

KRZYSZTOF KRÓL

Teoria składu klasowego i skład klasowy w polskiej branży budowlanej

Niniejszy tekst został oparty na podstawie prezentacji wygłoszonej podczas I Zjazdu Młodych w Ruchu Pracowniczym organizowanego przez Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza. Zjazd odbył się w dniach 15-17 sierpnia 2020 r. na skłocie Rozbrat. Prezentacja, podobnie jak poniższy tekst, składała się z trzech części. Pierwsza część koncentrowała się na omówieniu teorii składu klasowego oraz na historycznych warunkach powstania jej założeń. Druga część dotyczyła historycznych przekształceń składu klasowego w gospodarce kapitalistycznej, z kolei trzecia część stosowała teorię składu klasowego do opisu współczesnych stosunków produkcji panujących w polskiej branży budowlanej.

Słowa kluczowe: skład klasowy, Marks, operaizm, rekompozycja, branża budowlana, Polska

Źródła politycznej interpretacji kapitału

Początek lat sześćdziesiątych XX wieku stanowi okres wyłaniania się w kręgach włoskiej lewicy nurtu, który został określony mianem *operaismo*. Nurt ten kształtował się w toku współpracy między byłymi działaczami włoskich partii socjalistycznej i komunistycznej ze związkowcami oraz robotnikami należącymi do najbardziej bojowych sektorów włoskiej klasy robotniczej. Historyczny rozwój *operaismo* wiąże się z cyklem walk, który w połowie lat sześćdziesiątych XX wieku zainicjował proletariatskoncentrowany w największych zakładach tzw. włoskiego trójkąta przemysłowego, obejmującego centra produkcyjne Mediolanu, Turynu i Genui. Cykl ten pod koniec tej dekady lat 60. XX w. przełamał mury fabryk i objął swoim oddziaływaniem tzw. fabrykę społeczną, czyli sferę reprodukcji siły roboczej włącznie z gospodarstwami domowymi, instytucjami edukacyjnymi i opiekuńczymi (Tronti 2013)¹.

Operaści swoją działalność polityczną oparli na badaniach robotniczych, których celem było poznanie stosunków produkcji występujących wówczas w ośrodkach włoskiego przemysłu. Równocześnie studiowali oni historię ruchu robotniczego, a także jego teoretyczne osiągnięcia na polu krytyki ekonomii politycznej kapitalizmu. Jednym z efektów tych wysiłków było wypracowanie teorii składu klasowego, która umożliwiła określenie materialnego i politycznego położenia klasy robotniczej, a w konsekwencji określenie zasadniczych tendencji charakteryzujących dynamikę walki klas. Teoria ta posiada wystarczająco ogólne ramy, aby można ją zastosować względem współczesnych antagonizmów pomiędzy pracą a kapitałem występujących w obrębie jednego przedsiębiorstwa, branży bądź całej gospodarki.

Podstawy teorii składu klasowego bazują na pojęciach zastosowanych przez Marksa w *Kapitale*. Operaści zawarte w nim treści wykorzystywali do rozwoju robotniczej krytyki kapitalizmu i do rozwoju robotniczej strategii walki z wyzyskiem. Punktem wyjścia ich interpretacji jest interes klasy robotniczej i realizacja samodzielnie sformułowanych przez nią potrzeb. W tej perspektywie dynamika akumulacji kapitału nie wynika z woli indywidualnego kapitalisty, z jego subiektywnie określonych potrzeb bądź z obiektywnych reguł konkurencji między przedsiębiorstwami. Przede wszystkim jest ona uwarunkowana intensywnością konfliktu występującego pomiędzy burżuazją a klasą robotniczą, w trakcie którego proletariatskoncentrowany buduje i potwierdza swoją

1 Zob. również *Przegląd Anarchistyczny* 11, 2010: 70–177, dział „Reprodukcja życia codziennego”.

podmiotowość, wpływając na kształt występujących stosunków produkcji.

Poprzez swoje działania o charakterze defensywnym, jak również ofensywnym proletariats zmusza burżuazję do ciągłej obrony jej własnej pozycji i interesów. Celem zachowania swoich zdobyczy musi ona dokonywać kolejnych przesunięć kapitału² omijających przeszkody powstałe w wyniku akcji strajkowej, sabotowania produkcji, wszelakich przejawów odmowy pracy, a także przywłaszczenia jej wytworów przez samych wytwórców. Proletariat w tym ujęciu nie jest zatem pasywną ofiarą burżuazji, która w sposób nieograniczony zwiększa swoje zyski. Przeciwnie, jest on aktywnym podmiotem, bez którego nie ma mowy o osiągnięciu jakiegokolwiek zysku. Pasywność charakteryzuje raczej burżuazję, która podejmuje działania modernizacyjne jedynie pod groźbą robotniczej inicjatywy zagrażającej osiąganym zyskiem.

Robotnicze odczytanie *Kapitału* zgodnie z terminologią stworzoną przez Harry'ego Cleavera jest określane mianem odczytania „politycznego” (Cleaver 2011; Cleaver i Bell 2017). Polityczna interpretacja *Kapitału* zakłada, że wyłożone w nim kategorie opisują antagonistyczne stosunki klasowe. Na kategorie te można patrzeć z dwóch sprzecznych względem siebie perspektyw. Na przykład wzrost zysku osiąganego przez kapitalistę z punktu widzenia robotników jest wprost proporcjonalny do doświadczanego wyciszenia. Z kolei płaca maskuje wyciszenie. Pozornie jest zapłatą za całość wykonanej pracy, podczas gdy w rzeczywistości jest równa jedynie wartości środków utrzymania niezbędnych do odtworzenia siły roboczej. Różnicowanie stawek płacy wzmaga hierarchię i podziały w łonie załóg poszczególnych zakładów oraz pomiędzy branżami. Dla robotników płaca może mieć jednak znaczenie organizacyjne. Jest ona wykorzystywana do osiągania jedności, czego przejawem są walki płacowe, które w dalszej kolejności wywierają presję na obniżenie stopy wyciszenia. Według operaistów w konsekwencji występowania antagonizmu klasowego powstają sprzeczne względem siebie interpretacje kategorii ekonomii politycznej, które opisują stosunki występujące

Robotnicze odczytanie *Kapitału* zgodnie z terminologią stworzoną przez Harry'ego Cleavera jest określane mianem odczytania „politycznego”.

2 „Silver (...) twierdzi, że kapitał próbuje uniknąć walk, wymyśla nowe technologie, nowe produkty, przenosi zakłady w inne regiony – wszystkie te próby ucieczki są tymczasowymi rozwiązaniami. (...) Silver rozróżnia trzy rodzaje zmiany – przestrzenną (*spatial-fix*), co odnosi się do relokacji produkcji, technologiczno-organizacyjną (*technological/organizational fix*) – wprowadzenie innowacji technologicznych oraz zmianę produkowanego towaru na bardziej dochodowy (*product product fix*)” (Silver 2007). Więcej odnośnie na temat teorii przesunięć kapitału zob. (Silver 2009). Odnośnie do związków pomiędzy teorią składu klasowego a teorią przesunięć kapitału zastosowaną przez Beverly Silver zob. Urbański 2014.

w gospodarce kapitalistycznej (o historii operaismo zob. Kowalewski 2015; Hardt 2016).

Organiczny skład kapitału

Kategorią leżącą u podstaw teorii składu klasowego jest organiczny skład kapitału. Z kolei skład kapitału jest częścią Marksowskiej krytyki burżuazyjnej ekonomii politycznej zawartej w pierwszej księdze *Kapitału*. W rozdziale pt. „Ogólne prawo akumulacji kapitalistycznej” Marks rozpatruje „wpływ, jaki wywiera wzrost kapitału na los klasy robotniczej. Najważniejsze czynniki w tych badaniach to skład kapitału i zmiany, którym skład ten ulega w przebiegu procesu akumulacji” (Marks 1968, 731). Marks w tym rozdziale definiuje skład kapitału w kategoriach wartościowych i technicznych. Wartościowy skład kapitału to „stosunek, w jakim dzieli się on na kapitał stały, czyli wartość środków produkcji, i na kapitał zmienny, czyli wartość siły roboczej, tzn. łączną sumę płac roboczych” (Marks 1968, 731). O technicznym składzie kapitału decyduje z kolei „stosunek między ilością zastosowanych środków produkcji a ilością pracy potrzebną do zastosowania tych środków produkcji” (Marks 1968, 731). W dalszej kolejności zostaje zdefiniowane zasadnicze pojęcie opisujące strukturę kapitału: „nazywam skład wartościowy kapitału, o ile jest on określony przez jego skład techniczny i odzwierciedla jego zmiany – składem organicznym kapitału” (Marks 1968, 731).

Zgodnie z przedstawionymi założeniami kapitał ujęty w kategoriach wartościowych dzieli się na wartość środków produkcji i wartość siły roboczej. Kapitał ujęty w kategoriach technicznych dzieli się z kolei na masę środków produkcji i określoną ilość zatrudnionych robotników. Wzrost wartościowego składu kapitału występuje, gdy wartość środków produkcji wzrasta względem wartości siły roboczej. Jeżeli wraz ze wzrostem masy środków produkcji wprawianych w ruch przez robotnika wzrasta wartościowy skład kapitału, wówczas mamy do czynienia ze wzrostem organicznego składu kapitału. Innymi słowy, wzrost organicznego składu kapitału następuje, kiedy skutek wzrostu technicznego składu kapitału rośnie wartościowy skład kapitału. Wzrost organicznego kapitału odniesieniu do materialnych czynników procesu produkcji oznacza wzrost masy środków produkcji przypadających na pojedynczego robotnika, rozwój techniki i zastępowanie pracy indywidualnej pracą zespołową.

Zmiany wartościowego składu kapitału, mogą występować niezależnie od zmian technicznych. Na przykład obniżenie funduszu płac przy

niezmiennym poziomie kapitału stałego spowoduje wzrost składu wartościowego, lecz skład techniczny nie ulegnie zmianie. I odwrotnie, wartość zwiększającej się masy środków produkcji konsumowanych w procesie produkcji może pozostawać bez zmian ze względu na ogólny wzrost wydajności produkcji, który powoduje obniżenie wartości środków produkcji.

Organiczny skład kapitału wiąże zmiany składu wartościowego ze zmianami składu technicznego, gdyż dla Marksa najistotniejszy jest wzrost kapitału i wydajności pracy powodowany wzrostem jej technicznego uzbrojenia. Tego rodzaju wzrost kapitału, powodujący spadek ilości pracy niezbędnej do wytworzenia jednostki produktu, ma kluczowy wpływ „na los klasy robotniczej”.

