnienie było spowodowane awarią wentylacji. Na nocnej zmianie ludzie zaczęli się źle czuć, kilka osób zemdlało, dlatego produkcja stanęła.



Pracownice/y czekają na stołówce na pracę – rekrutacja 45 pracownic/ków przez agencje pracy tymczasowej do pracy w fabryce

Najpierw zaprowadzili nas na stołówkę, gdzie odbywało się szkolenie. Bardzo ogólnie przeszkolono nas z przepisów BHP i zapoznano nas funkcjonowaniem fabryki. Kazano nam podpisać się pod regulaminem pracy (którego nie zobaczyliśmy) i zrobiono nam zdjęcia (rzekomo w celu identyfikacji, jednak na identyfikatorach nie było naszych twarzy, a jedynie przydzielone nam numery). W ten sam dzień otrzymaliśmy dwutygodniowe umowy o pracę. Niestety dokumentów nie starczyło dla wszystkich, więc część z nas rozpoczęła na następny dzień pracę na czarno. Pięć osób znalazło się na „liście rezerwowej” (o czym dowiedzieli się w pod koniec szkolenia) i nie dostali się do pracy. Nawet kiedy pracownica dostanie się już na szkolenie, to nie ma pewności czy dostanie pracę. Jak opowiadała jedna z kobiet: po 11 godzinach szkolenia BHP, które *de facto* było pracą przy taśmie, powiedziano jej, żeby na drugi dzień już nie przychodziła. Po szkoleniu oprowadzono nas po hali, dopiero wtedy dowiedzieliśmy się, co produkuje się na zakładzie, wcześniej nikt nas nie poinformował czym będziemy się zajmować i co będziemy wytwarzać.³

Czym jest Specjalna Strefa Ekonomiczna

Specjalne strefy ekonomiczne są enklawami, gdzie polskie i zagraniczne firmy są zwolnione z płacenia podatków od dochodów i otrzymują także inne formy

3 Pomysł spojrzenia na fabryki strefowe od środka jest próbą zerwania ze spojrzeniem „od góry”, na rzecz oddolnego opisu i analiz, głosem tych którzy/re doświadczają ucisku i wyzysku, przede wszystkim po to, by dać polityczną widoczność pracownikom fabryk oraz wspomagać prowadzenie walk pracowniczych. Narzędzia feministycznej metodologii zaangażowanej w przypadku globalnych fabryk strefowych pozwalają nie tylko pokazać samo miejsce pracy i wyzysk pracowniczy, ale również jego powiązania i konsekwencje dla codziennego życia pracownic – dla możliwości odtwarzania życia i wykonywania pracy opiekuńczej. Badania, w wyniku których krytyczna wiedza wypływa „od dołu”, mogą stać się swoistym narzędziem politycznym. Pokazują to na przykład badania etnograficzne prowadzone w chińskich fabrykach specjalnych stref ekonomicznych w Shenzen, czy na liniach montażowych Doliny Krzemowej w USA lub meksykańskich maquiladoras. Z jednej strony badania te stają się interwencją „nowej wiedzy” w dyskurs publiczny w tym akademicki: wzmacniają głosy marginalizowane, których nie bierze się pod uwagę w ramach dominujących debat. Z drugiej strony badania te są częścią procesu budowania sieci społecznych na rzecz zmiany. Zob. N. Pun, Pracownice chińskich fabryk, Oficyna Wydawnicza Bractwa Trojka: Poznań 2010; a także publikacje SACOM: <http://sacom.hk/>; oraz D. N. Pellow i L. S. Park, *The Silicon Valley of Dreams: Environmental Injustice, Immigrant Workers, and the High-Tech Global Economy*, New York: New York University Press 2002; M. P. Fernández-Kelly M. P. , *For We Are Sold, I and My People Women and Industry in Mexico's Frontier*, Albany, NY: State University of New York Press 1983.

wsparcia finansowego: bezzwrotne dotacje, zwolnienia z podatku od nieruchomości, możliwość zakupu ziemi po niższych kosztach. Dochody państwu przynoszą podatki od wynagrodzeń pracowników. Zarządzanie strefami odbywa się przez państwowe korporacje (specjalnie utworzone spółki, gdzie największe udziały ma skarb państwa i poszczególne gminy, w których umiejscowione są strefy). Pierwsze ustawy umożliwiające funkcjonowanie stref wprowadzono w 1994 roku.⁴ Strefy były ustanawiane przez Radę Ministrów na drodze rozporządzenia, początkowo RM powołała 17 stref, ostatecznie powstało ich 15 a do dziś funkcjonuje 14, które łącznie obejmują 282 pod-strefy.⁵

Teren strefy, gdzie znajdowała się fabryka, w której pracowałam jest otoczony polami kukurydzy. Do najbliższej miejscowości jest kilka kilometrów. Fabryczne kontenery są oddzielone od siebie kratami, poza ulicami (o orientalnie brzmiących nazwach jak Seulska i Koreańska) na strefie nie ma żadnej infrastruktury. Strefa przypomina tymczasowe miasto złożone wyłącznie z hal fabrycznych, które można zmontować równie szybko jak rozmontować. Strefa funkcjonuje jak jeden wielki organizm, dzieląc się na fabrykę, gdzie montuje się produkt końcowy – telewizory LCD, i resztę hal produkujących do nich komponenty na zasadach pod-zlecania. Ja pracowałam właśnie w jednej z

4 Ustawa z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych, Dz.U.2007.42.274. Była ona wielokrotnie zmieniana. Zob. *Obowiązujące prawo - specjalne strefy ekonomiczne*, <http://bip.mg.gov.pl/Prawo/Obowiazujace+prawo/Specialne+strefy+ekonomiczne>, data dostępu 5.06.2012. Szerokim podłożem prawnym dla powoływania SSE w Polsce było porozumienie w sprawie utworzenia Światowej Organizacji Handlu (WTO) w 1994 r., które Polska ratyfikowała. Porozumienie wymuszało traktowanie SSE jako instytucji pomocy dla regionów upośledzonych. Ponadto, znaczenie miały także inne regulacje prawne (w ramach przystąpienia Polski do Unii Europejskiej), które zezwalały na subsydiowanie i wsparcie biznesu przez państwo. Na poziomie krajowym inicjatywa tworzenia strefy leży po stronie ministra ds. gospodarki i ds. rozwoju regionalnego, którzy powinni otrzymać zgodę rady gminy i opinię wojewody. Zob. B. Fiedor (red.), *Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna Invest-Park. Bilans pierwszej dekady, wpływ na region i perspektywy rozwoju*, Wrocław, 2007, s. 40-41, 54-59.

5 Nie we wszystkich pod-strefach odbywa się produkcja, wiele wyznaczonych i uzbrojonych terenów stoi pustych, gdyż gminy oczekują na inwestorów, np. w Wałbrzyskiej SSE gdzie powołanych jest 41 pod-stref, rzeczywiście działa zaledwie 22.

takich hal, która z kolei montowała komponenty z setek innych pomniejszych, sprowadzanych do Polski głównie z Chin, Indonezji i Bangladeszu. Telewizory lub części montowane na strefie rozjeżdżały się później po niemal całej Europie i Afryce Północnej.

Wjazd do strefy jest symbolicznym oznaczeniem innego terytorium, którego granicę wyznaczają szlabany i kraty. Autobusy pracownicze zawsze przyjeżdżają na strefę z zapasem około 30-50 minut, żeby tylko nie opóźnił się proces produkcyjny. Robotnice i robotnicy zjeżdżają tu z całego regionu południowego Dolnego Śląska, w autobusach spędzają nawet 4 godziny dziennie (a w zimie jeszcze dłużej), pokonując do 160 km w dwie strony. Pracowniczy transport dowozi ludzi z Wałbrzycha, Nowej Rudy, Świdnicy, Dzierżoniowa, Bielawy i innych mniejszych miejscowości (z Wrocławia, choć jest najbliżej, dojeżdża niewiele osób). Praca podzielona jest na trzy zmiany (poranną, popołudniową i nocną) oraz na trzy załogi (A, B, C). W ciągu doby bramę strefy przekraczają dziesiątki autobusów. Rytm zmian sprzężone są z transportem do pracy, wszystkie załogi na strefie pracują w tych samych godzinach, niektóre fabryki funkcjonują 24 godziny na dobę, 7 dni w tygodniu⁶. Na godzinę przed rozpoczęciem zmiany z całego regionu zaczynają zjeżdżać się autobusy, by zastąpić zmianę która „schodzi”. Potem, przez 6-7 godzin, strefa wygląda jak martwe miejsce, gdzie cały ruch skumulowany jest w niewidocznych z zewnątrz halach. W firmie, gdzie pracowałam, teoretycznie produkcja trwała w systemie ciągłym od poniedziałku do piątku (w rzeczywistości tygodniowy czas pracy był niemal zawsze wydłużany do 6 dni).

Pod-strefa kobierzycka, w której ulokowana jest fabryka, jest częścią Tarnobrzeskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej (TSSE). Strefa powstała w 1997 roku na bazie kryzysu rynku pracy, w Tarnobrzegu zlikwidowane zostały m.in.

⁶ Jest to system pracy w tzw. „czterobrygadowkach”, w którym produkcja trwa non-stop : pracują trzy brygady a czwarta odpoczywa. Praca podzielona jest zatem na 4 zmiany, każda zmiana pracuje w cyklu 6-7 dni (2 lub 3 dni na każdej ze zmian: porannej popołudniowej lub nocnej), po czym są 2 dni wolnego.

zakłady Siarkopolu. Obecnie TSSE składa się z 19 pod-stref i obejmuje 6 województw.⁷ W 2005 roku powstała pod Wrocławiem pod-strefa kobierzyska, produkcja w strefie ruszyła w 2007 roku wraz z uruchomieniem pierwszych zakładów. Podstrefa kobierzyska miała stać się europejskim centrum produkcji telewizorów LCD koreańskiego koncernu LG. W podstrefie powstało 9 fabryk, prawie wszystkie wytwarzają półprodukty do telewizorów LG. W regionie wałbrzyskim, gdzie ulokowana jest strefa, stopa bezrobocia wynosiła w 2004 roku 29%, obecnie waha się od 18-20%. Działka inwestycyjna strefy o wielkości 400ha przyciąga siłę roboczą z obszaru 3,5 tys. km² i jest to największy teren TSSE. Strefa, podobnie jak inne w Polsce, miała pomóc w obniżeniu wysokiego poziomu bezrobocia spowodowanego restrukturyzacją i likwidacją przemysłowych przedsiębiorstw państwowych. Dlatego też, w swoim założeniu, miała być jednolitym geograficznie terenem inwestycyjnym, ściśle związanym z konkretnym regionem⁸. Jak jednak pokazuje przykład TSSE, tereny inwestycyjne są obecnie rozproszone niemal po całej Polsce (Wrocław oddalony jest od Tarnobrzega o 430 km).

7 Są to województwa: mazowieckie, podlaskie, lubelskie, podkarpackie, świętokrzyskie, dolnośląskie. Nie na każdym terenie wyznaczonym pod inwestycje strefowe odbywa się produkcja, w rzeczywistości funkcjonuje zaledwie 7 pod-stref.

8 Zob. B. Fiedor (red.), *Wałbrzyska ...*, s. 49-82. W regionie południa Dolnego Śląska, gdzie ulokowana są zakłady Tarnobrzyskiej Specjalnej Strefy Ekonomicznej, po II wojnie św. silnie rozwijał się przemysł wydobywczy, włókienniczy oraz elektromaszynowy. Zakłady liczyły od kilku do kilkunastu tysięcy miejsc pracy. W okresie transformacji nastąpił powolny rozpad przedsiębiorstw państwowych: w pierwszych fazach oparty na reorganizacji i ograniczaniu produkcji, co sprzęgło się również z prywatyzacją tych zakładów (w niektórych fabrykach podjęto próby zwiększenia konkurencyjności i wydajności produkcji), a w fazach końcowych wygaszanie produkcji do jej całkowitego zatrzymania i zamknięcia zakładu. Od 1991-2001 trwał proces likwidacji KWK Nowa Ruda. W 2000r. Przestały funkcjonować kopalnie na terenie Wałbrzycha. W tym samym czasie trwał proces likwidacji zakładów włókienniczych, elektromaszynowych i ceramicznych w regionie. W 2001 r. upadły Zakłady Przemysłu Jedwabniczego "Nowar" w Nowej Rudzie. Zakłady sprzętu elektronicznego DIORA miały 3 fabryki w regionie: w Świdnicy, Dzierżonowie i Nowej Rudzie, w połowie I dekady XXIw. Spółka ogłosiła upadłość. W Bielawie powoli redukowano miejsca pracy w przemyśle włókienniczym, w 2001 Bieltex ogłosił upadłość a 2008r. Bielbaw zwolnił ostatnich 300 pracowników (w okresie swojej świetności zakłady zatrudniały ponad 10 tys osób, głównie kobiety). W Wałbrzychu natomiast reorganizowano fabryki porcelany „Książ”, „Wałbrzych” i „Krzysztof” - do 2010r. przestały funkcjonować.



