**Z Chin do Polski. Cyrkulacja towarów i walk
Agnieszka Mróz**

[LE MONDE DIPLOMATIQUE - EDYCJA POLSKA](https://www.facebook.com/Le-Monde-Diplomatique-edycja-polska-135388566529023/?eid=ARB8loZWth4zR9YkRCbx_kf0XjwPLEAYxyLnHcREQ4GheI8B47xn6WP7ziuxg41MChhVtKOo4HlCMAEE)·[NIEDZIELA, 2 GRUDNIA 2018](https://www.facebook.com/notes/le-monde-diplomatique-edycja-polska/z-chin-do-polski-cyrkulacja-towar%C3%B3w-i-walk-agnieszka-mr%C3%B3z/2188033974597795/)·

**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. roku 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 pond 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, przerzucane 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, przerzucane 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 koleżanek 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 wyśrubowanych 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 min. dla Amazon), 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 Amazon[3], wiemy, że praca w globalnych fabrykach i magazynach wygląda podobnie. Zarówno w pierwszym jak i Trzecim Świecie 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 wywołują jednak 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 ogłupiającą 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, który musi przeładować i przepakować pracownik z podjeżdżających zautomatyzowanych regałów. Amazon to ikona nowego modelu produkcji, który wykorzystuje inteligentną technologię informatyczną do skuteczniejszego 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 pracownic i pracowników produkujących i magazynujących najnowocześniejsze elektroniczne gadżety 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 promilu 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 sześcioosobowych 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 przyzakładowych kantynach, skargi na niesmaczny makaron w fabryce Foxconn brzmią podobnie jak narzekanie pracowników na słynne zbyt często serwowane w Sadach mielone. Aby zapewnić tanią 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 kiju zarówno w Polsce i w Chinach: zanim ją dostaniesz może minąć niemal 2 lata (pół roku przez agencję, 3 miesięczny okres próbny dla Amazon, 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 wręczane 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 pacy na nadgodziny, co oznacza brak dochodu dla tych, którzy go potrzebują. Za niewystarczającą produktywność i błędy jakościowe managerowie Amazon w Polsce wręczają tzw. negatywne feedbecki, 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 nie możliwa 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 Amazon 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 Amazon 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 odgrodzone 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 taktyk 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 Amazon 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 Amazon 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 taśmociągi, 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 korzystanie dla zwolnionych.

Żądania pracowników i pracownic Amazon 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 na kantynie na siedząco, a nie pracy od gongu do gongu, gdyż dotarcie ze stanowisk pracy na kantynę 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, konstytuuje się podmiotowość pracowników, a poprzez cyrkulację walk[8] buduje ich siła, 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, marnotrawstwo zasobów i ekologiczny koszt 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 lokacje 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 Amazon, 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 przepływające 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 Foxconna reprezentują konflikt klasowy w globalnych fabrykach w Chinach i stąd ich walka jest częścią obecnie wzmożonych 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 poprzestańmy 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.

**Agnieszka Mróz**\*

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

[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](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.chinalaborwatch.org%2Freport%2F132%3Ffbclid%3DIwAR1l110RiGVkmep7dhFiosDKrK8kQ2dVJ_D_rbI4-BXCfvFEzwV9oH8j2RA&h=AT02FaS35mEGlky90GGtFaUTUiT2o50Shygc0ohyOHFhvgytTfdDzxSuo_OS-mxLrFhQGTu51baunAHENLQPG0ALQtvKXfi2fdFhF8VtCLbEdO2xI9BFnltmvXbdYX_N5AZealr1) (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/](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fchuangcn.org%2F2017%2F04%2Fworking-for-amazon-in-china-where-the-global-giant-is-a-dwarf%2F%3Ffbclid%3DIwAR2skD3Rf4PZEf1F7QUE6_yt6sstr-Q728UbVex76G357EOZdvfKQacIJ6M&h=AT0TPersrFHvoo4jnNFhVrtnaKdDEIxbJoifSx4e90m-vboRUIHYxOcL1cjZHaFEKvveTQZP6IW3aJyZ8IEz4UpQMQQNHzRFfwxG3hCI0Q-dCFUIpVE7CWIlPcQRFRH0nyJ04hwA) (dostęp 12.11.2018)

[3] Blog Ponadnarodowych Spotkań Pracowników Amazon – „Amazing workers united across border” [https://amworkers.wordpress.com/](https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Famworkers.wordpress.com%2F%3Ffbclid%3DIwAR1Eit3UBVQeRfb8YIuZBkKKqNU2AGv-MLSyk7Af6oZib6uxNpQ9thGE1NQ&h=AT3XP441ccAGNzDgPrm0rhFjQcf43vs6BXRU37LHATY7bbp2cV2hjm3u2VcLMnKFTGfjTTfadpCsU2qhwKI68TlC8X0NRK-_khZ8OapHI_EKRXY13ENMhIjsEf1dB7ylV72530Wp)