W sytuacji gdy organiczny skład kapitału pozostaje bez zmian, popyt na pracę wzrasta proporcjonalnie do wzrostu kapitału. Ciągły wzrost popytu na pracę prowadzi z kolei do wyczerpywania rezerw siły roboczej i do wzrostu płac. Metodą zmniejszenia tego popytu jest wzrost organicznego składu kapitału. Wraz ze wzrostem płac i siły robotników kapitał przejawia więc tendencję do zastępowania ich łatwiej kontrolowanymi i tańszymi w utrzymaniu maszynami, które obniżają popyt na pracę. „Maszyna staje się najpotężniejszym środkiem wojennym do poskramiania periodycznych buntów robotniczych, strajków itd. skierowanych przeciw samowładztwu kapitału” (Marks 1968, 518). Z powodu tych buntów produkcja kapitalistyczna przejawia tendencję do ciągłego wzrostu organicznego składu kapitału.

Wzrost kapitału stałego i równoczesny rozwój technologiczny procesów produkcji nie wynika więc z obiektywnych potrzeb technicznych ani z kapitalistycznego dążenia do polepszania warunków pracy poprzez zmniejszenie jej nakładu na jednostkę produktu³. Zmiana technologiczna następuje w odpowiedzi na wzrost siły robotników i służy jej złamaniu. Rozwój technologii jest zatem kształtowany przez antagonizmy klasowe występujące w obrębie stosunków produkcji, a konkurencja rynkowa, która zmusza kolejne przedsiębiorstwa do technicznej restrukturyzacji, jest jedynie przejawem tych antagonizmów. Jednocześnie, kiedy dochodzi do osłabienia pozycji robotników i koszt pracy staje się niższy od kosztu zastosowanej technologii, organiczny skład kapitału na przykład w danej branży lub w przedsiębiorstwie może ulec obniżeniu.

3 „John Stuart Mill mówi w swych ‘Zasadach ekonomii politycznej’: ‘Jest rzeczą wątpliwą... czy wszystkie dotychczasowe wynalazki mechaniczne użyły jednej bodaj istocie ludzkiej w trudach dnia powszedniego’ (Mill 1965, 438).

Wraz ze zmianą składu kapitału następuje też zmiana składu klasy robotniczej. Zastąpienie robotników maszynami podnoszącymi wydajność pracy, które mogą też zwiększać jej intensywność, wywołuje bezrobocie i stwarza presję na obniżenie płac. Wówczas dochodzi do zmiany stosunku liczby robotników, którzy swoją pracą wytwarzają kapitał, względem tych, którzy tracą zatrudnienie. Trend wzrostu bezrobocia wynikający z kapitalistycznego zastosowania technologii może jednak zostać zablokowany w efekcie walk o skrócenie dnia roboczego (Husson i Treillet 2014).

Organiczny skład kapitału i skład klasowy

Zarówno skład klasowy, jak i organiczny skład kapitału są kategoriami stosowanymi względem procesu produkcji. Pojęcie Marksa kładzie nacisk na dominację kapitału stałego nad zmiennym, kapitalistycznych środków produkcji wykorzystywanych do kontroli robotników. Pojęcie składu klasowego skupia się z kolei na tym, jak w obrębie podziału pracy związanego z daną organizacją kapitału stałego i zmiennego robotnicy budują swoją siłę.

Pojęcie „siły klasy” nie dotyczy jedynie siły kapitału zdolnego narzucić dominację, lecz odnosi się do siły robotników stawiających opór, który jest bezpośrednio związany z wewnątrzklasowym rozkładem siły występującym pośród robotników. Każdy podział pracy zakłada określony rozkład sił wewnątrz samej klasy, zwykle potwierdzony przez hierarchię płac (Clever 1992, 13).

Pojęcia technicznego i politycznego składu klasowego z grubsza odpowiadają marksowskiemu rozróżnieniu na „klasę w sobie” i „klasę dla siebie”. Techniczny skład klasowy odnosi się przede wszystkim do organizacji procesu pracy, w czasie kiedy funkcjonuje on względnie normalnie w procesie wytwarzania wartości dodatkowej. W tym sensie techniczny skład zawiera maszyny, kwalifikacje robotników, praktyki dyscyplinowania w miejscu pracy – wszystko, co wchodzi w skład miejsca i czasu pracy. Opisuje on, w jaki sposób kapitał skupia razem siłę roboczą (na przykład podział pracy na różne wydziały, oddzielenie administracji od produkcji, zastosowanie wyspecjalizowanych maszyn) oraz formę reprodukcji siły roboczej (na przykład społeczność, w której żyją robotnicy, strukturę rodziny). Polityczny skład klasowy zawiera taktyki bądź praktyki stosowane przez robotników podczas konfliktów w miejscu pracy: absencję, różne rodzaje strajków, pomoc wzajemną, marsze, demonstracje, tworzenie i działanie robotniczych organizacji itd. Używają

oni swojej jedności jako kolektywnej siły, punktu wyjścia dla samoorganizacji, a środki produkcji wykorzystują jako środki walki z wyzyskiem.

Operaści, wprowadzając pojęcie składu klasowego, powiązali skład kapitału ze zmianami zachodzącymi w podziale pracy, które zmieniają sposoby jej podporządkowania.

Podział pracy, pojmowany jako określony wewnątrzklasowy układ sił, jest rozpatrywany nie technicznie, ale politycznie, jako skład klasy robotniczej. Z punktu widzenia kapitału potrzebny jest taki skład, który wystarczająco osłabi klasę, co umożliwi mu osiągnięcie kontroli (Clever 2011, 149).

Pojęcie składu klasowego wiąże więc organiczny skład kapitału z proletariackim doświadczeniem określonych metod wyzysku i walki z nim, a ponadto służy krytyce ideologii zakładających neutralny charakter technologii, które nakazują robotnikom akceptację jej zastosowań i rozwoju. Marksowska analiza kapitalistycznego wykorzystania technologii dzięki teorii składu klasowego zyskała zastosowanie w bardziej sprecyzowanej analizie przekształceń konkretnych stosunków produkcji i ich politycznego znaczenia. W latach sześćdziesiątych XX wieku w ocenie operaistów, jak również aktywnych działaczy robotniczych, stosunki te podlegały przyspieszonym procesom automatyzacji i zmianom organizacji pracy. Procesy te zorientowane były na rozkład siły szeregowych robotników w starciu z brygadzystami, kierownikami działów, analitykami pracy, zarządami fabryk, a niejednokrotnie z biurokracją związkową.

Rekompozycja i dekompozycja klasy

Kapitał dąży do utrzymania określonego składu klasowego, czyli układu sił między nim a robotnikami i układu sił w obrębie samej klasy robotniczej, dopóki skład ten umożliwi zachowanie kontroli gwarantującej osiągnięcie wymaganego zysku. Powtarzające się walki robotnicze znoszą jednak skuteczność kolejnych sposobów kontroli pracy ukształtowanych na podstawie określonych składów klasowych. Kiedy kapitalistyczna technologia i organizacja pracy są wykorzystywane przez robotników do zdobycia przewagi nad kapitałem, mamy do czynienia z rekompozycją klasy.

Przez „polityczną rekompozycję” rozumiemy stopień jedności i jednorodności osiągnięty przez klasę robotniczą w danym cyklu walk w procesie przechodzenia od jednego składu do kolejnego. Zasadniczo pociąga to za sobą usuwanie kapitalistycznych podziałów, tworzenie nowych powiązań między różnymi sektorami

klasy oraz poszerzanie granic tego, co uznaje się za „klasę robotniczą” (Zerowork Collective 1992, 112).

Taka polityczna rekonpozycja w kontekście danego podziału pracy osłabia przydatność tego podziału dla kapitału (Clever 2011, 149).

Kapitalistyczna odpowiedź na rekonpozycję klasy robotniczej zdolnej do zniesienia systemu kontroli polega na zorganizowaniu jego nowej wersji. W tym celu czynniki procesu produkcji, które robotnicy wykorzystali do rekonpozycji, muszą zostać zestawione w nowy sposób tak, aby narzucić nowy podział pracy. Stare maszyny wymagające wykwalifikowanej obsługi zastępują modele bezobsługowe, brygadziści zostają wymienieni na cyfrowe systemy kontroli, proces produkcji wykonywany przez jedno przedsiębiorstwo zostaje rozbity na łańcuch podwykonawców, w miejsce stabilnych form zatrudnienia pojawiają się umowy śmieciowe, powstaje nowa hierarchia płac itd. Nowy podział pracy musi zostać tak zorganizowany, aby znieść stosunki, które wcześniej umożliwiły wzrost siły robotników. Celem takiej dekompozycji klasy jest zniszczenie jej składu, na podstawie którego zdołała osiągnąć rekonpozycję. To kapitalistyczna odpowiedź na utratę własnej kontroli nad procesem produkcji. Polega ona na wdrożeniu nowego podziału pracy, którego celem jest przywrócenie kapitałowi utraconej przezeń kontroli. W konsekwencji udanej dekompozycji walki robotnicze ustają, kolektywne działania i formy zorganizowania zanikają, pojawia się pasywność, wzajemna wrogość, podporządkowanie decyzjom przełożonych, wzrasta poziom indywidualizmu itd. Dekompozycja jest zewnętrzną ingerencją kapitału w jedność klasy robotniczej, w odróżnieniu od rekonpozycji klasy, która wyraża jej wewnętrzną zdolność do obrony i do rozwoju własnej siły. Skład klasowy powstały w procesie dekompozycji stanowi podstawę nowych antagonizmów owocujących kolejnym procesem rekonpozycji. Przekształcenia składu klasowego przybierające formy następujących po sobie rekonpozycji i dekompozycji składają się na cykle walk robotniczych, które charakteryzuje wzrost i spadek ich intensywności. Ostatecznie kapitał nie jest zdolny podporządkować sobie robotników tak, aby znieść konflikt klasowy. Konfliktem tym można jedynie próbować zarządzać i okresowo go tłumić.