Rozmieszczenie specjalnych stref ekonomicznych w Polsce, źródło Raport KPMG 2009

Przedsiębiorstwa w strefach oprócz raju podatkowego i dotacji mają również zagwarantowany uzbrojony teren pod budowę fabryk, a czasem gotowe, wybudowane hale fabryczne i możliwość korzystania z budynków po starych ośrodkach przemysłowych. Głównie gminy ponoszą koszty związane z rozbudową infrastruktury drogowej, wodociągowej, kanalizacyjnej i elektrycznej na terenie stref, co generuje dodatkowe zadłużenie gmin. Choć strefy mają funkcjonować do 2020 roku (a prawdopodobnie nawet dłużej⁹), to mobilność zagranicznego kapitału nie zapewnia przemysłowej stabilizacji stref: kontenerowe fabryki są stawiane czasowo, co widać na przykładach

⁹ Zarówno gminy, w których umiejscowione są strefy oraz zarządy stref lobbują na rzecz przedłużenia ich trwania, głównie z powodu – jak twierdzą – spadku napływu inwestycji. Zob. *Specjalne strefy ekonomiczne czekają na zmiany w przepisach*, http://www.newseria.pl/news/specjalne_strefy,p298628002, data dostępu 30.05.2012.

przedsiębiorstw, które zamknęły produkcję na strefach, przenosząc się w inne tańsze rejony Europy, w wyniku czego steki osób straciły pracę.¹⁰

„Świetna firma, świetni ludzie”¹¹ - fabryka od środka

Fabryka zbudowana na planie prostokąta mieści 2 hale. Długi korytarz oddziela pomieszczenia socjalne i biuro zarządu od powierzchni produkcji. Na ścianie hali z każdej stron, co kilka metrów, są okna z bardzo grubym szkłem, przez które nie przedostaje się dźwięk, ale za to wszystko świetnie widać. Przechodząc korytarzem można obserwować proces produkcji. Powyżej hali produkcyjnej znajduje się biuro szefa zarządu fabryki, z którego również wychodzi okno na halę. Widok w oknie jest jednak zawsze przyciemniony, nigdy nie wiedzieliśmy czy ktoś jest w środku czy nie. Wchodząc do fabryki wita nas napis „najważniejsze jest dobro klienta i jakość produkcji”, idąc dalej po drugiej stronie okien wzdłuż ściany wywieszone są plakaty z wzniosłymi mottami w języku angielskim: „Czynienie tego, co proste skomplikowanym, to codzienność, czyniąc to, co skomplikowane prostym to kreatywność”, lub pięknymi pejzażami podpisanymi „nasza wytrzymałość i kreatywność nie zna granic”. Przechodząc kawałek dalej trzeba stanąć w długiej kolejce do czytnika linii papilarnych, by zarejestrować swoją obecność. Czytnik umieszczony jest na przeciwko biura.¹² W kolejce można poczytać tablice ogłoszeniowe. Na pierwszej w języku angielskim rozpisany jest proces wdrażania nowoczesnych rozwiązań w zakresie ograniczania kosztów (*processing cost innovation*), gdzie pokazane jest jak innowacyjnie zarząd fabryki podchodzi do kosztów pracy. Czytamy, że wprowadzając nowe sposoby szkolenia i zarządzania udało się zredukować aż 24 stanowiska pracy, poniżej widnieje suma zaoszczędzonych

¹⁰ W 2009 firma Takata-Petri produkująca kierownice zamknęła fabrykę w WSSE i przeniosła produkcję do Rumunii. Obecnie toczy się proces likwidacji fabryki TPV (TSSE), montującej telewizory LCD, 500 osób straci pracę. Firma chce zintensyfikować produkcję w inny region polski oraz na Białoruś, gdzie też ma swoje fabryki.

¹¹ Hasło marketingowe fabryki.

¹² Kiedy mnie zwolniono, na nowej hali fabrycznej wprowadzono również czytniki przy wejściu na halę. Żeby drzwi w ogóle się otworzyły trzeba było przyłożyć palec do skanera. Toalety umieszczano w środku hal fabrycznych, tak by pracownicy nie mogli wychodzić na papierosa poza przerwą.

pieniędzy – wykresowi przyświeca motto: „Świetna firma, świetni ludzie”. Druga tablica, już w języku polskim, przedstawia historię przedsiębiorstwa, można przeczytać o: „korporacyjnych krokach milowych” oraz o „wizji i misji”, zobaczyć geograficzne rozlokowanie i strukturę a także rozrost przedsiębiorstwa w latach. Można również zapoznać się ze strukturą zatrudnienia w firmie, gdzie napisane jest, że pracownicy pośredni (tymczasowi) to tylko 10% załogi, co – rozglądając się po mojej linii – szybko okazało się nieprawdą. Po „odbiciu się”, pod okiem kamery, która jest podwieszona na suficie w metalowym żyrandolu (tak, żeby nie było jej widać), można przejść do szatni, przebrać się w strój roboczy – klapki i fartuch oraz zabrać ze sobą narzędzia pracy: marker, rękawiczki, pincetę, opaskę do uziemienia, nożyczki, długopis i raporty.

Szatnie pracownicze umieszczone są na przeciwnym końcu hal, daleko od stołówki. Żeby zjeść posiłek na przerwie trzeba przejść przez halę i dojść do końca korytarza do szatni (żeby wyciągnąć kanapki), a potem z powrotem taką samą drogę na stołówkę, w której nigdy nie starcza krzeseł i większość osób musi stać. Stołówka również jest pod nadzorem, w ścianie wychodzącej na korytarz wstawione są takie same okna, jak na hali produkcyjnej. W fabryce są wyłącznie automaty z korporacyjnymi napojami i przekąskami, nie można kupić nic ciepłego, na 100 osób z jednej zmiany są dwie mikrofalówki i dwa baniaki z podgrzewaną wodą. Kto przychodzi na stołówkę ostatni, nie napije się już ciepłej herbaty. Dlatego przed, po i w trakcie przerwy, rozpoczyna się pęd: za miejscem w jadalni, ciepłą wodą i toaletą (na 80 pracowników jednej zmiany są tylko trzy kabiny dla kobiet). Trudno jest porozmawiać będąc w ciągłym ruchu, nawet podczas posiłku, właściwie większość czasu upływa w milczącym czekaniu. Krótki czas przed pracą i w trakcie przerwy wymusza wejście w rytm rytuałów: szatnia-stołówka-palarnia-hala (i z powrotem), monotonia tych samych ruchów i tej samej trasy zbliżona jest do monotoni pracy przy taśmie. Kiedy w pośpiechu dopalam papierosa, przechodzę na inny pośpiech – ruchu

taśmy. Wchodząc na halę słyszymy dzwonek, co oznacza, że już musimy być na swoich stanowiskach i rozpocząć pracę. Każda/y zna swoje miejsce i od razu kieruje się na stanowisko, rozpoczynając kolejny monotony dzień (lub noc) pracy.

Asia: „To jest po prostu obóz pracy”¹³. Pęd taśmy i posłuszeństwo Przy wdrażaniu do pracy na linii produkcyjnej, najtrudniejsze były pierwsze dni. Kiedy przydzielono mi już samodzielne stanowisko - „siedziałam na wizualu” (wzrokowym sprawdzaniu komponentów), bardzo boleśnie odczułam ruch taśmy. Linia szła dla mnie za szybko, nie nadążałam i cały czas kumulowałam mi się „zapas” niesprawdzonych komponentów. Jedna z kobiet, widząc co się dzieje powiedziała „wyjdź na papierosa, ja cię zastąpię”. Miałam szczęście, bo akurat była „nocka” i „biuro” dawno pojechało do domu, więc mogłam wyjść z hali. W palarni spotkałam panią Darię, kobietę tuż przed emeryturą, która 40 lat przepracowała w kopalni w Wałbrzychu, przerzucając koks. Po restrukturyzacji przemysłu zwolnili ją.¹⁴ Spytałam: „czy ta linka musi iść tak szybko?”, ona na to: „a ile komponentów masz na godzinę?”, mówię, że 140. Odparła, że czasem trzeba pracować jeszcze szybciej, sprawdzając 170 lub 200 komponentów na godzinę. Kiedy wróciłam na halę zobaczyłam, że przy moim stanowisku jest aż 6 kobiet i wszystkie sprawdzają zapasy. Bez ich pomocy, nie wyrabiając normy prawdopodobnie, by mnie zwolniono. Usłyszałam: „Musisz pracować trochę szybciej”. Stres związany z ruchem taśmy i brak wprawy, bardzo opóźniał pracę. Jeden z techników opowiadał historię, jak przyjęto do pracy młodą kobietę. Wy tłumaczono jej pokrótce, co ma robić i zostawiono ją ze

¹³ Wszystkie cytaty w śródtytułach raportu pochodzą z wypowiedzi robotnic. Wszystkie imiona pracownic zostały zmienione.

¹⁴ Historia Pani Darii nie jest wyjątkiem. Losy starszych pracownic łączą się z historią transformacji w regionie. Kobiety po 40 i 50 roku życia miały zwykle długoletnie doświadczenie pracy w jednym zakładzie (w przemyśle ceramicznym, włókienniczym, elektronicznym lub w handlu), które trwało do połowy lat 90, kiedy likwidowano miejsca pracy w związku z restrukturyzacją. Potem, jak mówią, dotknęła je „wieczna tułaczka”. Opowiadały mi, że nie mogą się stawiać, bo je zwolnią a muszą jakoś przetrwać do emerytury. Mówiły, że kiedyś było inaczej, była praca, i nikt nie spodziewał się, że przyjdzie im żyć i pracować w takich warunkach, kiedy wszystko jest takie niepewne.

skomplikowanym urządzeniem samą, taśma szła szybko i cały czas rósł zapas komponentów. W pewnym momencie zaczęła płakać. Bezsilność, brak umiejętności i wiedzy odczuwałyśmy zwłaszcza wtedy, kiedy do naszej linii przydzielano nową osobę. Zdarzało się, że pracownice uciekały ze swojego stanowiska, bo nie wytrzymywały presji: pędu taśmy w połączeniu z monotonią manualnej pracy. Starsze pracownice z naszej linii opowiadały czasem o swoich pierwszych dniach w fabryce. Ewa, pięćdziesięcioletnia kobieta, która większość swojego życia przepracowała w biurze kopalni, opowiadała, że kiedy postawiono ją przy linii, to „montowała i płakała”, była „cała czerwona i spocona” z nerwów.

Tempo na linii wymagało swoistej koordynacji pracy rąk i wzroku, wraz z upływem czasu nauczyłam się takiej efektywności ruchów, by nadążyć z pracą a nawet mieć kilka sekund przerwy, co jakiś czas. Kiedy ruch taśmy wciągnął mnie tak bardzo, że przestałam skupiać się na koordynacji myśli z czynnościami, wykonywana praca stała się jeszcze bardziej automatyczna. Po dwóch tygodniach koleżanka z linii, która pracowała już 3 lata w fabryce, powiedziała „no wreszcie, zaczynasz się wyrabiać”. Wtedy też dowiedziałam się, że naszą normą jest wyprodukowanie i sprawdzenie 1400 komponentów dziennie (jest to obliczone na podstawie wydajności maszyn na jedną minutę), od tego wyniku zależały premie. Żadna linia nie była jednak w stanie osiągnąć tak wyśrubowanych norm, maszyny często miały awarie lub brakowało komponentów do produkcji. Zwykle wytwarzałyśmy około 1200 komponentów, przeliczając czas pracy na jej ilość musiałam sprawdzić około 5 komponentów na minutę, jeśli zwalniałam – tworzył się zapas. Pod koniec jednej z nocnych zmian o 6 rano, operatorka maszyny na początku linii, która narzuca tempo, powiedziała, że mamy „wyjechanych” 1100 komponentów, ale ona musi „dobić” do 1250. Inne pracownice zaczęły się z nią kłócić i prosiły, żeby odpuściła. Wracałyśmy do domu bardzo zmęczone, zasypiając lub rozmawiając o bólu w palcach, nadgarstkach i łokciach.

Wyśrubowane normy oraz pęd linii produkcyjnej nie pozwalały na chwile odpoczynku. Nie mogłyśmy również opuszczać stanowisk pracy. Nasze ruchy były dodatkowo skrępowane przez opaski uziemiające, które trzeba było nałożyć na nadgarstek a kabel od nich odchodzący wpiąć przy swoim stanowisku pracy (by zniwelować pole elektromagnetyczne naszych ciał, które mogłoby uszkodzić komponenty). Związane kablami z maszyną mogłyśmy odejść najwyżej na metr.