[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 Foxconna,* red: Pun Ngai, Lu Huilin, Guo Yuhua, Shen Yuan, Ralf Ruckus (Bractwo Trojka 2013) oraz blog [https://www.gongchao.org](https://l.facebook.com/l.php?u=https%3A%2F%2Fwww.gongchao.org%2F%3Ffbclid%3DIwAR20RDRYoL-vUoCT5uf1idGecNqkrOTdMkg66xyk2k6j5iJ65mjK3JBetYs&h=AT0uxsy04BpiwNw9GpnmMoGO5ggRnKPNBof-0ZEHDVbdbrDtN-3L3Fcy3h92fT0d-2CotrLhANkwWoV-rw6hbrisrsjhIycJV7XKpWW--mhXSOGXsCl2udMsbZHQShVdaOxIUHRv), 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 przyzakładowych 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](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.ozzip.pl%2Fteksty%2Finformacje%2Fwielkopolskie%2Fitem%2F2396-kolejna-pracownica-firmy-amazon-wygrywa-w-sadzie%3Ffbclid%3DIwAR3SIwonRrIb1e44cpbbB2m0DVgOjAZkOX7udHsuFj7kkOFPCOcGU2jvbIk&h=AT2U4ls4v1mxOWUT1_O-0rwYow0c8yhm5qJXsX39LPy4xMBFrHn8AS4lKVHUv6JGvsZsWyvX0moukaXW43ZT0WvU-kIEIAN12R-Gds5PXKPLZMHrgazh44JF4Ad6HCi8sO3Rk5Tl) (dostęp 12.11.2018); „Amazon przegrał w sądzie” [http://www.ozzip.pl/teksty/informacje/wielkopolskie/item/2322-amazon-przegral-w-sadzie](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fwww.ozzip.pl%2Fteksty%2Finformacje%2Fwielkopolskie%2Fitem%2F2322-amazon-przegral-w-sadzie%3Ffbclid%3DIwAR1bDWGCq7oTRMMziUTuT4QJjIS75YefMkAkpay5gOrOlA5FgFreEpFuuXM&h=AT2plIycIjUwBO8MFIByJmPLX0Pia9MV8NofCRGdB01YdPxY0VGXhKxnvy9s0UJfzXr0hbrts-Yx1BorTakFbALV6mENldy4b2L2KaF3acMX1bC3zwJNf5m-YBng0Fo8DhYPdakI) Za: (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 pracowniczej i wprowadza bonus świąteczny” [http://ozzip.pl/teksty/informacje/ogolnopolskie/item/2413-amazon-wycofuje-sie-z-kontrowersyjnych-zapisow-oceny-pracowniczej-i-wprowadza-bonus-swiateczny](https://l.facebook.com/l.php?u=http%3A%2F%2Fozzip.pl%2Fteksty%2Finformacje%2Fogolnopolskie%2Fitem%2F2413-amazon-wycofuje-sie-z-kontrowersyjnych-zapisow-oceny-pracowniczej-i-wprowadza-bonus-swiateczny%3Ffbclid%3DIwAR3-FAkvbfLqlRgkFuODE9X60bNUpm6K31Xa4shleaOoMDlVUstkp9iYtpA&h=AT0o9LKQODjdmBHOIOskEkl1PibXuRLLxJRlH198tpdrrKK1kCK01bKc4kB1S5dBdc0nAEp_tgos9MsyJ-kSoD-5cWlo7f8jp0W8XlwuFRSELGtEqK0mxvNZoOL1SP5leFAmTlT5) (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 logistycki w newralgicznych miejscch 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/7,163752,24044407,internetowy-krezus-jeff-bezos.html](http://wyborcza.pl/wiecejswiata/7%2C163752%2C24044407%2Cinternetowy-krezus-jeff-bezos.html?fbclid=IwAR2tem1TtO3z7OGfmtG1AqGN3Yg3eCXCj5hf_qR4H4UEDCcxOzXeNqeEX3k)

[11] Za: „10 akapitów przeciwko jednemu zgniłemu jabłku – iNiewolnictwo w Foxconnie” [https://www.gongchao.org/2013/03/01/przeciwko-jednemu-zgnilemu-jablku/](https://www.gongchao.org/2013/03/01/przeciwko-jednemu-zgnilemu-jablku/?fbclid=IwAR0ygvlCBaL12SCRWTuvDMYG2OdciK1CEgtGYXhIv3KYxRhVlbdjt7zBKQ4)