Historyczne przekształcenia składu klasowego

Sergio Bologna w artykule z 1967 roku pt. „Skład klasowy i teoria partii w początkach ruchu rad robotniczych” opisał klasowy charakter for-

Stare maszyny wymagające wykwalifikowanej obsługi zastępują modele bezobsługowe, brygadziści zostają wymienieni na cyfrowe systemy kontroli, proces produkcji wykonywany przez jedno przedsiębiorstwo zostaje rozbity na łańcuch podwykonawców, w miejsce stabilnych form zatrudnienia pojawiają się umowy śmieciowe, powstaje nowa hierarchia płac.

dyzmu, formy działań, które podejmował amerykański związek zawodowy Industrial Workers of the World, spory toczony w Drugiej Międzynarodówce dotyczące spontaniczności i form organizacyjnych ruchu robotniczego, jak również przyczyny jego rozbitcia. Kluczowym problemem poruszonym przez niego była jednak analiza związku „między pozycją zajmowaną przez robotników w produkcji a ich politycznym przywiązaniem do systemu rad robotniczych” (Bologna 2005). W tym celu prześledził on cykle walk robotniczych z lat 1900–1920 w skali międzynarodowej i towarzyszący im rozwój rad robotniczych oraz zbadał skład klasowy ówczesnej gospodarki kapitalistycznej. W ten sposób powiązał materialne warunki procesu produkcji z procesem samoorganizacji robotniczej.

Według Bolognii rady robotnicze ukształtowali robotnicy wykwalifikowani, szczególnie ci z branż stosujących zaawansowane technologie budowy maszyn, a także z górnictwa, w którym trudno było wdrożyć nowoczesne techniki produkcyjne.

Bardzo wysoko wyspecjalizowani robotnicy przemysłu maszynowego i obrabiarkowego, posiadający niezwykle cenione profesjonalne umiejętności, zajmujący się precyzyjną obróbką metalu, dobrze znający się na użyciu narzędzi (zarówno manualnych, jak i maszynowych), współpracujący z technikami oraz inżynierami w kwestii zmian procesu pracy wykazywali szczególną otwartość na polityczno-organizacyjny projekt, jakimi były rady robotnicze, na robotniczą kontrolę produkcji. Pojęcie samorządności robotniczej nie mogłoby odbić się tak szerokim echem w niemieckim ruchu rad robotniczych bez obecności siły roboczej, która posiadała mocne, wynikające z profesjonalizmu poczucie własnej wartości i ceniła sprawowaną przez siebie funkcję „wytwórcy” o wysokiej randze (Bologna 2005).

Przez wzgląd na swoje kwalifikacje robotnicy ci w znacznym stopniu kontrolowali proces produkcji, byli zdolni organizować go samodzielnie z pominięciem kadry kierowniczej. Doświadczenie, nabyte umiejętności i wiedza techniczna ograniczały możliwości ich zwolnienia i zastąpienia, co przekładało się na ich względną autonomię od kierownictwa i kontrolowanie procesu produkcji.

W przeciwieństwie do figury robotnika fachowego, która zdominowała dynamikę walk robotniczych w Europie, amerykański fordyzm „poprzez zastąpienie rzemieślnika bądź «arystokracji robotniczej» nowoczesnym robotnikiem na linii, robotnikiem masowym, (...) dogłębnie przekształcił wewnętrzną strukturę siły roboczej” (Bologna 2005). „Fordyzm zwyciężył dzięki masowym zmianom w organicznym składzie kapitału, jak również wprowadzeniu fundamentalnej zmiany w struk-

turze kwalifikacji siły roboczej” (Bologna 2005). Chodzi o wprowadzenie linii montażowej, rozwój fordyzmu i taylorizmu, zatrudnianie robotników niewykwalifikowanych, pozbawionych elementarnej wiedzy na temat procesu produkcji. Zgodnie z założeniami naukowej organizacji pracy, zorientowanej na maksymalizację wyzysku, wiedzą taką może dysponować jedynie kadra kierownicza dominująca na szczycie hali produkcyjnej. Zestaw łatwych w obsłudze maszyn połączonych strukturą linii montażowej miał pozbawić robotników kwalifikacji i zdegradować ich do poziomu nisko opłacanej, politycznie rozbitej siły roboczej.

Robotnik na linii montażowej Forda znacznie różnił się od robotnika wykwalifikowanego w niemieckim przemyśle maszynowym. Jego bardzo duża wymiennosc (mógł on być przed chwilą przybyłym Włochem, nieumiejącym powiedzieć po angielsku słowa „płaca”) oznaczała, że nie odczuwał takiego przywiązania do pojedynczej fabryki, jakie było nadal typowe dla wyobrażenia społecznego, które stworzyło ruch rad robotniczych w Niemczech (Bologna 2005).

W dwóch pierwszych dekadach XX wieku skład ruchu robotniczego w Stanach Zjednoczonych:

(...) zasilali emigranci, a więc konglomerat grup etnicznych mogący być zorganizowany tylko w określony sposób. (...) był to proletariatus mobilny, co powodowało, że rzadko utożsamiał się z konkretną pracą bądź kwalifikacjami, co nie sprzyjało budowaniu więzi pomiędzy robotnikiem a konkretną fabryką (Bologna 2005).

Nie znaczy to, że robotników niewykwalifikowanych charakteryzowała klasowa pasywność.

Skupienie się Wobblies na robotnikach transportu i portów, ich ciągła determinacja w przygotowywaniu ataków na kapitał jako rynek międzynarodowy, ich intuicyjne rozumienie mobilności proletariatus (dzisiaj zatrudniony, jutro bezrobotny) jako wirusa społecznego niepodporządkowania, czynnika „społecznej wściekłości”: to wszystko sprawiło, że IWW był organizacją klasową, która przewidywała aktualne formy walki. (...).

W ten sposób przed wprowadzeniem linii produkcyjnej robotnik masowy był robotnikiem umasowionym w wyniku podmiotowej rzeczywistości ukształtowanej przez agitatorów Wobblies. Oznaczało to program całkowitej konfrontacji z fabryką społeczną i kapitałem społecznym. W odróżnieniu od wszelkich przykładów z Europy historia amerykańskiej walki jest prawdopodobnie jedyną, w której ruch robotniczy nie dążył do przekształcenia struktur produkcyjnych ani organizacji sił wytwórczych. (...)

To wyjaśnia program związany z walkami jako jedynym kolektywnym organizatorem zaangażowanym w gigantyczną rewolucję kulturową, bazującą na kilku zasadach: płaca i godziny robocze, dzięki strajki, brak negocjacji, bezpośrednia gwałtowna akcja masowa, brak ograniczeń dla agitacji bądź mobilności agitatorów oraz egalitaryzm. (...).

[Robotnicy] (...) zamiast określić listę skarg omawianych przy stole negocjacyjnym, samodzielnie załatwili kwestię płac oraz godzin pracy. Spisali je na kartce papieru i wywiesili na bramie fabrycznej, tak aby szefowie zeszli do niej, wzięli ich zapis i zaczęli go przestrzegać. (...)

Walka i organizacja znalazły ugruntowanie w chęci całkowitej zmiany materialnych warunków, w których kapitał sytuuje proletariat – w Europie poprzez obrócenie arystokracji robotniczej w polityczną awangardę, a w Stanach Zjednoczonych dzięki obróceniu mobilności w wektor robotniczej organizacji (Bologna 2005).

Amerykańska linia montażowa stała się pierwowzorem organizacji procesu produkcji, który w przyszłości rozszerzył się na całość gospodarki kapitalistycznej. We Włoszech rozszerzenie to postępowało na masową skalę w latach sześćdziesiątych XX wieku.

Ci, którzy uchodzą z Południa przed niedorozwojem, który stanowił odwrotną stronę i funkcję rozwoju kapitalizmu włoskiego, na rozwiniętą, wielkoprzemysłową Północ, stawali się tam owym „robotnikiem masowym”, importowali nie tylko swoją siłę roboczą, ale również skłonność do żywiołowego oporu wobec bezwzględnej wyzysku (wyciskania z ich pracy wartości dodatkowej bezwzględnej). W koszarowym reżimie i w piekielnych warunkach pracy opór ten przejawiał się w silnej skłonności do odmowy (a ściślej unikania) pracy (Kowalewski 2015, 189).

Bologna dzięki swoim badaniom ruchu robotniczego nakreślił historyczne tło wypierania robotnika fachowego przez robotnika masowego. We Włoszech w latach sześćdziesiątych XX wieku próbom dekompozycji siły robotnika fachowego poprzez zastosowanie linii montażowej i stworzenie robotnika masowego towarzyszyły postępy osiągniętej przez niego rekompozycji.

„Robotnik masowy” zajmował już strategiczną pozycję w bezpośrednim procesie produkcji: pracował przy liniach montażowych i był wyposażony w moc dezorganizowania tego procesu poprzez nieobecność w pracy, sabotaże na liniach i strajki (Kowalewski 2015, 190).

Operaiści, będąc świadkami cyklu walk toczonych przez włoski proletariats, zdołali określić ich logikę, źródła siły, a także ograniczenia.

Skład klasowy branży budowlanej w Polsce

Poniższa charakterystyka składu klasowego współcześnie występującego w polskiej branży budowlanej powstała na podstawie sześcioletniego doświadczenia pracy na stanowisku operatora żurawia wieżowego. Przyjęta perspektywa pomija teoretyczne opracowania na temat budownictwa. W przeważającej mierze są one pisane z perspektywy burżuazyjnej (akademickiej, biznesowej, organizacji pozarządowych). Nierzadko nie uwzględniana one kluczowych realiów procesu produkcji panujących na budowach bądź fałszywie je interpretują. Co więcej, analizy te nie biorą pod uwagę perspektywy szeregowych robotników wykonujących prace fizyczne, czyli najliczniejszej i pracującej w najgorszych warunkach grupy zawodowej w branży budowlanej. Warunki pracy operatorów wieżowych pod pewnymi względami odbiegają od doświadczenia zbrojarzy, cieśli szalunkowych i murarzy, dlatego niniejszy opis stanowi ogólny obraz sytuacji w budownictwie, ze szczególnym uwzględnieniem specyfiki obsługi żurawi wieżowych.