Pracownice przypięte do linii produkcyjnej testują elektronicznie komponenty

Zamknięte w pułapce ruchu taśmy i ograniczonej przestrzeni, często długo nie mogłyśmy się doprosić o zastępstwo, by spełnić swoje potrzeby fizjologiczne czy higieniczne – jak zmienienie podpaski.

W fabryce pracowałam na kilku różnych stanowiskach, jednak w każdym przypadku najbardziej liczyła się szybkość i sprawność, które cały czas były kontrolowane przez przełożonych. Co godzinę spisywane były ilości wyprodukowanych i sprawdzonych komponentów, ilości komponentów do

naprawy i typy usterek. Każda przerwa w produkcji musiała być raportowana – trzeba było podać przyczynę i długość jej trwania. Na każdym raporcie i sprawdzonym komponencie trzeba było podpisać się przydzielonym numerem, bo jak usłyszałyśmy „musimy być odpowiedzialne za swoją pracę”. Każda czynność była skatalogowana i nazwana, przy stanowisku pracy miałyśmy zawieszone instrukcje: krok po kroku co trzeba zrobić i ile musi to zająć czasu. Najdłużej w fabryce spędziłam przy elektronicznym testowaniu komponentów. Była to stojąca i bardzo nużąca praca. Na monitorach miałyśmy umieszczony licznik przetestowanych komponentów, który co godzinę sprawdzany był przez lidera lub jego zastępców, którzy ciągle krzyczeli, że „za mało robimy”. Dyscyplina taśmy była sprzężona z bezpośrednim nadzorem przełożonych. Częstym problemem przy testach były awarie sprzętu, dość stare i zużyte maszyny psuły się, co opóźniało produkcję. Za naprawę odpowiedzialni byli technicy, jednak było ich za mało na hali, by pomóc wszystkim. Bardzo szybko nauczyłyśmy się naprawiać sprzęt same, przede wszystkim, żeby „nadgonić licznik” i mieć „dobre wyniki”. Taśma i dyscyplina po jakimś czasie wymuszały na nas traktowanie „pracy jak gry”, trzeba „ugrać wynik”, żeby utrzymać pracę. Lider często powtarzał, że „dobre zawodniczki na pewno zostaną w fabryce”, część kobiet pracowała zatem jeszcze ciężiej.¹⁵ Karolina, młoda dwudziestokilkuletnia operatorka maszyny z Nowej Rudy, często nie wyrabiała normy, zwykle ktoś musiał jej pomagać. Wykonując czynności w pośpiechu, często popełniała błędy i „puszczała buły”¹⁶. Inne pracownice – z dłuższym stażem, mówiły że „Karolina ma zawsze z czymś problem i nie chce jej się 'robić'”. Jednego dnia pod koniec zmiany przed weekendem, zapomniała wyłączyć piec wypalający komponenty, cała seria się spaliła. Zaczęto ją straszyć, że jak nie naprawi usterki to ucieknie jej autobus do domu. Po weekendzie nie wróciła już do pracy – powiedziano nam, że znalazła inną.

15 Przez dłuższy czas myślałam, że nie przedłużą mi umowy. Sprzęt, na którym pracowałam cały czas się psuł i nie potrafiłam sobie z tym poradzić. Miałam bardzo niskie wyniki, co odbijało się na pracy całej linii.

16 W języku fabryki oznaczało to „popsuć produkcję”: uszkodzić komponent lub przeoczyć uszkodzenie komponentu.

Nadzór przełożonych wzmacniany był przez same pracownice. Wiedziałyśmy, że jeśli zwolnimy pracę to więcej obowiązków spadnie na inne kobiety, popędzałyśmy więc jedna drugą. Jeśli któraś z nas była wolniejsza, reszta na nią narzekała. Było to widoczne zwłaszcza wtedy, gdy przychodziły nowe osoby do pracy. Pęd taśmy, parcelacja pracy (dzielenie jej poszczególne ruchy wykonywane w określonym czasie) i wyrabianie norm rozbijały solidarność, dzieląc nas na te bardziej i mniej użyteczne.

Ruch taśmy, ciągła kontrolna naszych ciał i wyników sprzężona była z kolejnym elementem dyscypliny w fabryce: technologicznym językiem pracy. Opis czynności i komponentów zaczerpnięty był z angielskiego i często bazował na akronimach, których rozwinięcia nie znałyśmy (na przykład: SMT, DFT – nazwy hal, ESD – nazwa ubrania, AOI – nazwa stanowiska). Niezrozumiałe nazwy były przyswajane na zasadach intuicji. Rozumiałyśmy jak musimy pracować, nie rozumiałyśmy jednak dlaczego i po co. Stałe pracownice czasem śmiały się z nas, kiedy przekreśliłyśmy nazwę komponentu, czynności czy naszego stanowiska pracy. Technologiczny język w połączeniu z dostosowaniem zręcznościowych umiejętności do ruchu taśmy i do skomplikowanych maszyn, utrudniał (zwłaszcza na początku) poprawne wykonywanie poleceń. Czasem było słychać na hali krzyki przełożonych „nie tak, źle to robisz”, „rób szybciej”, „czemu nic nie rozumiesz”. Nabywanie wiedzy o fabryce było długim procesem wcielania mechanicznych czynności, „uczyłyśmy się fabryki” – czyli podporządkowania naszych ciał do rytmu, języka i reżimu tej przestrzeni.

Niebieskie, żółte i białe fartuchy – płęć i struktura pracy

Podział przestrzeni i segregacja pracowników współgrała ze sobą w ciągłym cyklu produkcyjnym, sprawiając, że wszystko było do siebie idealnie dostosowane: dynamika produkcji, transport, reprodukcja zmian, reżim linii i maszyn oraz nasze ciała. Fabryka na bardzo wielu poziomach włączała nasze życie w siebie a jednym z podstawowych elementów, który usprawniał ten

proces była nasza płeć.



Pracownice na linii produkcyjnej - męcząca praca przy montażu

Hala podzielona jest na ułożone wzdłuż linie produkcyjne – razem 14 (10 na pierwszej hali i 4 na drugiej), przy których łącznie pracuje około 100 osób (w sumie około 300 osób z trzech zmian: porannej, popołudniowej i nocnej). Praca podzielona jest na czynności i szczeble. Pracownicy dzielą się na „jakość”, „produkcyjnych” oraz „techników” – czyli 1) osoby które monitorują i raportują o jakości produkowanych komponentów (żółte fartuchy); 2) operatorzy linii produkcyjnej, którzy produkują, sprawdzają i naprawiają komponenty (białe fartuchy, które stanowią łącznie ok. 75% wszystkich pracowników) oraz 3) techników utrzymania ruchu (granatowe fartuchy), którzy naprawiają awarie maszyn. Produkcję i pracowników kontrolują: kierownik produkcji, lider zmiany i jego asystenci (błękitne fartuchy). Ich pracę nadzoruje zarząd, dyrektor (czerwony fartuch) i prezes fabryki oraz jego pomocnicy – wszyscy pochodzą z Chin lub Korei. Fabryką administruje „biuro” odpowiedzialne za kadry,

księgowość i logistykę.¹⁷

Gdy drugiego dnia pracy (po szkoleniu) stawiałam się na halę z moim nowym kolegą, niemal automatycznie lider przyporządkował go do pomocy przy obsłudze dużej maszyny, a mnie do wzrokowego sprawdzania komponentów. Tak też dzieliła się cała hala produkcyjna: „czynności męskie” to praca przy dużych maszynach, których obsługi trzeba uczyć się przynajmniej 2 miesiące, lub praca przy naprawie uszkodzonych komponentów. „Czynności kobiece” to natomiast ręczne montowanie komponentów (tzw. „manual”) oraz wzrokowe i elektroniczne sprawdzanie komponentów (tzw. „wizual”), których można nauczyć się w ciągu kilku dni. Starsze kobiety (przed lub po 50 roku życia), których jest mało w fabryce, pracują zwykle na stanowiskach siedzących, przy których ruch taśmy i miejsce pracy bardzo ogranicza ruchy ciała, a czynności są jeszcze bardziej monotonne i jednakowe, jak właśnie wzrokowe sprawdzanie w kółko tych samych komponentów lub ich skanowanie i pakowanie. Młode kobiety (po 20 i 30 roku życia), które stanowią zdecydowaną większość pracownic produkcyjnych (ok.75%), są częściej przydzielane do pracy stojącej: jak kontrola jakości (ciągłe monitorowanie zgodności produkowanych komponentów i raportowanie ich ilości) lub praca przy obsłudze maszyn (które testują i sprawdzają mikroskopijne komponenty pod kątem mechanicznych i elektronicznych uszkodzeń). Pracownice tymczasowe kierowane są na początku do tych najprostszych prac – jak ręczne montowanie i wzrokowe sprawdzanie komponentów.

Im niżej schodzimy w hierarchii, tym więcej pracowników tymczasowych i więcej kobiet. Praca w fabryce jest tak zaprojektowana, że kobiety stanowią zdecydowaną większość pracownic produkcji (ok. 90%). Niemal całą siłę roboczą zatrudnianą przez agencje stanowiły bardzo młode kobiety (między 18

¹⁷ Zarząd, kierownik produkcji i liderzy to sami mężczyźni, asystenci liderów to w większości mężczyźni, biuro z kolei składało się w połowie z kobiet (kadry i księgowość) a w połowie z mężczyzn (logistyka).

a 30 rokiem życia). Zdecydowana większość pracownic produkcyjnych miała roczne lub dwuletnie umowy i pracowała za najniższą stawkę w fabryce – 1500 zł brutto. Pracownice tymczasowe były na samym dnie hierarchii pracowniczej, dostawały umowy tygodniowe lub miesięczne, pracując za 1400 zł brutto.

Struktura zatrudnienia oraz podział pracy w fabryce zbudowane były na upłciowionym porządku, który usprawniał dynamikę produkcji i zarządzanie siłą roboczą.¹⁸ Z jednej strony płęć przecinała drabinę pracowniczą, co było widoczne na jej szczeblach, jak też w ramach przyporządkowywania stanowisk i czynności. Z drugiej strony płęć była główną osią, wokół której organizowano strategię zatrudnienia. Młode i niedoświadczone kobiety można łatwiej i szybciej włączyć w system fabryki i reżim pracy na linii. Wdrażanie pracownic w pracę na produkcji, przez naukę pracy i kontrolę jej efektywności, przystosowywał nas do uległości i podporządkowania. „Sprawne” i „zwinne” kobiece ciała były fundamentem monotonnej i żmudnej pracy, co było widać niemal na każdym kroku dyscyplinowania nas do bycia jak najbardziej ekonomicznie użytecznymi dla procesu produkcji.¹⁹

18 Wiele badaczek feministycznych, które podejmowały problematykę podziału pracy ze względu na płęć zwracało uwagę, że wymiar organizacyjny pracy nie jest neutralny płciowo, a feminizacja określonych branż, zawodów, kwalifikacji i zatrudnienia jest istotną kwestią – zarówno w wymiarze mikro jak i makro-strukturalnym – dla materialnych podstaw życia kobiet. „Niedowartościowana” czy „sfeminizowana” praca (wiązana z „kobiecy” kwalifikacjami i kompetencjami) w kontekście nowoczesnego kapitalizmu wyznacza nowe podziały klasowe i płciowe, oraz wpręga w nie – na zasadzie wzmacniania – patriarchalną ideologię. Zob. J. Acker, *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, „Gender and Society” nr 4(2), 1990, s. 139-158; S. Sassen, *Globalizacja Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Kraków 2007, Cz. II *Kobiety pod obstrzałem*.

19 Pun Ngai nazywa ruch taśmy ruchem władzy: włączanie pracowniczych ciał w linię montażową, tak, by były one doskonale dopasowane do jej ruchu, tworzy z ludzkich ciał i maszyn symbiotyczne urządzenie, które nie marnuje ani chwili czasu produkcyjnego i jest podstawą wytwarzania zysku. Choć samo wytwarzanie zysku w procesie produkcji „dokładnie na czas” (ang. just-in-time) nie jest bezpośrednio mechanizmem upłciowiony, to płace, warunki zatrudnienia, kwalifikacje oraz wydawanie poleceń są. W procesie uprzemysłowienia zorientowanym na eksport, kobiety (zwłaszcza młode) są preferowanym typem pracowników, są one postrzegane jako bardziej podporządkowane i posłuszne, „zwinne” i skłonne do pracy za niską płacę. Taka zależność była wielokrotnie pokazywana w feministycznych badaniach poprzez dokumentowanie strategii zatrudniania czy zarządzania siłą roboczą. Wynika ona zarówno z historycznego podziału pracy ze względu na płęć jak i społecznej konstrukcji podporządkowanej pozycji kobiet. N. Pun, *Pracownice...*, s. 97. Zob. także: D. Elson i R. Pearson, *„Nimble Fingers Make Cheap Workers”: An Analysis of Women's*

Na co starczą nasze pensje?