W przeciągu ostatnich dekad w Polsce w obrębie starej branży budowlanej wyłoniła się nowa klasa robotnicza. Początkowym okresem jej powstawania są lata dziewięćdziesiątych XX wieku, kiedy w wielu branżach polskiej gospodarki doszło do zaawansowanych procesów dekompozycji klasy. W konsekwencji tej dekompozycji polskie budownictwo charakteryzuje zanik konstrukcji budowanych z prefabrykatów i dominacja konstrukcji szkieletowych, spadek organicznego składu kapitału (czyli uszczuplenie technicznego uzbrojenia pracy wykonywanej przez budowlańców), rozwój podwykonawstwa i związane z nim rozdrobnienie podmiotów gospodarczych działających w branży, niestabilne formy zatrudnienia i zatrudnienie na czarno, intensyfikacja pracy i wydłużanie dnia roboczego do kilkunastu godzin, ograniczony poziom przestrzegania zasad BHP i wysoka częstotliwość wypadków przy pracy, a wreszcie brak uzwiązkowienia robotników.

a) Rekrutacja siły roboczej

Nowa klasa budowlańców rekrutuje się z obszarów prowincji. Robotnicy pochodzący z dużych miast są nader rzadko spotykani. Ludność wiejska kojarzy pracę w mieście z potencjalnie wyższymi zarobkami. Koszty

utrzymania na prowincji, poczynając od konsumowanej żywności i utrzymania mieszkania, a kończąc na potrzebach kulturowych, są jednak niższe niż w mieście. Stąd siła nabywcza płacy osiąganey w mieście wzrasta, kiedy jest ona wydawana na wsi. Panujący na prowincji wyższy poziom bezrobocia wywiera też większą presję ekonomiczną, która ogranicza robotnicze wymagania pod względem warunków pracy i wysokości zarobków. Wiejskie warunki pracy pod względem długości, intensywności i form zatrudnienia są gorsze niż miejskie. Wskazane czynniki skłaniają ludność wiejską do podejmowania pracy na budowach, która wydaje się równie ciężka jak na wsi, lecz lepiej opłacana. Stan, w którym siła robocza zatrudniona jest strefie miejskiej bądź w przedsiębiorstwie położonym z dala od większych miejscowości, a jej odnawianie zachodzi na prowincji z dala od przedsiębiorstwa, można określić mianem połowicznej proletaryzacji. Model ten jest typowy dla siły roboczej zatrudnianej w wielu branżach polskiej gospodarki.

Migrancka siła robocza, której ilościowy udział w budownictwie od lat wzrasta, rekrutuje się głównie z Ukrainy, Białorusi i Mołdawii. Migrantów zarobkowych, podobnie jak robotników z polskiej wsi, charakteryzuje niższy koszt reprodukcji siły roboczej, podleganie presji bezrobocia panującego w rodzinnych krajach i przyzwyczajenie do gorszych standardów pracy. Położenie ich pogarsza też nieznanomość języka polskiego i metod działania lokalnej administracji, utrudnienia związane z uzyskaniem legalnego pobytu, wrogość ze strony Polaków, a tym samym większa zależność od przełożonych. W przypadku Ukraińców niejednokrotnie dochodzi doświadczenie życia na terenach objętych działaniami wojennymi i ucieczki z tych terenów.

Połowiczna proletaryzacja wiąże się z dwoma możliwymi trybami dojazdów do pracy. Pierwszy polega na porannych wyjazdach do miasta i popołudniowych lub nocnych powrotach do rodzinnego miejsca zamieszkania znajdującego się w promieniu kilkudziesięciu kilometrów od miejsca pracy. W trybie tym dojazd w jedną stronę może zajmować ponad godzinę. Stąd robotnicy codziennie dojeżdżający ze swoich rodzinnych stron zamieszkania przejawiają skłonność do kończenia pracy po dziesięciu godzinach i częstszego unikania roboczych sobót. Drugi tryb dojazdów dotyczy pracy delegacyjnej. Wówczas miejsce pracy i zakwaterowania ulokowane są zwykle na peryferiach miasta. Powroty w strony rodzinne następują w weekendy lub co kilka tygodni. Krótsze dojazdy z kwatery do pracy w połączeniu z brakiem zajęć po opuszczeniu budowy skłaniają robotników delegowanych do wydłużania pracy do dwunastu, a w skrajnych przypadkach do szesnastu godzin dziennie wraz z sobotami. Wydłużanie dnia roboczego związane z sys-

temem delegacyjnym charakterystyczne jest również dla migrantów zarobkowych.

Podczas ostatnich lat w branży budowlanej następuje wzrost zatrudnienia migrantów. Istnieją budowy, na których wszyscy robotnicy fizyczni pochodzą z zagranicy. Pracą fizyczną najrzadziej podejmowaną przez migrantów jest obsługa żurawia wieżowego. Stan ten wynika głównie z konieczność odbycia szkolenia i zdania egzaminu w języku polskim. Migranci wypierają Polaków z prac budowlanych, podczas gdy Polacy podejmują prace w Europie Zachodniej, głównie w Niemczech, Austrii, Wielkiej Brytanii i Skandynawii. Można przypuszczać, że w kolejnych latach warunki pracy w budownictwie będą ulegały dalszemu pogorszeniu, aż wreszcie liczba migrantów zarobkowych przewyższy liczbę zatrudnionych Polaków. Jedynie kadra kierownicza i sporadycznie operatorzy bardziej skomplikowanych maszyn będą pochodzenia polskiego. Przypuszczenie to można oprzeć na analogii do sytuacji panującej na budowach w Europie Zachodniej, gdzie migranci z Polski, Rumunii, Bułgarii, byłej Jugosławii i Turcji w istotnym stopniu przeważają liczebnie miejscowych robotników. Obecność tych ostatnich na budowach ogranicza się do wykonywania prac nadzorczych lub związanych z bardziej wykwalifikowaną obsługą maszyn.

b) Nabywanie kwalifikacji zawodowych

W przypadku cieśli szalunkowych, murarzy i zbrojarzy kwalifikacje zdobywane są głównie w sposób nieformalny. Podczas rekrutacji do pracy rzadko wymaga się szczególnych uprawnień zawodowych potwierdzonych egzaminami. Robotnicy, którzy przeważnie mają wykształcenie podstawowe lub zawodowe, swój pierwszy kontakt z budownictwem zaczynają bez żadnych umiejętności i wiedzy teoretycznej dotyczącej podejmowanej profesji. Nabywają je poprzez praktykę pracy w brygadzie.

Organizacja pracy w takim systemie nie wymaga, aby wszyscy robotnicy mieli zbliżony poziom umiejętności zawodowych. Jedną z kluczowych kwalifikacji niezbędnych w pracy budowlana jest zdolność do fizycznej pracy na otwartym powietrzu przez co najmniej dziesięć godzin dziennie przez sześć dni w tygodniu. Fakt, że nowo zatrudnieni wykonują głównie prace pomocnicze, niekoniecznie musi negatywnie wpływać na wydajność całej brygady. W rzeczywistości może mieć to pozytywny wpływ na osiągane zyski. Mało doświadczonych robotników, którzy wykonują prostsze prace pomocnicze, można gorzej opłacać. W rezultacie bardziej doświadczeni robotnicy większą część dnia roboczego poświęcają na prace najbardziej wykwalifikowane i ograniczają czas prze-

Jedną z kluczowych kwalifikacji niezbędnych w pracy budowlana jest zdolność do fizycznej pracy na otwartym powietrzu przez co najmniej dziesięć godzin dziennie przez sześć dni w tygodniu.

znaczony na proste czynności, gdyż one są wykonywane przez tych gorzej opłacanych.

Brak wiedzy teoretycznej na temat wykonywanego zawodu wiąże się też z niezajomością przepisów i zasad BHP. W razie poważniejszego wypadku, który wymaga przeprowadzenia procedury dochodzeniowej w celu ustalenia jego przyczyn, brak wiedzy z zakresu BHP utrudnia robotnikowi samodzielną obronę przed presją wywieraną zarówno przez kierownictwo budowy, jak i państwowe organy kontrolne. Kierownictwo, od którego wymaga się udokumentowanej znajomości zasad BHP, posiada większą zdolność składania zeznań, które mogą odciążać robotników odpowiedzialnością za zaniedbania i wypadki w miejscu pracy.

Od operatorów żurawi wymagane jest zdobycie uprawnień potwierdzonych egzaminem teoretycznym i praktycznym. Nauka wiedzy teoretycznej weryfikowanej na egzaminie zajmuje kilka godzin. Obejmuje ogólne zagadnienia z zakresu BHP i konstrukcji żurawia. Kursanci niejednokrotnie znają treść swoich pytań egzaminacyjnych, gdyż egzaminatorzy z Urzędu Dozoru Technicznego utrzymują bliskie relacje z firmami organizującymi kursy i z firmami zatrudniającymi operatorów. Egzamin praktyczny polega na kilkukrotnym przetransportowaniu ładunku na placu budowy. Niejednokrotnie jego zaliczenie następuje jednak bez wykonania jakichkolwiek manewrów żurawiem. Faktyczne opanowanie umiejętności obsługi żurawi wymaga tysięcy godzin praktyki na ich różnych modelach. Niski poziom szkoleń, brak konkretnych przepisów określających, kto może prowadzić szkolenia praktyczne, oraz niskie wymagania egzaminacyjne sprawiają, że początkujący operator nie jest w stanie prawidłowo obsługiwać żurawi i od początku zatrudnienia powoduje wypadki w pracy. W rezultacie jest wyrzucany z kolejnych budów, co zmusza go do dodatkowego nieformalnego doszkalania się pod okiem doświadczonych operatorów w trakcie ich pracy.

Zniszczenie szkolnictwa zawodowego kształcącego cieśli, murarzy i zbrojarzy wraz z obniżeniem jakości systemu szkoleniowego operatorów to ważne czynniki degradacji owych zawodów. Do końca lat osiemdziesiątych XX wieku operator żurawia wieżowego po kursie teoretycznym musiał odbyć co najmniej miesięczną praktykę jako pomocnik operatora wykwalifikowanego⁴. Uprawnienia zezwalające na obsługę najcięższych modeli żurawi uzyskiwał po kilku latach praktyki w zawodzie. Obecnie może je uzyskać po kilku godzinach nauki teoretycznej i egzaminie zda-

⁴ § 3.1 rozporządzenia Ministrów Pracy i Opieki Społecznej oraz zdrowia z dnia 20 marca 1954 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi (Dz.U. 1954 nr 15 poz. 58): „Dźwigowy powinien przejść odpowiednie szkolenie i odbyć co najmniej 1-miesięczną praktykę przy obsłudze żurawia”.

nym bez wykonania zadań praktycznych. W wyniku liberalizacji dostępu do podstawowych zawodów budowlanych robotnicy, którzy nie godzą się na złe warunki pracy, są zwalniani i bez większych problemów zastępowani nowymi. W praktyce operator, który podczas pracy spowoduje zniszczenia na budowie bądź nie będzie skłonny łamać przepisów BHP, jest zwalniany, gdyż można go zastąpić kolejnym, niejednokrotnie zatrudnianym jeszcze tego samego dnia.

c) Długość dnia roboczego

Dzień roboczy na budowie standardowo zaczyna się o godzinie 7.00 i kończy o 17.00. Minimalny miesięczny wymiar pracy wynosi zatem dwieście godzin. Tydzień roboczy w przeważającej mierze trwa jednak sześć dni, gdyż wlicza się do niego sobota. Częstym standardem jest dwunastogodzinny dzień roboczy. Ostatecznie dzienny wymiar pracy nie jest precyzyjnie określony. Każdego dnia może nastąpić przedłużająca się awaria sprzętu bądź zniszczenie elementu konstrukcyjnego, którego szybkiej naprawy domaga się kierownictwo. Kilkugodzinne opóźnienia dostaw stali, betonu, cegieł, filigranów itd. są na porządku dziennym. Przyjmuje się, że po przyjeździe dostawy materiały muszą zostać jak najszybciej rozładowane, aby uniknąć opłat za postoje transportowe. Kierownictwo nie bierze więc pod uwagę przerwania rozładunku dostawy ze względu na zbliżający się koniec dnia roboczego. Toteż pobyt w pracy może wydłużyć się dziennie z dziesięciu do szesnastu godzin, co w skali miesiąca może skutkować ponad trzystoma roboczogodzinami przypadającymi na pojedynczego robotnika.

Półgodzinne przerwy odbywają się w godzinach 10.00 i 14.00, w późniejszych porach nie przewiduje się kolejnych. Praca wykonywana jest przez cały rok, bez względu na panujące warunki atmosferyczne. Jednym z niewielu wyjątków są sytuacje, gdy obsługa żurawia zostaje wstrzymana ze względu na silne wiatry, co w konsekwencji powoduje wstrzymanie głównych prac. W branży budowlanej nie stosuje się dodatku za nadgodziny, więc wydłużenie dnia roboczego powyżej ośmiu godzin nie generuje dodatkowych kosztów pracy. Stałej liczbie zatrudnionych odpowiada więc zmienna liczba roboczogodzin często przekraczających półtora etatu. W ten sposób popyt na pracę w mniejszym stopniu zależy od podaży robotników.

Niejednokrotnie stosowaną metodą „wyciskania” dodatkowych minut pracy jest organizowanie obowiązkowych odpraw, które zaczynają się kilkadziesiąt minut przed godziną 7.00. Kierownictwo budowy często wymaga, aby wszczęcie prac produkcyjnych następowało dokładnie o godzi-

nie 7.00. To z kolei oznacza, że robotnicy wcześniej muszą przebrać się w ubrania robocze i dojść do stanowiska pracy, co łącznie zajmuje kilkadziesiąt minut. Czas spędzony na zejście z placu budowy na przerwę może być wliczany w długość jej trwania, a opuszczenie placu na koniec dnia roboczego i przebranie się często następują dopiero po wybiciu jego ostatniej godziny. Ponadto podczas przerw organizowane są szkolenia BHP lub analizowane plany dalszych robót. Skracanie czasu przerw operatora polega na ustaleniu zróżnicowanego rozkładu przerw kolejnych brygad. Dzięki temu praca na placu budowy odbywa się przez cały dzień bez przerwy, co z kolei powoduje, że robotnicy domagają się obsługi żurawia nawet w czasie przerwy, która przysługuje operatorowi.

Kolejnym sposobem skracania przerw operatora jest przeprowadzanie rozładunków w planowych godzinach przerw obsługi żurawia, zgodnie z zasadą, że rozładunek powinien nastąpić natychmiast po przybyciu transportu na teren budowy. Tygodniowa suma wydobywanych tymi sposobami dodatkowych minut pracy, które nie są doliczane do wypłaty, może w przypadku pojedynczego robotnika przekraczać dwie godziny, co w skali całej budowy daje wymiar kilku nieopłaconych etatów.

d) Płace

Jednym z czynników powodujących zróżnicowanie płac w ramach branży budowlanej jest system podwykonawstwa. Ta sama praca wykonywana dla różnych firm lub na zasadach samozatrudnienia może być inaczej opłacana. Dodatkowo różnice płac wynikają z rodzaju wykonywanej pracy oraz systemu ich naliczania (akordowego lub godzinowego). W ogólnym ujęciu różnice te odnośnie do czterech omawianych grup zawodowych nie wahają się jednak w bardziej niż o 10 zł za godzinę.

Robotnicy z umowami o pracę oficjalnie zarabiają jedynie płacę minimalną, pozostałą jej część otrzymują „pod stołem”. Wskutek tego w budownictwie istnieje grupa robotników, których praca w całości jest wykonywana nielegalnie, oraz reszta pracujących częściowo nielegalnie. W praktyce nie spotyka się robotników, których wszystkie godziny pracy są oficjalnie opłacone. Masowo występujący stosunek pracy „na czarno” znacząco zaniża oficjalne rejestry godzin pracy wykonywanej w branży.

Coraz rzadziej wykonywane są tzw. fuchy, za które można uzyskać dodatkowe pieniądze od kierownictwa. Wprowadzane coraz bardziej rygorystyczne systemy kontroli znacznie ograniczają także możliwość wynoszenia materiałów budowlanych z placu budowy w celu ich sprzedaży.

Dla większości robotników pochodzących z terenów wiejskich roz-

poczęcie pracy w branży budowlanej wiąże się z koniecznością ciągłych wyjazdów poza rodzinne miejsce zamieszkania. Uciążliwości związane z wyjazdem za granicę, szczególnie do bliższych krajów, takich jak Niemcy czy Austria, nie są więc postrzegane jako nadzwyczajne. W takim przypadku nieco wyższa płaca stanowi wystarczającą zachętę do podejmowania pracy w krajach europy zachodniej. Brak odczuwanych trudności z tym związanych sprawia, że polscy budowlanci z łatwością podejmują pracę za zachodnie stawki minimalne lub też niższe i wykonują ją warunkach zbliżonych do tych panujących w kraju ich pochodzenia.

e) Przestrzeganie przepisów BHP

Przestrzeganie zasad BHP uzależnione jest od charakteru budowy. W przypadku realizacji większych projektów główny wykonawca, którym jest duża firma budowlana, zatrudnia inspektorów BHP. Od inspektorów oczekuje się, aby nakładali kary na podwykonawców, którzy choćby w najmniejszym stopniu odstępują od wymogów BHP. Wśród obowiązków inspektora jest więc zapewnienie głównemu wykonawcy dodatkowych środków wypłacanych przez podwykonawców w formie kar pieniężnych. Inspektorzy wykazują znacznie większą restrykcyjność pod względem egzekucji zasad BHP, kiedy główny wykonawca nie ponosi kosztów ich przestrzegania. W praktyce inspektorzy prowadzą stałą kontrolę ubioru roboczego budowlanców, który zgodnie z przepisami powinien zapewnić im podwykonawca, chociaż często to robotnicy samodzielnie dbają o tego rodzaju wyposażenie. Istnieją jednak sytuacje, gdy przestrzeganie zasad BHP może podwyższyć koszty ponoszone przez głównego wykonawcę, na przykład wstrzymanie pracy żurawia w przypadku silnego wiatru lub zamontowanie odpowiedniego oświetlenia na placu budowy. Wówczas inspektorzy skłonni są odstępować od interwencji bądź nakłaniać robotników do łamania zasad bezpieczeństwa.

Na mniejszych budowach, w mało prestiżowych lokalizacjach, funkcję „behapowca” pełni kierownik. Jego etat jest tak czy inaczej opłacony, nie musi on zdobywać dodatkowych funduszy za pomocą systemu kar wystawianych podwykonawcom. Z mniejszym zaangażowaniem narzuca więc wymogi BHP. W konsekwencji mniej restrykcyjnego podejścia zmniejsza on zakres wykonywanych przez siebie obowiązków.

Z perspektywy robotników przestrzeganie wymogów BHP stanowi utrudnienie, szczególnie w sytuacjach gdy ich realizacja wiąże się z wykonywaniem dodatkowych nieopłacanych czynności. W systemie pracy akordowej zadania niezwiązane bezpośrednio z przerabianiem materiałów traktowane są jak strata czasu. Jeżeli przestrzeganie zasad BHP nie idzie

w parze ze zmniejszeniem uciążliwości pracy i oznacza obłożenie dodatkowymi zadaniami, często spotyka się z krytyką i próbami ich omijania, niezależnie od tego, w jak dużym stopniu wpływa to na zmniejszenie poziomu bezpieczeństwa.

Przykładem takiego omijania zasad BHP jest sytuacja, w której żuraw wieżowy wykonuje rozładunek dwóch palet z cegłami zamiast pojedynczej palety. Rozładunek cegieł wymaga skupienia i precyzji, a transport dwóch palet skraca to zadanie o połowę. Jeżeli po manewrach wymagających zwiększonego wysiłku operator nie ma zagwarantowanego odpoczynku, to dąży on do skrócenia ich długości poprzez podwojenie jednorazowo transportowanego ładunku. Mimo że praktyka ta zwiększa ryzyko wypadku, to pozwala skrócić czas prac o wyższym stopniu uciążliwości. Łamanie zasadniczej reguły BHP, jaką jest zakaz pracy operatora powyżej ośmiu godzin na dobę, skłania robotników do ignorowania bardziej szczegółowych przepisów, skoro tym sposobem można ograniczyć przeciążenie pracą. Często nadmiernie wydłużony dzień roboczy jest ogólną przyczyną wypadków, choć w dochodzeniach powypadkowych pomija się tę kluczową kwestię.

f) Proces pracy

Proces pracy na placu budowy do osiągnięcia stanu surowego budynku w swoim ogóle obejmuje czynności wykonywane przez brygady zbrojarskie, ciesielskie, murarskie i operatora żurawia. Po zazbrojeniu przez zbrojarzy elementów konstrukcyjnych takich jak strop, słupy, ściany i schody następuje ich zaszalowanie przez cieśli szalunkowych. Dzień roboczy rozpoczyna się od rozebrania szalunków, które poprzedniego dnia zostały zalane betonem, a kończy na zalaniu nim nowo zaszalowanego zbrojenia. Wspólnie z pracami zbrojarskimi i ciesielskimi prowadzone są prace polegające na murowaniu ścian pomiędzy uprzednio wylanym z betonu szkieletem konstrukcyjnym. Wszystkie te prace wykonywane są pod gołym niebem na stropie budynku i uważane są za najbardziej uciążliwe w całym procesie jego budowy. Wszystkie prowadzone są równocześnie, lecz rozpoczęcie jednych wymaga ukończenia poprzednich. Brygady murarskie mogą zacząć pracę po ukończeniu prac ciesielskich, co z kolei zależy od wcześniejszego przygotowania zbrojenia. Chociaż robotnicy budowlani głównie korzystają z narzędzi rzemieślniczych, przez co kontrolują rytm pracy, to jej ilość jest zarzucona im przez kierownictwo.