Kiedy po miesiącu pracy dostałam pierwszą „fiskę” z wypłatą, zaczęłam obliczać, na co starcza pensja pracownicy na produkcji. Zarobiłam 1232 zł (z dodatkiem nocnym i premią za obecność), opłaciłam rachunki (czynsz, gaz, media i telefon – 600zł), bilet miesięczny (50 zł) i podliczyłam koszty żywności (550 zł), razem 1200 zł. Jeśli wynajmowałabym pokój w mieście, jak wszystkie moje koleżanki dojeżdżające z Wrocławia, opłata za dach nad głową wyniosłaby ponad 50% mojej pensji. Jeśli miałabym dzieci lub kogoś zależnego na utrzymaniu, moja pensja nie starczyłaby na pokrycie kosztów życia. Pracując za grosze trzeba dorabiać nadgodzinami. Przy jednym dniu nadgodzin mogłam dorobić do pensji 70 zł (tzw. „dopłata do nadgodzin 100%”), przy dwóch dniach nadgodzin mogłam dorobić do pensji 240 zł (140 zł dodatku plus 100 zł tzw. premii motywacyjnej), jeśli nie opuściłam ani jednego dnia pracy dostawałam dodatkowe 100 zł²⁰ (tzw. premia frekwencyjna), wtedy mój dochód „na rękę” oscylował w granicy 1200-1400 zł. Przy 4 dniach nadgodzin w miesiącu ma się zaledwie 3-4 dni wolnego, przy 6 – 1 lub 2 dni wolnego. Dodatkowo praca w godzinach nadliczbowych często ustalana była w systemie pracy szesnastogodzinnej, po jednej zmianie zostawało się na następnej. Danuta liczyła przy mnie koszty życia: na mieszkanie, wyżywienie i przedszkole dla swojego dziecka przeznaczają niemal całą pensję, mówi, że byłoby jej bardzo ciężko, gdyby nie pensja jej męża. Robert opowiadał, że kiedy nie ma nadgodzin dostaje 1500 zł, 500 zł przeznaczają na spłatę kredytu mieszkaniowego, kolejne 500zł na rachunki i 500 zł na żywność, ma na utrzymaniu żonę, która nie może znaleźć pracy i roczną córkę. Beata i Marek mieszkają we Wrocławiu, przyjechali za pracą do miasta z mniejszych miejscowości. Za wynajem pokoju płacą od 50-70% swojej pensji (ok. 600-700 zł).

Employment in Third World Export Manufacturing, Feminist Review, 7, 1981, s. 87-107; S. Mitter, *Common fate, common bond: Women in the global economy*, Londyn 1986; A. Phillips i B. Taylor *Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics*, Feminist Review, 6, 1980, s. 79-88.

20 Wszystkie podane tu kwoty to kwoty brutto.

Nazwa firmy: Intermedia Sp. z o.o.		NIP: 525-36026		REGON: 1417970		(pieczęć firmy)	
Pracownik: MACIEJEWSKA MAŁGORZTA (10024021)		LPE/ 2011/10/1/0127		Koszty uz.: 111,25			
Za okres: 2011-10-01...31		Oddział NFZ: 08R		Ulga podatkowa: 46,33			
PESEL: 84111607088 Wymiar etatu: 1/1 Tytuł ubezpieczenia: 0110 0 0				Zdrow.do odlicz.: 110,46			
Podstawa:	Emerytalne: 1 651,80	Rentowe: 1 651,80	Chorobowe: 1 651,80	Wypadkowe: 1 651,80	Razem: 226,47	Zdrowotne: 1 425,33	Zdrow. prac.: 17,82
Ubezpieczony:	161,22	24,78	40,47	0,00		128,28	Zal. podatku: 80,00
Płatnik:	161,22	74,33	0,00	15,36	250,91	0,00	Gotówka: 0,00 PLN
							ROR: 1 232,05 PLN
Podstawa:	FP: 1 651,80	FGSP: 1 651,80	FEP: 0,00				
Składka:	40,47	1,65	0,00				
L.p.	godz:min			Dni	Dodatek	Potrącenie	Data i podpis
1	Wynagrodzenie zasadnicze mies.			168:00	21	1 400,00	
2	Zwrot kosztów					72,60	
3	Ekwiwalent za odzież			168:00	21	15,00	
4	Dopłata godz.nocne			48:00		79,20	
5	Premia Frekwencyjna					100,00	
Suma:						1 666,80	0,00
Data sporządzenia: 2011-11-14				Sporządził: J. A.		podpis	

Fiszka z wypłatą

Beata ma jeszcze kredyt studencki do spłacenia, bez 4-6 dni nadgodzin nie przeżyłaby, bo jak mówi „co to jest ta goła pensja?“, a Marek płaci jeszcze za studia zaoczne (ok. 2200 zł za semestr). Kiedy zaczęłam rozmawiać o kredytach z innymi pracownicami, okazało się, że większość moich koleżanek jest zadłużona, często biorą mikro-pożyczki (na wysokim oprocentowaniu) na podstawowe wydatki lub zakup sprzętu domowego. Kiedy skończą spłacać jedną, biorą następną. Pani Dorota mówi, że pracuje tu, „by spłacić kuchenkę i lodówkę“, inaczej poszłaby już na emeryturę.²¹ Starsze kobiety mają na utrzymaniu swoje córki z małymi dziećmi, lub dzieci, które studiuje. Jedna z pracownic tymczasowych, która samodzielnie wychowuje trójkę dzieci, obliczała przy mnie swój miesięczny dochód: praca w fabryce nie starcza na pokrycie wszystkich wydatków, jest zmuszona, żeby korzystać z zasiłków

²¹ Biorąc pod uwagę aktywa finansowe oraz sumę długów i stopę oszczędności netto gospodarstw domowych w Polsce analitycy raportu *Polska Praca 2010* twierdzą, że gospodarstwa domowe w Polsce żyją ponad stan, co oznacza że coraz bardziej się zadłużają a ich oszczędności coraz bardziej maleją (znaczna część gospodarstw nie oszczędza w ogóle). NFZZ „Solidarność”, *Polska Praca 2010*, URL: <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/polska-praca-jest-chora---raport-nszz-solidarnosc-.html>, data dostępu 18.05.2012, s. 10-11.

MOPSu, z agencji dostaje około 1100-1200 zł, dodatkowo ma zasiłek rodzinny – na starsze dzieci dostaje po 93 zł a na młodsze 68 zł, oraz dodatek mieszkaniowy 320 zł. Nie może brać wielu nadgodzin, bo obawia się kontroli ze strony MOPSu i odebrania dzieci, które są często same w domu. Pieniądze z pracy w fabryce zwykle kończą się jej przed 10-tym dniem miesiąca (wtedy są wypłaty). Opowiadała, że raz tuż przed wypłatą zostało jej 6 złotych, akurat tyle, żeby dojechać do bankomatu (mieszka w Boguszu-Gorcach a najbliższy bankomat jest w Wałbrzychu). Długo czekała, kilkakrotnie sprawdzając czy pieniądze są już na koncie, niestety nie dotarły, nie miała za co wracać do domu. Inna pracownica opowiadała jak 10-tego czekała po porannej zmianie przy bankomacie do 18.00, do domu wróciła jednak bez pieniędzy. Niskopłatność pracy w fabryce – praca za grosze – przejawiała się często w rozmowach o tym, na co nas stać, czy i kiedy kończą się pieniądze z wypłaty, czy pensja będzie na czas. Dużym problemem było właśnie oczekiwanie na pensję przed końcem miesiąca rozliczeniowego, pracownice liczyły dni a nawet godziny do otrzymania wypłaty. Jedną drugą nerwowo wypytywała: czy pieniądze będą na czas?; co zrobić jeśli spóźnią się z wypłatą?; jak przetrwać te kilka dni do 10-tego przy resztkach lub braku środków do życia? Nerwowe czekanie na pensję wszystkim dawało się we znaki, bo otrzymanie wypłaty na czas oznaczało przeżyć lub nie przeżyć.

Beata: „W sumie to jesteśmy trochę takimi niewolnikami, ta praca to rodzaj dzisiejszego niewolnictwa”. Zarządzanie siłą roboczą przez tymczasowość

Dla bardzo wielu młodych pracowników tymczasowych, praca w fabryce jest pierwszą pracą. Jak opowiadały mi niektóre z nich trochę bardziej doświadczone, kiedy zaczyna się pracę w jednej fabryce, to potem już zaczyna się 'wędrować' po strefie – od zakładu do zakładu tam, gdzie akurat agencje rekrutują pracowników. Jeśli cię wyrzucą, czekasz na następną pracę, najgorzej jest w miesiącach spadku produkcji na strefie. Wtedy pozostaje bezrobocie, a

dla nielicznych praca w handlu.²²

Zatrudnienia młodych pracowników produkcyjnych najczęściej odbywa się przez pośrednictwo agencji pracy tymczasowej. Agencja działa na zasadach „work leasing” – oddaje pracownika tymczasowego w leasing pracodawcy-użytkownikowi. Przejmuje zatem wszystkie obowiązki kadrowo-księgowe związane z pracownikiem.



Kolejka na stołówce do podpisywania nowej tygodniowej/miesięcznej umowy z agencją pracy tymczasowej

Agencja i klient (pracodawca) podpisują ze sobą umowę: na jak długo i ile pracowników jest potrzebnych do pracy. Jednak pracując w fabryce, nigdy nie wiedzieliśmy, kiedy zostaniemy zwolnieni, przez jaki czas (i na jaki czas) będą nam przedłużać umowy, czy i kiedy staniemy się pracownikami stałymi. Dodatkowo jakiegolwiek opóźnienia związane z wypłatą czy błędy naliczania premii i dni roboczych rozmywały się w rozproszonej odpowiedzialności między agencją a „pracodawcą-użytkownikiem”. Jedna z koleżanek przez trzy miesiące

²² Kiedy pytałam kobiety zatrudnione przez agencję, co zrobią jak je zwolnią przed świętami w grudniu to większość odpowiadała, że wyjedzie do pracy za granicę. Bardzo wiele kobiet na produkcji ma doświadczenie pracy za granicą w Anglii, Niemczech, czy Holandii. Jak nie ma pracy to pakują się i jadą, zostawiając dzieci pod opieką swoich matek.

walczyła o swoją premię, składając do agencji „reklamację”, a agencja z powrotem odsyłała ją do „pracodawcy-użytkownika”.

Kontakty z agencją, która nas rozlicza i nalicza nam pensje, były bardzo utrudnione, zwłaszcza dla osób z mniejszych miejscowości, gdzie nie było biur agencyjnych. W fabryce – raz w tygodniu (czasem częściej) – odbywały się na stołówce godzinne dyżury tzw. „osoby kontaktowej” z agencji. Najgorzej było w okresie podpisywania nowych umów. Ciągły ruch taśmy powodował, że nie mogliśmy wyjść z hali, żeby spokojnie porozmawiać z osobą z agencji, za opuszczenie stanowiska groziła nagana i wyrzucenie z pracy. Dlatego po skończonej zmianie ustawiała się kilkudziesięcioosobowa kolejka – ze zmiany która się kończyła i która się właśnie rozpoczynała. Po pracy było jednak bardzo mało czasu, 15 minut po skończonej zmianie odjeżdżały autobusy z fabryki, jeśli się na niego nie zdążyło, trzeba było czekać do końca następnej zmiany. W stresie i nerwach przeciskając się między sobą, każdy/a próbował/a załatwić swoją sprawę. Na jedną „osobę kontaktową” największej agencji na zakładzie przypadało ponad 100 pracowników tymczasowych. Pojawiały się problemy z wydawaniem zaświadczeń o ubezpieczeniu zdrowotnym, z terminowym podpisywaniem umów, wnioskami o urlop czy składaniem zaświadczeń o zwolnieniu lekarskim. Odpowiedzialność zawsze spadała na pracownice. Często zdarzało się, że pracowałyśmy kilka dni bez umów, bo nie było kontaktu z agencją. Magda, kiedy się zatrudniła, tak jak ja nie dostała umowy. Bardzo się martwiła, że w ogóle jej już nie podpisze. Dzwoniąc do „osoby kontaktowej”, usłyszała, że musi iść do biura agencji, gdzie dostanie umowę. Mieszka w Wałbrzychu i godziny pracy uniemożliwiały jej dojazd do siedziby agencji. Przepracowała 8 dni bez umowy. Basia przez tydzień prosiła pracownice agencji o wydanie zaświadczenia o ubezpieczeniu, bo chciała zarejestrować chorą córkę do lekarza. Radek dostał telefon z agencji, że jest dla niego praca przy produkcji. Kiedy stawiał się na hali produkcyjnej okazało się, że nie było go na liście pracowników. Poradzili mu jednak, by poszedł do hali obok, bo tam

„szukają ludzi”. Niestety również i w tej fabryce nie było go na liście, ale potrzebowali rąk do pracy. Przepracował tam 3 dni, po czym otrzymał telefon z agencji z zapytaniem czemu nie stawiał się do wyznaczonej pracy.