Poza rzadkimi przypadkami wykorzystania wind budowlanych, wózków widłowych bądź pomp do betonu cały transport większych ładun-

ków materiałów i narzędzi odbywa się przy pomocy żurawia. Stąd postępek robót w znacznym stopniu warunkuje tempo jego obsługi, które zależy do możliwości technicznych danego modelu żurawia i umiejętności operatora. Maksymalną liczbę robotników mogących równocześnie pracować pod żurawiem określa tempo jego obsługi i długość wysięgnika. Kierownictwo dąży do obsadzenia pola działania żurawia jak największą liczbą robotników i tym sposobem maksymalizuje intensywność pracy operatora. Ograniczenie dostępności żurawia wzrasta proporcjonalnie do wzrostu liczby pracujących pod nim robotników. Powszechnie występująca na budowach ograniczona dostępność żurawia wynikająca ze zbyt dużej liczby robotników uzależnionych od jego obsługi wywołuje spory między odrębnymi brygadami oraz między brygadami a operatorem, który nie jest zdolny sprostać wymaganiom dotyczącym tempa pracy bądź nie jest skłonny do łamania zasad BHP. W ten sposób organizacja procesu produkcji powoduje ciągłe napięcia pośród robotników, sprzyjając równoczesnemu rozkładaniu ich kolektywnej siły w konfrontacji z kierownictwem.

Podziałowi na pracę fizyczną i umysłową na budowie odpowiada podział na pracę kierowniczą i podporządkowaną. Kierownictwo, które sprawuje nadzór nad całokształtem procesu produkcji poza przydziałem pracy brygadam, ogranicza się do pracy umysłowej i ustala teoretyczne założenia dotyczące procesu produkcji, do których praktycznej realizacji zmusza robotników fizycznych. Często planowany czas trwania prac jest zbyt krótki, a projekty konstrukcyjne wykonane są niedbale, co utrudnia ich realizację i prowadzi do przekraczania ustalonych terminów. W takich przypadkach kierownictwo często próbuje przerzucić odpowiedzialność za błędnie określone plany produkcyjne na robotników. Gdy dochodzi do przestojów spowodowanych źle zaplanowanym czasem dostawy materiałów lub problemami w ich transporcie, robotnicy są zmuszani do nadrobienia straconego czasu, intensyfikując swoją pracę i wydłużając czas jej trwania.

Celem maksymalnego wykorzystania urządzeń, surowców i siły roboczej zastosowanych w procesie produkcji kierownictwo ogranicza ich nadmiary do minimum. Zachowanie płynności produkcji o minimalnych nadmiarach surowców i siły roboczej zależy od utrzymania odpowiedniego rytmu ich dostaw. To wymaga sprawnie funkcjonującej infrastruktury transportowej, płynnej produkcji betoniarni, a także dobrego zaopatrzenia składów stali i cegieł. Szczególnie praca betoniarni jest ściśle powiązana z działaniem budowy. W praktyce procesu produkcji o tempie oraz ilości prac zbrojarskich i szalunkowych decyduje godzina dostawy betonu. Wykonanie tych prac jest warunkiem odbioru

dostawy betonu i zalania nim szalunków. Gdy prace te nie zostaną wykonane na zaplanowaną godzinę, to transport betonu zostanie spisany na straty. Z drugiej strony opóźnienia dostawy betonu są najczęstszą przyczyną wydłużenia dnia roboczego i powstawania krótszych przestojów trwających do kilku godzin. Z perspektywy robotnika nadmiar siły roboczej na budowach występuje rzadko – większym problemem są jej braki. Zdarza się, że zamiast dwóch żurawi budowę obsługuje tylko jeden.

Dążenie do maksymalnego wykorzystania siły roboczej polega na maksymalnym wypełnieniu dnia roboczego pracą. W przypadku opóźnienia dostawy materiału niezbędnego do wykonywania robót w pierwszej kolejności wykonywane są porządki i przygotowania związane z kolejnym dniem pracy. Podczas dłuższych przestojów robotnicy kończą pracę o wcześniejszej godzinie lub w ogóle do niej nie przychodzą, nie uzyskując płacy.

Ograniczaniu nadmiaru siły roboczej dostarczanej na budowy dokładnie na czas służy system podwykonawstwa. Podwykonawca, który wykonuje zlecenia na kilku budowach, przerzuca brygady, dążąc do ograniczenia dni wolnych od pracy, równocześnie zwalniając głównego wykonawcę z ponoszenia opłat za potencjalne przestoje.

g) System podwykonawstwa

System podwykonawstwa bazuje na firmach, które z reguły zatrudniają do kilkudziesięciu robotników i specjalizują się w jednym rodzaju robót bądź w kilku naraz. Firmy te wykonują prace na rzecz głównych wykonawców. Ci zatrudniają stosunkowo niewielu robotników fizycznych. Główny wykonawca skupia się na zatrudnianiu kadry kierowniczej kontrolującej pracę podwykonawców.

Ze względu na to, że zaawansowane zadania związane z planowaniem i kontrolą procesu produkcji wymagają wyższego wykształcenia technicznego, możliwości awansu zawodowego dla szeregowych robotników praktycznie nie istnieją. Brak dostępu do wieczorowych kursów zawodowych oraz długi czas pracy uniemożliwiają zdobycie dodatkowych kwalifikacji. Granicą awansu zawodowego pozostaje więc pozycja brygadzysty. Uniemożliwienie podnoszenia kwalifikacji zawodowych powoduje, że zasadniczym sposobem poprawy swojego położenia w ramach branży wydaje się założenie własnej firmy podwykonawczej świadczącej prace szalunkowe, zbrojarskie lub ciesielskie. Zbliżoną do tego opcją jest rozpoczęcie działalności gospodarczej jako pośrednik, który zatrudnia operatorów żurawi i obsadza nimi różne budowle.

Rozdrobnienie firm podwykonawczych, których właściciele nie dysponują podstawową wiedzą z zakresu działalności gospodarczej, nie znają prawa pracy i niejednokrotnie są półanalfabetami, sprzyja uzależnieniu ich od dużych firm budowlanych.

Rozdrobnienie firm podwykonawczych, których właściciele nie dysponują podstawową wiedzą z zakresu działalności gospodarczej, nie znają prawa pracy i niejednokrotnie są półanalfabetami, sprzyja uzależnieniu ich od dużych firm budowlanych. Nierówność sił pomiędzy głównym wykonawcą a rodzinną firmą zapewniającą na przykład usługi zbrojarskie jest na tyle duża, że główni wykonawcy niejednokrotnie nie dotrzymują warunków zawieranych umów. W związku z tym bankructwa podwykonawców zdarzają się stosunkowo często. Analogicznie podwykonawcy bezpośrednio zatrudniający robotników nagminnie nie dokonują wypłat bądź zaniżają ich wysokość. Ograniczaniu zobowiązań względem robotników służy też zatrudnienie na czarno i oficjalne wypłacanie jedynie płacy minimalnej. Podwykonawcy przywiązują do siebie robotników, uiszczając ich wypłaty z miesięcznym opóźnieniem. Nie zmienia to jednak tego, że cechą charakterystyczną branży jest częsta rotacja zatrudnianych robotników.

Jeśli główny wykonawca regularnie dokonuje terminowych płatności za wykonane zlecenia, to podwykonawca często jest w stanie realizować dla niego prace praktycznie na obszarze całego kraju, niezależnie od trudności związanych z długimi podróżami delegacyjnymi. Punktualne wypłaty w wysokości zgodnej z naliczonymi godzinami pracy również przez robotników są traktowane jako mocna karta przetargowa firmy, ilekroć zleca im wykonanie robót na drugim końcu kraju.

W powszechnie stosowanym systemie podwykonawstwa budowlancie swoją pracą utrzymuje kilka podmiotów. Deweloper zleca wykonanie prac głównemu wykonawcy, który zatrudnia podwykonawców. Jednym z nich jest firma dysponująca żurawiami wieżowymi. Firma ta z kolei zleca pośrednikowi zapewnienie operatorów do obsługi żurawia. Właściciel żurawia za godzinę jego obsługi pobiera od głównego wykonawcy co najmniej 60 zł, pośrednik za godzinę pracy operatora uzyskuje od właściciela żurawia co najmniej 40 zł, średnia godzinowa stawka operatora obecnie (w 2023 roku) wynosi 20-30 zł. Niejednokrotnie otrzymuje ją za pracę na czarno. Tym samym operator przez co najmniej połowę dnia roboczego wytwarza wartość przejmowaną przez inne podmioty gospodarcze. Stopa wartości dodatkowej, czyli stopa wyzysku jego pracy, wynosi więc minimum 100%⁵.

5 „Skoro wartość kapitału zmiennego = wartości nabytej przezeń siły roboczej, skoro wartość tej siły roboczej określa niezbędną część dnia roboczego, wartość dodatkowa zaś ze swej strony określona jest przez dodatkową część dnia roboczego, wynika z tego, że wartość dodatkowa tak się ma do kapitału zmiennego jak praca dodatkowa do pracy niezbędnej, czyli stopa wartości dodatkowej m/v = praca dodatkowa/praca niezbędna. [...] Stopa wartości dodatkowej jest zatem ściśle

Łańcuch podwykonawstwa rozprasza odpowiedzialność za warunki pracy na różne podmioty, do których należy: kierownik budowy reprezentujący głównego wykonawcę, właściciel żurawia oraz pośrednik zatrudniający operatora, zarówno oficjalnie, jak i na czarno. W przypadku łamania warunków zatrudnienia, operator jest zmuszony negocjować z trzema przełożonymi. Pośrednik może nie uiszczać zaległej płacy, tłumacząc, że nie otrzymał należnego przelewu od właściciela żurawia. Kierownik budowy może nie zorganizować serwisu w przypadku awarii żurawia, ponieważ urządzenie to nie należy do jego firmy. Właściciel żurawia może nie podnosić płacy, gdyż główny wykonawca ograniczył stawki w nowym kontrakcie. W niektórych sytuacjach podmioty te mają ze sobą sprzeczne interesy. W interesie głównego wykonawcy leży skrócenie czasu pracy żurawia i jego szybki demontaż, w przeciwieństwie do właściciela i pośrednika, którym zależy na przedłużeniu okresu wynajmu. Główny wykonawca dąży więc do maksymalnej intensyfikacji pracy żurawia, co pośrednikowi może utrudnić znalezienie operatora, który wytrzyma wyśrubowane wymagania. Brak jednego podmiotu odpowiedzialnego za warunki pracy panujące na placu budowy ogranicza robotnikom możliwość skutecznego bronięcia swoich interesów. Chociażby spory o dostęp do żurawia podsyca fakt, że brygady zatrudniane są przez różnych podwykonawców.

Podwykonawstwo ułatwia głównym wykonawcom dostęp do siły roboczej, umożliwiając jej szybkie przesuwanie w zależności od potrzeb. Dzięki przerzucaniu całych brygad między budowami o zmiennym stopniu intensywności pracy podwykonawcy są w stanie utrzymać ciągłość produkcji na każdej budowie bez nadmiernej nadwyżki bądź braków siły roboczej.

Kiedy operator nie zgadza się na narzucony przez kierownika budowy tryb pracy, zazwyczaj zostaje zeń wyrzucony. W takim przypadku pośrednik przenosi go w inną lokalizację z nadzieją, że tym razem jego relacje z kierownictwem będą mniej napięte. Taka praktyka pozwala rozkładać konflikty na linii operator–kierownik i umożliwia utrzymanie pełnej obsady żurawii zgodnie z kontraktem. Często zdarza się, że operatorzy z Ukrainy wysyłani są na najgorsze budowy, gdzie zachowanie kierownictwa, intensywność i długość pracy oraz łamanie zasad BHP są na dłuższą metę trudne do zaakceptowania przez operatorów z Polski. W przypadku niespodziewanej absencji operatora pośrednik może w ciągu kilku godzin zastąpić go innym, pracującym u niego jako zastępca, lub wynajmując zastępcę od innego pośrednika.

wyrazem stopnia wyzysku siły roboczej przez kapitał, czyli robotnika przez kapitalistę” (Marks, Engels 1968, 251-2).

h) Regres technologiczny

Od początku lat dziewięćdziesiątych XX wieku do dzisiaj branża budowlana doświadcza regresu technologicznego, który negatywnie wpłynął na panujące w niej warunki pracy. W latach poprzedzających ten okres rozpowszechnione były konstrukcje prefabrykowane. W ich przypadku znaczącą część prac wykonywano w fabrykach. Wyprodukowane prefabrykaty były dostarczane na plac budowy, gdzie następował ich montaż. Taki proces produkcji charakteryzuje mniejsza liczba robotników pracujących na placu budowy i krótszy czas wykonywania prac na otwartym powietrzu, które należą do tych najbardziej uciążliwych.

Korzystanie z prefabrykatów niesie ze sobą jednak pewne trudności. Wiążą się one z koniecznością utrzymania fabryki, organizacją transportu dużych i ciężkich elementów prefabrykowanych oraz potrzebą zastosowania większych żurawi służących do ich montażu. Warunki pracy z prefabrykatami są jednak lepsze, gdyż jej większa część odbywa się w zadaszonym środowisku fabrycznym. Stała lokalizacja fabryki ułatwia też robotnikom organizację dojazdów do pracy.

W przypadku obecnie dominujących konstrukcji szkieletowych większa część procesu produkcji przebiega na placu budowy. Konsekwencją zaniku konstrukcji z prefabrykatów jest wydłużenie czasu najcięższych prac budowlanych wykonywanych pod gołym niebem. Proces produkcji konstrukcji szkieletowych jest też mniej zmechanizowany. Co za tym idzie, budowa konstrukcji szkieletowych wymaga zastosowania większej ilości siły roboczej pracującej na placu budowy.

Taki proces produkcji niesie ze sobą pewne korzyści finansowe. W przypadku konstrukcji szkieletowych stal w wiązkach oraz cegły na paletach mogą być w łatwy sposób przewożone przy pomocy ciężarówek, a beton dostarczany za pomocą betoniarek. Nie ma tu więc konieczności utrzymywania fabryk prefabrykatów. Stal i cegły są przechowywane w składach budowlanych, a następnie stosunkowo szybko dostarczane na plac budowy.

Jednym z warunków wyparcia konstrukcji prefabrykowanych, których zastosowanie wymaga wyższego organicznego składu kapitału, jest niska wartość siły roboczej robotników zdolnych do całorocznej pracy pod gołym niebem. W całkowitym bilansie kosztów ponoszonych przez firmy budowlane wydatki na płace są niższe niż koszt narzędzi i maszyn koniecznych do produkcji prefabrykatów. Tańsza praca zastępuje użycie droższego sprzętu.

W robotach wykonywanych do czasu osiągnięcia stanu surowego budynku jedyną stosowaną maszyną, która zastępuje pracę operatora

żurawia⁶, jest pompa do betonu. Przeważnie jest ona używana raz na kilka tygodni, tylko podczas zalewania betonem większych elementów konstrukcyjnych, jakimi są stropy. Maszynowy rytm działania pompy jedynie częściowo narzuca tempo pracy cieśli kierujących strumieniem wylewanego betonu. Często bowiem następują przerwy w działaniu pompy wynikające ze złej organizacji dojazdu kolejnych betoniarek z zaprawą. Pozostałe prace związane z budową ścian i stropów są wykonywane przy użyciu tradycyjnych narzędzi rzemieślniczych, takich jak młotek do zbijania szalunków, obcęgi do łączenia prętów zbrojeniowych lub kielnia do nakładania zaprawy murarskiej. W niektórych przypadkach wykorzystuje się również kilka narzędzi mechanicznych, takich jak szlifierka kątowna, piła stołowa, młot pneumatyczny czy wiertarka. Do tego dochodzi żuraw wieżowy, którego praca jest kontrolowana przez operatora.

i) Reprodukacja siły roboczej

Odtwarzanie potencjału do pracy robotników pracujących w trybie delegacyjnym zachodzi w ramach dwóch oddzielnych gospodarstw domowych. W gospodarstwie rodzinnym spędzają oni zazwyczaj tydzień (na miesiąc) bądź weekendy. Przechodzą w nim proces leczenia chorób bądź urazów nabytych w pracy, spędzają urlopy, święta i okresy bezrobocia. Pobyt w rodzinnych stronach umożliwia nawiązywanie relacji z osobami spoza branży zawodowej i uczestniczenie w uroczystościach rodzinnych, takich jak chrzty, komunie, śluby i stypy. Za codzienne utrzymanie gospodarstwa odpowiedzialna jest żona i dzieci bądź dalsza rodzina, a głównym źródłem jego finansowania jest płaca mężczyzny, który przebywa w nim stosunkowo rzadko.

Drugim gospodarstwem domowym budowlanica jest kwatera robotnicza, która stanowi główne miejsce reprodukcji jego siły roboczej. Poziom reprodukcji osiągnąć w obrębie kwatery jest jednak niewystarczający, aby na dłuższą metę utrzymać robotnika w dobrym stanie fizycznym i psychicznym. Skład osobowy kwatery często pokrywa się ze składem brygady, która wspólnie gotuje i spożywa posiłki, utrzymuje czystość i porządek, bawi się i spędza noc. Organizacja dojazdów do pracy, zakupy, ewentualne weekendowe wycieczki lub opieka w przypadku przechodzenia mniej problematycznych schorzeń również orga-

6 „Maszyna, stanowiąca punkt wyjścia rewolucji przemysłowej, zastępuje robotnika, który działa za pomocą jednego tylko narzędzia, mechanizmem, który operuje dużą ilością takich samych lub tego samego rodzaju narzędzi, a poruszany jest jedną tylko siłą napędową, bez względu na jej postać” (Marks, Engels 1968, 444).

nizowane są zespołowo w obrębie grupy zatrudnionych przez jednego podwykonawcę.

Długi dzień roboczy i kontakty społeczne w znacznej mierze ograniczone do męskiego towarzystwa utrudniają nawiązywanie relacji z kobietami. Do spotkań z nimi zazwyczaj dochodzi podczas większych rodzinnych uroczystości lub wydarzeń kulturalnych w rodzimych stronach. Współcześnie coraz częściej do zawierania relacji wykorzystywany jest Internet. Wyjazdy delegacyjne poważnie utrudniają jednak utrzymanie i rozwój tych znajomości. Spora część budowlańców o większym stażu to osoby po rozwodach. Ci, którzy są w stanie utrzymywać relacje rodzinne lub nawiązują je z nowymi partnerkami, próbują utrzymać codzienny kontakt telefoniczny lub internetowy. Złożoność stosunków damsko-męskich jest jednym z głównych tematów rozmów po pracy. W nielicznych przypadkach sięga się po płatne usługi seksualne.

Ograniczony czas wolny od pracy skłania robotników do angażowania się w działania socjalizacyjne podczas jej trwania. Okazją do dyskusji na wszelkie tematy może być spotkanie dwóch lub więcej robotników na placu budowy lub w barakach podczas przerwy.

Wspólne palenie papierosów sprzyja wydłużaniu rozmów, choć coraz częściej wprowadza się zakazy palenia. Również spożywanie alkoholu w miejscu pracy, możliwe jedynie na mniejszych budowach, gdzie rygor kontroli jest mniejszy, może służyć zacieśnianiu relacji towarzyskich.

Maksymalizacja długości i intensywności pracy zorientowana na maksymalne wykorzystanie siły roboczej w połączeniu z niskim poziomem jej reprodukcji powodują ponadprzeciętne wyniszczenie fizyczne i psychiczne robotników budowlanych. Spożywanie złej jakości pożywienia o intensywnym smaku, a także alkoholu i papierosów służących osiągnięciu szybkiej ulgi po kilkunastogodzinnym wysiłku fizycznym przyczynia się do częstych problemów zdrowotnych. Z wyjątkiem operatorów żurawi praktycznie nie spotyka się budowlańców zdolnych wykonywać zawód do osiągnięcia wieku emerytalnego. Większość z nich porzuca budownictwo ze względu na fizyczne wyczerpanie lub wypadki doznane w czasie pracy; niejednokrotnie dochodzi też do przedwczesnej śmierci.

Oficjalne dane wskazują, że budownictwo to sektor, w którym każdego roku zdarza się najwięcej śmiertelnych wypadków w miejscu pracy⁷. Oficjalne liczby są prawdopodobnie niedoszacowane, ponieważ część wypadków klasyfikowanych jest jako wypadki poza pracą, na przykład jako

7 W 2019 roku: ogółem 184, w budownictwie 44; w 2020 roku: ogółem 189, w budownictwie 39 (GUS 2019; 2020; 2021).

wypadki samochodowe. Dzieje się tak chociażby z powodu panującego wspomnianego zatrudnienia na czarno, które ukrywane jest również w przypadku sytuacji wypadków śmiertelnych w pracy. Kierownictwo nierzadko zataja je przy współpracy z resztą załogi. Starsi operatorzy żurawi umierają w kabinie bądź na drabinie wierzhy. Ze względu na trudności w dostępie do kabiny, ekipy ratunkowe nie zawsze są w stanie uratować operatora w przypadku, kiedy przechodzi on zawał, udar lub wylew. Choć górnictwo i wydobywanie są uznawane za jedno z najbardziej niebezpiecznych branż, to wypadki śmiertelne w nich są rzadsze niż w budownictwie. Górnicy, wśród których uzwiązkowienie jest bardziej rozpowszechnione, zdolni są nagłaśniać na szerszą skalę śmiertelne wypadki w pracy. W przypadku budownictwa standardem jest ich zatajanie.