Pracując na krótkoterminowych kontraktach, byliśmy pierwszymi w kolejce do zwolnień. Niepewność i stres wzmagaly się, kiedy zbliżał się termin wygaśnięcia umowy. W tym okresie robiliśmy swoisty „rachunek sumienia”: czy zdarzyło nam się „puścić bułę”? Czy zdarzyło nam się nie przyjść do pracy? Czy chorowaliśmy? Czy dobrze wykonywaliśmy prace i polecenia kierownictwa? Weronika bardzo obawiała się, że nie dostanie umowy w listopadzie (a pracowała od sierpnia), bo wzięła 2 dni opieki nad dzieckiem, Zosia za wolno pracowała i martwiła się, że z niej zrezygnują, Ala myślała, że nie dostanie już umowy, bo nie zgodziła się przyjść na nadgodziny, podobnie Krystyna, która raz spóźniła się na autobus i miała przez to nieusprawiedliwioną nieobecność. O utracie pracy pracownice powiadamiano telefonicznie (na dzień przed wygaśnięciem umowy). Jednak zdarzało się często, że pracownica tuż przed rozpoczęciem zmiany, przychodziła po nową umowę i dowiadywała się, że już jej nie otrzyma. Brak transportu do domu przymuszał do przeczekania 8 godzinnej zmiany na stołówce. Zwolnienie bez uprzedzenia, „przez telefon”, powodowało, że pracownicy po prostu „znikali”, nikt nie wiedział dlaczego i czy jeszcze wrócą. Złość, ból i frustracja pozostawały w zawieszeniu. Negocjacje, prośby i pytanie o przyczyny zwolnienia zwykle kwitowane były odwołaniem do woli pracodawcy, natomiast jakiekolwiek zapytania w biurze administracji fabryki ucinane były przekierowaniem nas do agencji. Osoba, która sprawiała problemy agencji lub zarządowi nie dostawała przedłużenia umowy (tak formalnie określano zwolnienie pracownicy i żadna ze stron – fabryka i agencja – nie musiała podawać pracownicy jej przyczyny).

Jako pracownice tymczasowe miałyśmy ograniczone prawa do urlopu wypoczynkowego, nie miałyśmy prawa do urlopu na żądanie, a biorąc L4 lub

opiekę nad dzieckiem ryzykowałyśmy niemal natychmiastową utratę pracy. Jak powiedziała jedna ze stałych robotnic: „tu się nie choruje, bo jak się zachoruje to wylecisz”. Ada, która pracowała w fabryce od półtora tygodnia, musiała wziąć dwa dni urlopu bezpłatnego, bo jej matka miała wylew i leżała w szpitalu na intensywnej terapii. Drugiej dwutygodniowej umowy już nie otrzymała. Andżelika starała się o prawa rodzicielskie do córki swojego partnera, musiała wziąć wolne, żeby stawić się na rozprawie, jej również nie przedłużono umowy. Marta wzięła 4 dni chorobowego na dziecko, potem już w ogóle nie pojawiła się w pracy, kiedy dopytywałam się innych robotnic, które z nią dojeżdżały, co się z nią stało powiedziały, że chyba ją „wywalili”.

Dyscyplinowanie przez reżim tymczasowości, odbijało się nie tylko na życiu pracowników agencyjnych ale także stałych. Zatrudnienie przez agencję było celową strategią zarządzania siłą roboczą poprzez wzmacnianie podziałów i różnic między pracownikami. Z jednej strony tymczasowe traktowane były jako gorsza kategoria pracowników: często słyszałyśmy jak przełożeni narzekają na „debili” i „nieroby”, którzy „nic nie potrafią” i zostawiają za sobą „syf”. Z drugiej strony, stosunek przełożonych i zarządu fabryki do tymczasowych odbijał się również na sytuacji pracowników stałych. Ciągłe zmiany osób w miejscu pracy, przerzucanie z jednej zmiany na drugą destabilizował rytm pracy i relacje koleżeńskie, które były jednym z elementów łagodzących reżim pracy. Prowadziło to również do braku zaufania wobec pracowników tymczasowych, z którymi stali nie czuli więzi i potrzeby kontaktu (wrzucona na nową linię długo nie mogłam uzyskać przychylności innych pracowników; takie dni były wyjątkowo ciężkie, trudno jest przetrwać 8 godzin bez rozmów i żartów). Przy co tygodniowej niemal „wymianie” pracowników, proces budowania wspólnej pozycji i utożsamiania się ze sobą nawzajem był bardzo ograniczony. Dla pracowników tymczasowych oznaczało to alienację z kontaktów pracowniczych i towarzyskich. Dla stałych pracowników oznaczało to pracę w ciągle zmieniającym się zespole. Linia i praca na linii wytwarza grupę pracowników, od tej współpracy zależy również jakość naszego dnia w pracy. Kiedy pracuje się już dość długo w

gronie znajomych kobiet, zawsze jest wiele tematów do dyskusji. Wyczuwając pęd taśmy i nasze możliwości mogłyśmy, choć w małym stopniu, zmniejszyć reżim naszej pracy poprzez rozmowę i żarty. Coraz głębiej wcielany automatyzm ruchów dawał możliwość skupienia się nie tylko na pracy, ale także na tym, jak minął nam weekend, czas wolny, co planujemy ugotować itd. Rozmawiałyśmy o obowiązkach domowych, naszych partnerach i dzieciach, o seksie, modzie, sklepach, gwiazdach show-biznesu, czy po prostu żartowałyśmy z wydarzeń w fabryce. Życie się z pracownicami tej samej „linki” daje również możliwość artykułowania naszych wspólnych interesów: tego jak chcemy być traktowane w pracy i jak chcemy, żeby nasza praca wyglądała. Dodatkowo wzmacnia się między nami przepływ wiedzy o samej fabryce: dzieliłyśmy się informacjami o naszych kontaktach z agencją, z liderami czy wreszcie podsłuchanymi rozmowami kierownictwa. Narzekanie na zmęczenie, niskie zarobki, złe traktowanie daje grunt pod dzielenie gniewu. Przychodząc do pracy często jednak okazywało się, że kogoś zwolniono lub ktoś jest chory, trzeba było wypełnić lukę na innym stanowisku pracy, przy innej linii. Szczególnie stałe pracownice okazywały frustrację, gdy nagle pojawiła się nowa osoba, która zaburza pracę linii i zastępuje ich koleżanki. Podstawa artykulacji swojej sytuacji w fabryce oraz gniewu pracownic była zapośredniczona we wzajemnych relacjach koleżeńskich, a w związku z zatrudnieniem agencyjnym i dużą rotacją pracownic były one cały czas rozbijane. Brak wspólnego głosu, jako element polityki zatrudnienia w fabryce, był jednym ze sposobów wyciszania naszego niezadowolenia i oporu. Umożliwiało to silniejsze podporządkowanie pracownic do pracy w fabryce. Agencja była swoistym buforem bezpieczeństwa dla zarządu fabryki, który blokował aktywne formy walki pracowniczej.

Teresa: „tu nikomu nie chcą dać [umowy] na stałe, tak im wygodniej”.

Masowa produkcja i masowe zwolnienia

Podporządkowanie ciał i życia pracownic w fabryce było widać na wielu

poziomach, od przywiązywania nas kablami uziemiającymi do stanowisk, przez hierarchizację pracy według płci, po dynamikę produkcji i zatrudniania. Poza ruchem taśmy i nadzorem, fabryka cały czas dostosowywała nas do swojego planu produkcyjnego, którego my nie znałyśmy. Na tablicy ogłoszeniowej często wywieszano informację: „Z uwagi na duże zamówienie firmy XXX zaplanowano pracę w soboty [...] prosimy o odpowiednie zaplanowanie swoich obowiązków, aby wspólnie zaspokoić potrzeby Klienta”. Przymuszano nas do pracy w soboty, w zamian za dzień wolny. Jednak, gdy nadchodził dzień wolny, narzucano nam „dobrowolne nadgodziny”. Brak dyspozycyjności pracownicy (odmowa przyścia na nadgodziny) mogły przełożyć się na brak następnej umowy (to samo dotyczyło stałych jak i tymczasowych pracowników). Z drugiej strony, zarabiając tak niską stawkę, trudno było odmówić możliwości dorobienia do pensji. Zdarzały się również nagłe zmiany w grafiku: jednego piątku pod koniec zmiany, kiedy wszyscy już z niecierpliwością czekaliśmy na weekend, poinformowano nas, że musimy przyjść w sobotę do pracy, a brak obecności będzie groził zwolnieniem dyscyplinarnym. W takich chwilach wyjątkowo mocno odczuwałyśmy brak wpływu na naszą sytuację w fabryce, a tym samym brak kontroli nad naszym życiem, jak powiedział mój kolega z linii: „człowiek nic sobie nie może zaplanować, tyra jak wół i nawet to zaplanowane wolne z rodziną mu zabierają”. W ten sposób dawano nam do zrozumienia, że nasze życie w całości musi być podporządkowane fabryce. Przystosowywanie do uległości było zatem wzmacniane przez ciągły wymóg dyspozycyjności naszych ciał i elastyczności naszego życia.

Zdyscyplinowane ciała w przestrzeni fabryki powinny wiedzieć co robić, lecz nie powinny wiedzieć dlaczego to robią. Nasze dostosowywanie się do pracy wzmacniane było przez wyłączenie z wiedzy o planach produkcyjnych, a tym samym planach kadrowych fabryki. Ilość zamówień i czas ich realizacji w ogóle nie był nam znany, co przekładało się na brak wiedzy o zapotrzebowaniu fabryki na siłę roboczą. Jedynie starsze pracownice, bazując na swoim

doświadczeniu, mogły na podstawie cyklu produkcyjnego poprzednich lat określić przybliżony czas zwwyżek i spadków produkcji, a tym samym przybliżony okres zwolnień. Jak mówiły kobiety „nigdy nie wiesz czy jutro pracujesz czy nie”. Na 300 pracowników produkcyjnych jedynie kilkanaście osób pracowało na czas nieokreślony, reszta załogi miała roczne lub dwuletnie umowy o pracę lub była zatrudniona na krótkoterminowych agencyjnych kontraktach. Elastyczne warunki zatrudnienia nie stanowił żadnego bufora bezpieczeństwa dla pracowników. Pracownice opowiadały o przypadkach zwolnień pracowników, kiedy ich umowa na czas określony miała przejść na czas nieokreślony. Agata myślała, że po dwóch latach dostanie w końcu umowę na czas nieokreślony, kiedy zbliżał się okres podpisania nowej umowy, została oskarżona o „puszczenie buty” i zwolniona dyscyplinarnie. Po pół roku zatrudniono ją z powrotem, podpisując znowu umowę na okres próbny. Asi, która pracowała od trzech lat w fabryce, przedstawili dwie opcje: podwyżkę pensji lub umowę na czas nieokreślony. Wybrała umowę, żeby utrzymać rodzinę musiała dorabiać do pensji nadgodzinami. Wolała to, niż ciągły lęk przed utratą pracy. Teresa po 4 latach pracy w końcu doczekała się umowy na czas nieokreślony, wcześniej jednak przeszła przez 7 umów czasowych. Mówi: „tu nikomu nie chcą dać na stałe, tak im wygodniej”. Grażyna i Ewa przyszły do pracy w kwietniu, dostały umowy na rok, pracują w fabryce już 8 miesięcy. Jak mówią „udało [im] się przetrwać lato” (kiedy jest mało zamówień i są przestoje produkcji), ale obawiają się, że przy przestoju zimą mogą już je zwolnić. W podobnej sytuacji są dziesiątki pracownic na najgorzej płatnych i najmniej stabilnych stanowiskach pracy.

Niepewność zatrudnienia była wpisana w plany produkcyjne fabryki jako element zarządzania siłą roboczą. Zwwyżki i spadki produkcyjne sprzęgnięte były z masowymi zwolnieniami w fabryce, które miały miejsce tuż przed produkcyjnym przestojem dwa razy w roku: wczesnym latem i wczesną zimą. W okresie wzmożonej produkcji do fabryki prawie w każdy poniedziałek

przychodziła nowa grupa pracowników zatrudnianych przez agencję – od kilkunastu do kilkudziesięciu osób. Łącznie w szczycie produkcyjnym stanowili ponad 50% załogi. Kiedy kończył się okres zamówień od kontrahenta wszyscy zatrudniani przez agencję pracy tymczasowej tracili pracę, zwalniano również część pracownic na kontraktach rocznych. Ja straciłam pracę w połowie grudnia, kiedy wysłano wszystkie 150 pracownic tymczasowych na dwutygodniowy urlop bezpłatny, po którym nie odzyskałyśmy już pracy.

Ala: „Jakby mi ktoś kiedyś powiedział, że skończę tu w fabryce i że to tak wszystko będzie wyglądało to bym nie uwierzyła. Nikt się nie spodziewał, że tak przyjdzie nam żyć”. Wyśrubowane normy i zaniżane pensje - intensyfikacja pracy.

Po dwóch tygodniach przydzielono mnie do pracy przy dużej maszynie. Szkoliła mnie Julia, która pracowała w fabryce od początku jej powstania, mieszka w Nowej Rudzie i do pracy dojeżdża około 80 km w jedną stronę. Praca przy maszynie jest ciężka i wielozadaniowa, często trzeba wykonywać kilka czynności naraz w pełnym skupieniu, żeby nie pomylić komponentów. Maszyna montuje ze sobą około 700 komponentów z taśm, które nakłada operatorka. Julia wykonywała swoją pracę bardzo płynnie, szybko i sprawnie, jak mówiła „po 4 latach to już rutyna”, ale „jak idzie produkcja to na nic nie ma czasu”. Dla mnie każde zadanie było dużą trudnością i zajmowało więcej czasu. Julia opowiadała, że przy jej stanowisku na początku pracowały we dwie lub trzy, ale zredukowano etaty. Jak powiedziała druga operatorka: „najgorzej jest, jak zobaczą, że sobie radzisz, wtedy dokręcają ci śrubę”. Inne pracownice mówiły, że z początkiem produkcji w fabryce (czyli 5 lat temu), większość komponentów montowali ręcznie pracownicy. Wraz z wprowadzaniem nowych technologii, maszyny przejęły znaczną część pracy ludzi. W firmie wprowadzono strategię ograniczania kosztów pracy (*processing cost innovation*), która polegała na intensyfikacji pracy – na stanowiskach manualnego montowania komponentów zredukowano stanowiska pracy, a obowiązki tych stanowisk rozdzielono

pośród pozostałych pracowników: i tak pracę 6 osób musiały wykonywać 3. Spowodowało to redukcję 24 etatów i wzrost ilości wykonywanej pracy na pozostałych stanowiskach. W efekcie redukcji etatów zawyżone normy w okresach wzrostu produkcji, stały się niemożliwe do wyrabiania. Z jednej strony przy bardzo szybkim tempie pracy często występował brak komponentów oraz usterki maszyn, które wymuszały przestój na liniach. Z drugiej strony nowi, ciągle zmieniający się pracownicy przez swój brak doświadczenia i umiejętności „psuli produkcję” (zwiększała się liczba uszkodzonych komponentów, a tym samym ilość pracy, by je naprawić i ponownie sprawdzić). Uniemożliwiało to pracownikom wypracowywanie dobrych wyników i otrzymywanie premii.²³ Dodatkową konsekwencją była zwiększona kontrola i dyscyplina pracy. Zarząd przesunął swoją odpowiedzialność za „złą produkcję”, wrzucając ją w koszty życia i zdrowia pracowników. Jeśli trzeba było naprawić lub wyprodukować dużą partię materiałów, by wyrobić się z planem produkcyjnym, organizowano nadgodziny. Jak wspominają starsi pracownicy, kiedyś nadgodziny były dobrze płatne, jednak wraz z uelastycznianiem zatrudnienia, a co za tym idzie zwiększaniem się ilości błędów przy produkcji, premie nadgodzinowe zostały zredukowane o 50%, a pracownikom wydłużano tygodniowy czas pracy. W związku z redukcją premii za nadgodziny, (by przymusić pracowników do przychodzenia na nie) stały się one obowiązkowe i pracownicy wypracowywali je za dodatkowe dni wolne, w których też zwykle organizowano produkcję.

W tym samym czasie, kiedy redukowano miejsca pracy, rozwijała się ilość linii montażowych, a firma budowała nową fabrykę na strefie. Intensyfikacja pracy

²³Jak już wspomniałam, w okresach spadków produkcyjnych (zimą i latem), kiedy zamówienia są wstrzymane lub niskie, wszyscy pracownicy tymczasowi tracą pracę, zaczynają się także zwolnienia pracowników na kontraktach rocznych lub dwuletnich. Stali pracownicy, którym udaje się uniknąć zwolnienia, są często przymuszani do podejmowania urlopów wypoczynkowych, które planowali wykorzystać w innym terminie. Jeśli ktoś nie ma już płatnych dni wolnych do wykorzystania, pozostaje jedynie urlop bezpłatny. Wtedy miesięczna pensja może być nawet mniejsza niż najniższa krajowa. Jedną z operatorek, która pracuje od początku w fabryce, opowiadała, że w lipcu całą załogę przymuszono do urlopów z powodu przestoju. Musiała wybrać prawie cały swój urlop wypoczynkowy, by nie stracić dochodu. Natomiast na zaplanowany wypoczynek musiała częściowo podjąć urlop bezpłatny.

współgrała z rozwojem przedsiębiorstwa, była również ściśle związana z pogłębianiem się rotacyjności zatrudnienia i obniżaniem kosztów pracy. Pracownicy, których pytałam o te zmiany, zwykle zestawiali je z nastaniem kryzysu ekonomicznego (finansowego) w Polsce. Mówili, że zarząd, wprowadzając coraz gorsze warunki pracy i zatrudnienia, powoływał się na złą kondycję finansową firmy i gospodarczy zastój. Zasłaniając się kryzysem, jednocześnie czerpał pełnymi garściami z możliwości, jakie stwarzała ustawa antykryzysowa.²⁴ Wzrosła ilość osób zatrudnianych na kontraktach rocznych, po pewnym czasie do pracy zaczęto przyjmować wyłącznie przez agencje pracy tymczasowej. Zlikwidowano również zakładowy fundusz świadczeń socjalnych oraz obniżono pensje. Kamila, koleżanka z „testów” opowiadała mi, że kiedy do pracy przyjmowała się jej siostra otrzymała 1600 zł brutto, ona przyjęła się kilka miesięcy potem i otrzymała już 1500 zł podstawy. Pensje stałych pracowników, którzy byli zatrudnieni od początku funkcjonowania fabryki, wahają się między 1700-1900 zł brutto. Natomiast pensja pracowników tymczasowych, których zaczęto zatrudniać masowo w okresach zwyżek produkcyjnych, wynosiła 1400 zł brutto²⁵. Uelastycznienie zatrudnienia umożliwiło obniżenie płac nawet o 500 zł (27%). W tym samym czasie w Polsce wzrastały koszty życia (żywności i utrzymania mieszkania), by opłacać wydatki pracownice były coraz częściej przymuszone do pracy w nadgodzinach, 4 a czasem nawet 6 dni w miesiącu.²⁶

24 Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców, Dz.U. 2009 nr 125 poz. 1035. Ustawa antykryzysowa umożliwiała dalsze uelastycznienie warunków zatrudnienia, m.in. zawieszając zapisy kodeksu pracy, mówiące o tym, iż po dwóch kolejnych umowach o pracę na czas określony, trzecia musi być już umową na czas nieokreślony. Dawała więc pracodawcom możliwość zatrudniania pracownika na nieograniczonej liczbie umów na czas określony (limitowała tylko ich całokształt okres trwania do 2 lat).

25 Płaca pracowników agencyjnych obecnie wzrosła o 100 zł brutto wraz ze wzrostem płacy minimalnej w styczniu 2012 r.

26 W latach 2008-2010 opłaty mieszkaniowe wraz z cenami sprzętu AGD wzrosły o 11% , natomiast ceny żywności o 7%. Obliczenia własne na podstawie danych GUS. Zestawiając to z najczęstszą pensją w fabryce – oscylującą wokół najniższej krajowej (1400-1500zł brutto) widać, że płace realne takich pracowników produkcyjnych spadają. Ponadto, jak zauważają analitycy raportu Polska Praca 2010: „Między styczniem 2009 a styczniem 2010 roku realne wynagrodzenia w przedsiębiorstwach spadły o blisko 3%, w wyniku wzrostu inflacji o 3,5% oraz wzrostu wynagrodzenia nominalnego o nieznaczne 0,5%.”. NFZZ „Solidarność”,

Historia fabryki przeczy tezom, że elastyczny model produkcji (zwyżki i spadki produkcyjne)²⁷, który wymusza elastyczne zatrudnienie (masowa rekrutacja a następnie masowe zwolnienia), wynika z wolnorynkowych mechanizmów samoregulacji popytu i podaży. A pokazuje, że jest to świadoma strategia podporządkowywania pracowników oraz maksymalizacji zysków. Tymczasowość nie wynikała z „nagłych zapotrzebowań” pracodawcy, lecz była cechą konstytutywną dynamiki produkcji i wytwarzania zysków w firmie. Tania i ciągle dyspozycyjna siła robocza była dla firmy dodatkowym zarobkiem a nie ochroną przed „kryzysem”. Dzięki elastycznym formom zatrudnienia zarząd mógł tak rozplanować produkcję, by jak najbardziej zaoszczędzić na pracownikach a zyskać na sprzedaży. Dla pracowników, którzy opowiadali mi o tych zmianach, kryzys był ewidentnym pretekstem, by silniej włączać nas w reżim pracy. Przy wysokiej stopie bezrobocia w regionie oraz ciągle rosnących kosztach życia, praca w fabryce była często jedyną możliwością zdobycia dochodu, a praca w godzinach nadliczbowych jedyną opcją, by dorobić do niskiej pensji. Z perspektywy pracowników, to nie elastyczna produkcja wymusza elastyczne zatrudnianie, ale śmieciowe warunki pracy umożliwiają elastyczną produkcję. Innymi słowy krok po kroku, potaniając i intensyfikując pracę, firma mogła się rozwijać, zarabiając na naszym życiu i zdrowiu.

Polska..., s. 22.

²⁷ Uogólniając: elastyczna produkcja wpisana jest w sieć globalnych łańcuchów produkcyjnych (wydobywanie zasobów naturalnych do produkcji, produkcja, montaż i dystrybucja produktów), jako element zarządzania dokładnie na czas („just-in-time”). Fabryki produkujące i montujące sprzęt elektroniczny powiązane są ze sobą w systemie zaopatrzeniowym na zasadach pod-zlecania: firma-marka (której logo występuje na produkcie końcowym) zarządza głównie marketingiem produktu, zlecając rzeczywiste jego wykonanie i dystrybucję innym firmom. Tworzy to presję czasu i presję ekonomiczną (finansową) nakładaną na fabryki-zleceńbiorców, które z kolei wszelkie wydatki związane z brakiem zamówienia, czy jego nadwyżką przerzucają na swoich pracowników, potaniając i intensyfikując ich pracę. Innymi słowy, fabryki produkujące/montujące pokrywają koszty zwyżek i spadków produkcyjnych poprzez uelastycznienie zatrudnienia, w ramach którego następuje także obniżka pensji pracowników. Zob. Raport SOMO, *Modern Devices, Outdated Practices Gender Perspectives on Trade & CSR in the Electronics Supply Chain*, URL: http://somo.nl/publications-en/Publication_3274/view, data dostępu: 30.05.2012; F. Palpacuer, *Bringing the social context back in: governance and wealth distribution in global commodity chains*, „Economy and Society” 37/3, 2008; S. Sassen, *Globalizacja...*, s. 129-141, 163-178.

Zmęczone ciała, bezcenne produkty

Spracowane ciała robotnic najbardziej dawały się we znaki na zmianach nocnych. Przy pracy często rozmawiałyśmy o znużeniu i zmęczeniu. Czasem, wracając do domu ponockach, zapadałam w letarg w autobusie, z którego wybudzałam się dopiero, gdy dojechałam na miejsce (mając otwarte oczy, traciłam świadomość). Niektóre starsze pracownice, korzystając z chwili przerwy, spacerowały po hali, żeby nie zasnąć. Pani Jadwiga – jak mówiła „w momentach kryzysowych” – kiedy udało jej się znaleźć zastępstwo, z półprzymkniętymi oczami chodziła po hali. Zwykle zdarzało się to w poniedziałki rano, po tygodniowym maratonie nocy pracę kończyłyśmy w sobotę o 7 rano, a w poniedziałek trzeba było wstać między 3 a 5 rano, żeby zdążyć na poranną zmianę. Organizm nie był w stanie w tak krótkim czasie się przestawić. Zachwianie rytmu snu i czuwania, oraz przebywanie w środowisku, gdzie ciała pracownic są ekspozowane na toksyczne związki chemiczne przekładało się na zaburzenia hormonalne, wiele kobiet skarżyło się, że od dłuższego czasu nie miesiączkują lub mają bardzo nieregularne cykle.²⁸ Poranne i nocne zmiany wykańczały najbardziej. Nakładały się na to przede wszystkim długie dojazdy do pracy, co skutkowało chronicznym brakiem snu. Dzień pracy kobiet mieszkających w Nowej Rudzie czy Wałbrzychu i okolicach wydłużał się przez to nawet do 12-13 godzin. W takim trybie, sprawując dodatkowo opiekę nad dzieckiem i wykonując pracę w domu, na sen zostaje około 4-5 godzin. Czasem po nocce trzeba było załatwić sprawy urzędowe lub zrobić większe zakupy, wtedy sen schodził na dalszy plan. Dorota opowiadała jak po nocnej zmianie nie mogła się po południu dobudzić, „siedziałam na łóżku owinięta w koc, jakby mi ktoś dał obuchem w głowę”, nie zdążyła tego dnia zrobić obiadu rodzinie. Kasia mówiła, że w weekend gotuje rodzinie obiad na cały tydzień, dzieli na porcje i zamraża. Kiedy pytałam o dzieci i obowiązki domowe, kobiety zwykle odpowiadały, że „jeśli ma się dzieci to trzeba pracować cały czas”. Przed nocną

²⁸ Kiedy zwierzyłam się koleżankom z linii, że już od trzech tygodni nie mam okresu, zaczęłyśmy o tym rozmawiać, one również przyznały, że mają z tym problem.

zmianą, kiedy przebierałam się, zobaczyłam, że jedna z pracownic śpi w szatni. Obudziłam ją, bo trzeba było już iść na hale. Powiedziała, że spała 2 godziny, bo rano musiała jechać z roczną córką na szczepionkę. W fabryce wiele młodych kobiet ma pod opieką dzieci, najczęściej w wieku przedszkolnym lub szkolnym, starsze mają już dorosłe dzieci lub wnuki. Joasia (w wieku 27 lat) często narzekała, że nie ma czasu obserwować i cieszyć się tym, jak jej córka rośnie: mieszka „na dwa domy”, przy zmianach popołudniowych nie ma ze swojej miejscowości transportu, więc mieszka z ojcem. Żaneta mówiła, że odkąd zaczęła pracować w fabryce jej czteroletnia córka zaczęła mówić do jej matki „mamo”, bo ona tak rzadko bywa w domu. Kiedy kobiety pracują na nockach lub popołudniówkach, dziećmi opiekują się ich babcie, starsze rodzeństwo lub inne krewne – jak mówią: przedszkola i żłobki albo nie istnieją (w mniejszych miejscowościach), albo są zbyt drogie. Dlatego, tuż przed lub po pracy, na przerwach matki długi czas spędzają na rozmowach telefonicznych z dziećmi. Rozmawiają o tym w co się ubrały, co jadły, czy odrabiały lekcje, negocjują czas pójścia do łóżka, czas na naukę i czas na gry komputerowe czy oglądanie telewizji. Reżim tryzmianowej pracy w fabryce bardzo utrudnia sprawowanie opieki, co przekłada się na większe przemęczenie kobiet i odbija się na ich zdrowiu.

Zmęczone ciała kobiet są jednym ze środków oszczędnościowych firmy, która sprawdza na nich granice wytrzymałości. Traktowanie naszych ciał jak części maszyn czy dodatków do linii produkcyjnej, szczególnie widoczne było dla mnie na tle jakości procesu wytwarzania produktów. Jednego dnia koleżanka z linii, upuściła z przemęczenia i znużenia kabel pod napięciem na testowany komponent, poszły iskry i dym. Zaraz przybiegł lider i zaczął na nią krzyczeć „wiesz ile to kosztuje? To jest warte pół twojej pensji!”. Kobieta przestraszyła się i zbladła. Precyzyjne instrukcje, nakazy i regulaminy wyznaczały sposoby obchodzenia się z komponentami (trzymanie, przenoszenie, transportowanie na taśmie), używania narzędzi, obsługi maszyn, zakładania stroju roboczego,

chroniły produkty przed najmniejszymi uszkodzeniami. Przed przystąpieniem do pracy trzeba było ubrać fartuch, rękawiczki, opaski i klapki uziemiające, przy wejściu do hali stało urządzenie, które mierzyło czy klapki i opaski nie są naelektryzowane – wszystko po to, by swoim polem elektromagnetycznym nie uszkodzić komponentów. Na każdym stanowisku i na każdej ścianie wisiły dziesiątki zdjęć z poprawną i niepoprawną pozycją komponentów czy sposobami obchodzenia się z nimi. Tuż przy baniaku z wodą wisiał komiks, obrazujący co to są wyładowania elektrostatyczne i dlaczego są one tak niebezpieczne dla komponentów. Nas nic nie chroniło. Zarząd nie wywieszał regulaminu pracy i wynagradzania, jeśli przysługiwały nam prawa, to pracownice ich nie znały. Nie było formalnych procedur zgłaszania o nieprawidłowościach w pracy, nasze prośby lub uwagi były kompletnie ignorowane²⁹. Poza tym nasze prawa w związku z reżimem tymczasowości były niemal całkowicie zawieszone. Byłyśmy narzędziami, które jeśli się zużyją lub nie dostosują do ruchu taśmy oraz dyscypliny fabrycznej, można je łatwo i sprawnie zastąpić nowymi.

W procesie produkcji była ukryta swoista hierarchizacja wartości: komponentów i maszyn nad naszymi ciałami i życiem. Kiedy testy produkowanych komponentów dobiegają końca, zlicza się je i starannie pakuje w skrzynie, w których są bezpiecznie transportowane do zleceniodawcy. Codziennie z fabryki wyjeżdża transport wyprodukowanych komponentów. Pracownice również są codziennie dowożone i wywożone z fabryki z tą różnicą, że już w mniej bezpiecznych warunkach. Od kiedy zatrudniłam się w fabryce (w okresie 3 miesięcy) zdarzyły się przynajmniej dwa wypadki autobusów pracowniczych, o

²⁹ Tuż przez świętem niepodległości na hali podniosły się głosy niezadowolenia, bo chiński zarząd kazał nam przyjść do pracy. Poinformowano nas, że fabryka jest w „dużej potrzebie”. Kazano nam przyjść za normalną stawkę i jeden dzień wolnego. Pracownice zorganizowały akcję solidarnościową – listę z żądaniem wyższej zapłaty. Poza kilkoma osobami, wszyscy się na niej podpisaliśmy. Nasze pismo zostało złożone w biurze, jednak nikt nigdy na nie nie odpowiedział. Żadna z nas nie miała czasu na czytanie skomplikowanych przepisów kodeksu pracy i dociekanie czy zrobili to zgodnie z prawem czy też nie. Dodatkową przeszkodą w czerpaniu informacji o własnej sytuacji jest to, że większość pracownic nie ma dostępu do internetu.

których wiedziałam. Kiedy produkcja wzrasta na strefie, żeby dowieźć większą liczbę siły roboczej do fabryk wynajmuje się dodatkowe firmy przewozowe i mobilizuje jakikolwiek transport, byleby tylko zapewnić ciągłość produkcji. Stare i zniszczone autobusy często się psują. Robotnice dowożone z Wałbrzycha, Nowej Rudy, Dzierżoniowa, Bielawy i okolic często opisywały, że busy wyglądają „jakby się miały rozsypać”, że kierowcy mają problemy ze skrzynią biegów lub z odpaleniem silnika. W rozmowach o transporcie, jedna z pracownic użyła porównania, że „traktuje się nas jak worki ziemniaków, jak mięso”. W autobusach dowożących nas z Wrocławia niemal zawsze staliśmy, upchani w dużo większej liczbie niż zezwala na to pakowność pojazdu³⁰. Pod koniec jednej z porannych zmian, lider chodził po hali pytając, kto chce zostać na następną zmianę, czyli na tzw. „szesnastkę” – potrzebowali około 20 osób. Pytając dlaczego mamy zostawać, okazało się że jeden z busów miał wypadek, zjeżdżając na pobocze przewrócił się na dach. Dzień później dowiedzieliśmy się, że kilkoro pracownic jest na zwolnieniu chorobowym z powodu złamania i skręcenia nogi, ręki i szyi. Po kilku tygodniach historia powtórzyła się na tej samej trasie, jak dowiedziałam się od robotnic – jedna z kobiet zrezygnowała z pracy, mówiły, że była w takim szoku i stresie, że nie jest już w stanie pracować.

Dbałość o produkowane komponenty stała w jeszcze większym kontraście z kompletnym ignorowaniem naszego zdrowia. Wywieszając ścisłe regulacje, co do postępowania z komponentami, nikt nie informował pracowników, jakich substancji używa się w procesie produkcji i czy są one szkodliwe lub niebezpieczne dla zdrowia. Choć pracodawca ma obowiązek udzielenia takiej informacji (tzw. Kartę Charakterystyki Substancji³¹), to nigdy tego nie zrobił. W

30 Jeden z kolegów, z którym dojeżdżałam z miasta do pracy, opowiadał jak pod koniec lata przyjęli ponad 500 osób do jednej z fabryki na strefie, nie zwiększono jednak liczby podmiejskich autobusów docierających na strefę. Mówił, że „ludzie jak sardynki w trzydziestostopniowym upale jechali do pracy”.

31 Z ang. Material Safety Data Sheet – „dokument zawierający opis zagrożeń, które może spowodować określona substancja lub mieszanina chemiczna, a także podstawowe dane fizyko-chemiczne na jej temat. Jej podstawowym celem jest informowanie o potencjalnych

fabryce pracowałyśmy przynajmniej z kilkoma substancjami niebezpiecznymi i szkodliwymi dla zdrowia. W procesie produkcji używało się tzw. płynu IPA (alkoholu izopropylowego), silnego środka czyszczącego i odtłuszczającego, który jest łatwopalny i działa drażniąco na drogi oddechowe oraz skórę³². Kobiety w fabryce często czyściły nimi zabrudzoną z kleju do komponentów podłogę i miejsca pracy. Używając płynu IPA, żadna z nas nie zakładała rękawiczek. Naprawiaczki, czyszcząc komponenty, cały dzień wachały opary płynu IPA. Ania, która codziennie przy swoim stanowisku używała płynu, pokazywała mi swoje dłonie, palce były zupełnie białe jak papier (efekt odtłuszczenia), skóra mocno zgrubiała na opuszkach i pokaleczona na wewnętrznych częściach dłoni, a na kostkach mocno zaczerwieniona i popękana. Jeśli komponent był uszkodzony w taki sposób, że nie dało się go naprawić, ściągano się z niego mniejsze i cenniejsze elementy do ponownego użycia. Kobiety cały dzień spędzały na odklejaniu elementów za pomocą podgrzewacza, miedzi, cyny i płynu IPA. Pracując jednego dnia naprzeciwko naprawiaczek, usłyszałam jak młodsza z nich powiedziała: „od tego smrodu kręci mi się w głowie”, starsza i bardziej doświadczona odparła: „przyzwyczaisz się”. Na etykiecie pasty lutowniczej, której masowo używano w fabryce czytamy: „Ten produkt może być szkodliwy w kontakcie ze skórą. Produkt może być toksyczny dla nerek, płuc, układu nerwowego, systemu rozrodczego, śledziony, mózgu, układu pokarmowego, przewodu pokarmowego, górnych dróg oddechowych, skóry, ośrodkowego układu nerwowego, wzroku, soczewki lub rogówki, tarczycy. Powtarzające się lub długotrwałe wystawienie na działanie substancji może powodować uszkodzenie narządów. Powtarzające się wystawienie na toksyczny materiał może spowodować ogólne pogorszenie

zagrożeniach związanych z daną substancją (mieszaniną), metodach ich zapobiegania i procedurach jakie należy wykonać w razie wystąpienia skażenia opisywaną substancją (mieszaniną).” Źródło: Wikipedia, URL: http://pl.wikipedia.org/wiki/Karta_charakterystyki, data dostępu: 26.03.2012.

³² Na etykiecie płynu czytamy: „Wysoce łatwopalny. Działa drażniąco na oczy, drogi oddechowe i skórę. Opary mogą wywołać uczucie senności i zawroty głowy. Unikać zanieczyszczenia skóry i oczu. Niebezpieczny w kontakcie ze skórą i po połknięciu. Przed użyciem odłączyć sprzęt od sieci elektrycznej”.

stanu zdrowia przez akumulację w jednym lub wielu narządach ludzkich.”³³ Pracownicy nakładali pastę na komponenty i do maszyn kilka razy dziennie, jej opary cały czas unosiły się w powietrzu, co było czuć wchodząc na halę (specyficzny zapach jak w drukarni). Nikt nie nosił rękawic, ani ochronnych okularów przy nakładaniu pasty i klejów do komponentów, nikt nie nosił masek ochronnych na twarzy, choć najbardziej szkodliwe w paście lutowniczej są właśnie jej opary i pył powstający w wyniku jej podgrzewania i utwardzania³⁴. Na szkoleniu bhp powiedziano nam, że praca nie jest ani szkodliwa ani niebezpieczna dla zdrowia, jednak już pierwszego dnia okazało się, że to nie prawda: z powodu awarii wentylacji i omdleń trzeba było przerwać produkcję. To pokazuje z jak toksycznymi i niebezpiecznymi dla zdrowia substancjami pracowaliśmy. Awarie wentylacji i chłodzenia były sprawą codzienną, w hali zwykle panowała temperatura od dwudziestu kilku do nawet trzydziestu kilku stopni (w lecie). Nawiew i wentylacja nie były w stanie zniwelować temperatury wytwarzanej przez piece wypalające komponenty, ani oparów powstających w wyniku produkcji i naprawy.

Innym, zupełnie niewidocznym zagrożeniem dla zdrowia pracowników, był wytwarzany w fabryce tzw. elektrosmog. Miałymy ciągły i bardzo bliski kontakt z dużą ilością sprzętu elektrycznego, który funkcjonował non-stop. Podpięte kablami do linii często czułyśmy przebijające napięcie elektryczne na nadgarstkach, co przejawiało się zaczerwienieniem i obrzękiem skóry. Kiedy poskarżyłyśmy się na przebicia prądu, dopiero po dwóch dniach naprawiono usterkę – kiedy psuł się sprzęt wytwarzający, testujący lub naprawiający komponenty, naprawiano go natychmiast.

33 Kiedyś pasty lutownicze zawierały ołów, powszechnie uznawany jako substancja wysoce szkodliwa dla zdrowia, w Polsce wycofano z przemysłu użycie pasty lutowniczej z ołowiem zaledwie kilka lat temu. Obecnie główny składnik pasty to cyna.

34 Na etykiecie pasty lutowniczej czytamy: „Ochrona osobista: Oczy: okulary lub gogle, ciało: fartuch, drogi oddechowe: gdy wentylacja nie jest wystarczająca, by usunąć opary ze strefy oddychania potrzeba zastosować respirator lub maskę, ręce: nosić gumowe rękawice, aby uniknąć kontaktu ze skórą.”



Cały dzień w oparach cyny – pracownice naprawiają uszkodzone komponenty

Napięcie elektryczne wytwarza zanieczyszczenie elektromagnetyczne, inaczej zwane promieniowaniem elektromagnetycznym lub elektrosmogiem. Przy częstym przebywaniu w miejscu, gdzie występuje duże promieniowanie (jak fabryka sprzętu elektronicznego) organizm ulega skażeniu (podobnie jak przy promieniowaniu radioaktywnym). Jak dowodzą niektóre badania, stałe przebywanie w takim otoczeniu prowadzi do zwiększenia szans zachorowania na raka, a w wielu przypadkach rozwinięcia się raka.³⁵

Fabryka funkcjonuje niespełna 5 lat, jednak jak pokazuje historia innych miejsc pracy przemysłu elektronicznego, w których produkcja ruszyła kilkanaście lub kilkadziesiąt lat temu i trwa do dziś, robotnicy pracujący tam cierpią na liczne schorzenia, wśród których najlichnieszą grupę stanowią różne odmiany raka. Pracując kilka lub kilkanaście lat w przemyśle elektronicznym, niektóre

³⁵ Zob. pojęcie „Elektrosmog”, Wikipedia, URL: <http://pl.wikipedia.org/wiki/Elektrosmog>, data dostępu 28.03.2012. WHO w 2011 r. zaklasyfikowało promieniowanie elektromagnetyczne jako zagrożenie z grupy 2B, czyli „możliwie rakotwórczych dla ludzi”, IARC 2011, URL: www.iarc.fr/en/media-centre/pr/2011/pdfs/pr208_E.pdf. Zbiór raportów badających konsekwencje elektrosmogu dla zdrowia ludzkiego i jego potencjał rakotwórczy: <http://www.magdahavas.com/international-experts%E2%80%99perspective-on-the-health-effects-of-electromagnetic-fields-emf-and-electromagnetic-radiation-emr/>. Data dostępu 28.03.2012.

robotnice stają się bezpłodne lub rodzą dzieci z genetycznymi wadami. A te, które zapadają na raka, nie dożywają często wieku, w którym ich dzieci mogą się usamodzielniać.³⁶

Moje stanowisko pracy



Praca pod wysokim napięciem, w elektrosmogu – kobiety testują komponenty

Można stwierdzić, że praca za grosze, ciężka i monotonna, jest również śmiertelna. Konsekwencje zagrożeń dla życia w wyniku pracy w fabryce, do których zarząd nigdy się nie przyzna i nie zniweluje, są odwleczone w czasie, co czyni ponoszone koszty naszego zdrowia jeszcze bardziej niewidocznymi. Wysoka technologia niesie ze sobą wysokie koszty – życia i zdrowia robotnic. Brak snu, podwójna praca (w domu i przy taśmie), stres wynikający z niedostatku środków do życia i niestabilności zatrudnienia, wykańczające i niebezpieczne dojazdy do pracy, szkodliwe chemiczne substancje – pokazują przemoc reżimu pracy w fabryce.

Podsumowanie

36 Zob. D. N. Pellow i L. S. Park, *The Silicon Valley...*

Globalna fabryka przemysłu elektronicznego³⁷ nastawionego na eksport ulokowana w specjalnej strefie ekonomicznej jest miejscem, gdzie bardzo wyraźniej widać współczesne napięcia i konflikty na linii praca-kapitał-państwo. Fabryki na strefie działają jak mobilne maszyny nowoczesnego kapitalizmu, wykorzystując tymczasowe formy zatrudniania oraz bazując na prawnym i społecznym zapleczu, jakie stwarza państwo i specyfika regionu (przede wszystkim brak podstaw życia – jak godna praca i stabilny dochód – odebranych przez likwidację starego przemysłu). Niestabilność pracy i brak alternatyw dla pracy w fabryce umożliwia pogłębienie form ucisku poprzez zawieszanie czy likwidację praw pracowniczych. Globalne fabryki strefowe maksymalizują swoje zyski poprzez sprzężenie elastycznych form zatrudniania i elastycznego modelu produkcji. Dyscyplinarny i strukturalny reżim pracy na strefie wytwarza nową siłę roboczą: sfeminizowaną, silnie podporządkowaną i oderwaną od lokalnych społeczności. Poprzez produkcję „dokładnie na czas” (*just-in-time*) oraz jej fluktuacje (zwyczy i spadki), system pod-zlecania i tanie koszty pracy związane z wysokim bezrobociem oraz ulgami podatkowymi, kapitał (głównie międzynarodowy), działając ramię w ramię z państwem, wytwarza nowe formy zależności i dostosowywania życia ludzi. Widać to zarówno z oddolnej perspektywy robotnic, których życie jest „drenowanie” poprzez monotonną, szkodliwą dla zdrowia i niskopłatną pracę, wyczerpujące dojazdy oraz brak stabilnych form zatrudnienia. Jak i z perspektywy społeczności lokalnych, w których środowisko i budżety są „drenowane” przez inwestycje strefowe. W dodatku wyzysk i ucisk robotnic wytwarzających sprzęt elektroniczny w strefach jest coraz mniej widoczny i niepowiązany z kosztami produktu końcowego. Jest to między innymi związane z nową dynamiką zależności między miejscem pracy i miejscem zamieszkania oraz z rozproszeniem i brakiem transparentności w globalnych łańcuchach produkcji. Z jednej strony fabryki – są odcięte od specyfiki miejsca, w którym się żyje, są

37 Jest to odwołanie do określenia używanego przez Pun Ngai, która również pracowała w „globalnej fabryce” firmy Foxconn, produkującej sprzęt elektroniczny dla największych, światowych korporacji (m.in. Apple, Siemens, Motorola). *Pracownice...* s. 49-61.

zatem wyłączone z lokalności i nie są widoczne z poziomu społeczności. Z drugiej strony sieć pod-zlecania produkcji, końcowego montażu oraz dystrybucji produktów, w związku ze swoją zglobalizowaną formą, jest coraz trudniejsza do wytropienia i połączenia, co umożliwia maskowanie całkowitych kosztów jej funkcjonowania.

Zarządzanie strefami obrazuje szerszą tendencję gospodarczą w Polsce która skutkuje wykluczeniem licznych grup społecznych z praw obywatelskich, podczas gdy świadczą one obowiązki na rzecz państwa (podatki, rodzenie dzieci, opieka). Rozrost stref na Dolnym Śląsku (w regionie wałbrzyskim) w latach 2000-2007 nie przyniósł znaczącego spadku bezrobocia i poprawy sytuacji na rynku pracy, co było głównym założeniem tworzenia stref. Ulgi podatkowe oraz liczne i kosztowne inwestycje rozbudowujące infrastrukturę stref, pokazują kto tak naprawdę liczy się dla ogólnokrajowych i lokalnych władz w procesie projektowania polityk. Transfer środków z lokalnych budżetów na inwestycje w strefach drenuje środki na podnoszenie jakości życia w regionie. Wręcz przeciwnie globalne fabryki finansowane między innymi z tych lokalnych zasobów, odbierają środki i możliwości do godnego i stabilnego życia.

Co szczególnie istotne, praca reprodukcyjna (opiekuńcza) na rzecz gospodarstwa domowego, w obliczu potaniania, tymczasowości i intensyfikacji pracy w fabryce staje się coraz trudniejsza do wykonywania. Pracownice, obciążone wycieńczając płatną pracą i pracą opiekuńczą nie mają czasu, żeby zregenerować własne siły, a ich zarobki nie wystarczają na zabezpieczenie podstawowych potrzeb. Życie na różnych poziomach jest komodyfikowane, jego dostosowywanie ma wytwarzać zysk. Patrząc z dzisiejszej perspektywy, gospodarcza restrukturyzacja w trakcie transformacji odbyła się kosztem utraty podstaw do życia (reprodukcji życia) większej części ludności w regionie, których nowoczesny przemysł i zagraniczny kapitał w strefach nigdy nie chciały odbudowywać.

Podziękowania:

Chciałabym podziękować wszystkim robotnicom i robotnikom, których wiedza i doświadczenie ukształtowały ten raport. Badania były finansowane z grantu Global Fund for Women oraz z grantu Narodowego Centrum Nauki (nr 4486/PB/IS/11).

Bibliografia:

- Acker J., *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*, „Gender and Society” nr 4(2), 1990, s. 139-158.
- Elson D. i R. Pearson, *“Nimble Fingers Make Cheap Workers”: An Analysis of Women's Employment in Third World Export Manufacturing*, *Feminist Review*, 7, 1981, s. 87-107.
- Fernández-Kelly M. P., *For We Are Sold, I and My People Women and Industry in Mexico's Frontier*, Albany, NY: State University of New York Press 1983.
- Fiedor B. (red.), *Wałbrzyska Specjalna Strefa Ekonomiczna Invest-Park. Bilans pierwszej dekady, wpływ na region i perspektywy rozwoju*, Wrocław, 2007.
- Mitter S., *Common fate, common bond: Women in the global economy*, Londyn 1986;
- NFZZ „Solidarność”, *Polska Praca 2010*, <http://www.solidarnosc.org.pl/pl/aktualnosci/polska-praca-jest-chora---raport-nszz-solidarnosc-.html>.
- Palpacuer F., *Bringing the social context back in: governance and wealth distribution in global commodity chains*, „Economy and Society” 37/3, 2008.
- Pellow D. N. i L. S. Park, *The Silicon Valley of Dreams: Environmental Injustice, Immigrant Workers, and the High-Tech Global Economy*, New York: New York University Press 2002.
- Phillips A. i B. Taylor *Sex and Skill: Notes towards a Feminist Economics*, *Feminist Review*, 6, 1980, s. 79-88.
- Portal Newseria, *Specjalne strefy ekonomiczne czekają na zmiany w przepisach*, http://www.newseria.pl/news/specjalne_strefy.p298628002.
- Pun N., *Pracownice chińskich fabryk*, Oficyna Wydawnicza Bractwa Trojka: Poznań 2010
- Raport A guide to special economic zones in Poland , KPMG 2009, URL: <http://www.kpmg.com/pl/en/issuesandinsights/articlespublications/pages/a-guide-to-special-economic-zones-in->

[poland.aspx](#).

Raporty SACOM dotyczące warunków pracy w specjalnych strefach ekonomicznych w Chinach, <http://sacom.hk/>

Raport SOMO, *Modern Devices, Outdated Practices Gender Perspectives on Trade & CSR in the Electronics Supply Chain*, URL: http://somo.nl/publications-en/Publication_3274/view.

Raporty o konsekwencjach elektrosmogu dla zdrowia ludzkiego i jego potencjał rakotwórczy: <http://www.magdahavas.com/international-experts%E2%80%99perspective-on-the-health-effects-of-electromagnetic-fields-emf-and-electromagnetic-radiation-emr/>.

Sassen S., *Globalizacja Eseje o nowej mobilności ludzi i pieniędzy*, Kraków 2007.

Ustawa z dnia 20 października 1994 r. o specjalnych strefach ekonomicznych, Dz.U.2007.42.274.

Ustawa z dnia 1 lipca 2009 r. „O łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców”, Dz.U. 2009 nr 125 poz. 1035.