Rekompozycja branży obsługi żurawi wieżowych

W 2014 roku warszawscy i krakowscy operatorzy żurawi założyli komisje międzyzakładowe OZZ Inicjatywa Pracownicza. Skłoniły ich do tego niskie płace, długie godziny pracy, łamanie przepisów BHP, niestabilne formy zatrudnienia, brak właściwych szkoleń i egzaminów dopuszczających do zawodu. Komisje podejmowały interwencje w celu poprawy warunków pracy, w związku z tym nawiązywały współpracę z Państwową Inspekcją Pracy i Urzędem Dozoru Technicznego. Nagłaśniały też w mediach wypadki śmiertelne na budowach, informowały operatorów o aktualnej sytuacji w branży za pomocą komunikatów umieszczanych w Internecie, organizowały spotkania komisji, wydawały ulotki i broszury informacyjne dotyczące działalności związkowej i pisów BHP. Ponadto podjęły działania na rzecz wprowadzenia rozporządzenia regulującego zasady BHP związane z obsługą żurawi.

Pracę operatora w kabinie charakteryzuje fizyczne odcięcie od innych robotników na placu budowy oraz od operatorów pracujących na innych budowach w tym samym mieście. Tę izolację udało się przełamać dzięki wykorzystaniu Internetu i telekomunikacji. Praca w kabinie umożliwia bieżący dostęp do wzajemnie przekazywanych informacji poprzez strony internetowe, profile facebookowe, komunikatory i rozmowy telefoniczne. W ten sposób środowisko informowało się o spotkaniach komisji związku, odbywanych co kilka tygodni. Ze względu na długość dnia roboczego jedynie sobotnie popołudnie bądź niedziela były terminem umożliwiającym odbywanie spotkań, w których uczestniczyło do 50 pięćdziesięciu operatorów. Przy ich tej okazji weryfikowano informacje na temat sytuacji w branży.

Branża operatorska gromadzi stosunkowo niewielką liczbę robotników. Zazwyczaj na jedno miasto przypada kilkudziesięciu operatorów. Warszawa i Kraków stanowią wyjątki, bo ich liczba sięga kilkuset. Większa liczebność operatorów i wyższy popyt na ich pracę sprzyjały utworzeniu komisji w obu tych miastach. Co więcej, zarówno Warszawa, jak i Kraków charakteryzują się skupiskami większej liczby żurawi na jednym placu budowy, a rozmiar prowadzonych projektów powoduje, że czas pracy w jednym miejscu może mieć ponadprzeciętną długość. W tych miastach kilkunastu operatorów może wspólnie pracować nad realizacją jednej konstrukcji budowlanej przez dwa lata, co sprzyja nawiązywaniu i utrzymywaniu bliższych relacji. W mniejszych miastach tego typu projekty budowlane pojawiają się sporadycznie, zazwyczaj raz na kilka lat.

Po kilku miesiącach działalności obie komisje wykształciły kilkuosobowe grupy zdolne angażować się w bieżącą działalność. Pozostali członkowie ograniczyli się do obecności na spotkaniach, płacenia składek i przekazywania prezydium komisji informacji o problemach występujących na danych budowach. Prezydium wkrótce po swoim zawiązaniu podjęły starania w kierunku wprowadzenia rozporządzenia dotyczącego BHP przy obsłudze żurawi. W wyniku dwóch konsultacji w Ministerstwie Rozwoju rozporządzenie zostało przyjęte w 2018 roku (*Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości*). W okresie po jego wprowadzeniu komisja krakowska nie przejawiała dynamicznej aktywności, natomiast komisja warszawska uległa rozwiązaniu.

W kwietniu 2021 roku warszawscy operatorzy ponownie zdołali przełamać wewnętrzne podziały panujące w branży i zorganizowali protest. Jego przyczyną były ogólnopolskie obniżki płac sięgające 20%, reportaż emitowany przez telewizję TVN na temat degradacji branży budowlanej i pracy operatorów żurawi, a także aktywność bydgoskiego operatora Tomasza Damiana Klarkowskiego prowadzącego pod pseudonimem Einar Thorwaldsen kanał na YouTube (*Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości*).

Operatorzy z Warszawy na zwołanym przez siebie spotkaniu podjęli decyzję o zorganizowaniu protestu, polegającego na opuszczeniu jednego dnia pracy i odbyciu równocześnie dwóch pikiet pod siedzibami firm dysponujących żurawiami. 19 kwietnia 2021 roku, w poniedziałek rano, kilkudziesięciu warszawskich operatorów wstrzymało się od wykonywania pracy, a kolejni odstępowali od niej w ciągu dnia. Główne postulaty dotyczyły wzrostu płac, zagwarantowania umów o pracę i „dodatku wysokościowego” za pracę na wieżach o wysokości ponad 60 metrów. Operatorskie pikiety wspierała młodzież zorganizowana w ramach Warszawskiego Koła Młodych OZZIP. Było to

pierwsze tak liczne i otwarte wystąpienie operatorów po 1989 roku w Polsce.

W kolejnych tygodniach doszło do kilku spotkań, na których określono nowe formy protestu polegające na opuszczaniu żurawi po 8 ośmiu godzinach pracy, co jednak w praktyce zrealizowało jedynie kilku operatorów. W maju doszło do spotkania pomiędzy przedstawicielami operatorów a z właścicielami żurawi i pośrednikami. Podczas spotkania Operatorzy przedstawili swoje żądania przedstawicielstwom firm budowlanych i wysłuchali ich argumentów na rzecz zaprzestania dalszych protestów –. Głównym z nich było zapewnienie, że po okresie letnim nastąpią podwyżki płac. Po tym spotkaniu operatorzy odstąpili od zwoływania własnych spotkań i od prób organizowania dalszych działań.

Dekompozycja siły operatorów żurawi wieżowych

Operatorzy, z racji swojej pozycji w procesie produkcji, stoją przed licznymi ograniczeniami, które są następstwem ich fizycznego odizolowania. Brak bezpośredniego kontaktu z brygadami pracującymi na placu budowy powoduje, że operator jest pozbawiony ogólnej wiedzy na temat technologii oraz organizacji pracy stosowanych na budowach. Jego orientacja w bieżącej sytuacji na placu budowy jest również mocno ograniczona. Tryb pracy w kabinie polega na ciągłym powtarzaniu tych samych czynności. Skłania on do zaprzestania rozwoju umiejętności związanych z rozwijaniem relacji społecznych czy komunikatywnością, ogranicza kreatywność i własną inicjatywę. Tęgo rodzaju monotonna praca wykonywana przez wiele lat w znacznym stopniu niszczy podmiotowość robotnika, wzmacnia jego degradację fizyczną jak i psychiczną.

Zawężona możliwość nawiązywania bezpośrednich kontaktów pomiędzy operatorami przebywającymi w odrębnych kabinach na jednej bądź na różnych budowach indywidualizuje ich pozycję wobec pośredników. Operator samemu negocjuje warunki pracy i wysokość płacy z pośrednikiem bądź z właścicielem żurawia. Niedostateczna wiedza o sytuacji na branżowym rynku pracy wynikająca z ograniczonych kontaktów, niejednokrotnie skutkuje licytacją w dół pod względem akceptowalnych stawek płac.

Praca w delegacji jeszcze mocniej zawęża możliwość utrzymywania kontaktów społecznych. Tryb ten polega na tymczasowym zamieszkiwaniu w różnych miastach i często skutkuje brakiem bliższych relacji poza kręgiem współpracowników. Delegacja odcina robotnika od rodzinnego miejsca zamieszkania, a ograniczona ilość czasu wolnego od pracy uniemożliwia nawiązanie liczniejszych kontaktów z osobami spoza sfery

zawodowej, pogłębiając izolację od życia społecznego w tymczasowo zamieszkiwanej lokalizacji.

Choć plac budowy stanowi koncentrację robotników kooperujących w ramach procesu produkcji, którzy również współpracują w procesie reprodukcji siły roboczej, to kooperacja ta ma charakter tymczasowy. Stan surowy budynku osiągnięty jest zazwyczaj w okresie krótszym niż rok. Następnie dana brygada przenosi się w inną lokalizację, gdzie nawiązuje współpracę z nowymi brygadami, pod nadzorem innego kierownictwa. Częste zmiany miejsca pracy i zamieszkania oraz ciągłe zrywanie kooperacji z kolejnymi brygadami ograniczają możliwości samoorganizacyjne.

a) Ograniczenia działalności związku zawodowego

Robotnicy rekrutujący się ze wsi w swoim ogóle zazwyczaj nie mają wcześniejszego doświadczenia związanego z działalnością związkową. Często nie zdają sobie sprawy, że zadaniem związku zawodowego jest obrona interesów robotniczych i uważają, że do organizacji powinni wstępować też zatrudniający ich podwykonawcy. W praktyce zatrudnionych przez firmy podwykonawcze z branży budowlanej charakteryzuje zerowy poziom uzwiązkowienia. Choć ustawa o związkach zawodowych pozwala na utworzenie organizacji w małych firmach, to jej zapisy utrudniają powoływanie struktur w firmach o niestabilnej pozycji na rynku. Częste zmiany ilości zatrudnianej siły roboczej, jej przepływ pomiędzy kolejnymi podwykonawcami, różne formy zatrudnienia i praca na czarno ograniczają możliwości korzystania z uprawnień gwarantowanych przez ustawę o związkach zawodowych.

Z tych przyczyn komisje operatorów OZZIP miały charakter międzyzakładowy, zrzeszały zatrudnionych przez różnych pośredników i tych prowadzących własną działalność gospodarczą. Jej członkowie nie byli jednak w stanie korzystać z tzw. godzin związkowych czy ochrony przed zwolnieniem, które gwarantuje prawo. Sześciodniowy tydzień pracy bez możliwości wykorzystania godzin związkowych w praktyce uniemożliwia prowadzenie stabilnej działalności angażującej większą liczbę robotników. Próbą wyjścia z tej sytuacji było stworzenie przez komisje funduszy na opłacanie operatorów, którzy podejmując działania na rzecz związku, zmuszeni byli do pobierania bezpłatnych urlopów.

Z uwagi na ograniczoną liczbę członków zaangażowanych w działania, prezydium komisji skupiały się głównie na instytucjonalnym forsowaniu zmian w branży poprzez współpracę z lokalnymi oddziałami Państwowej Inspekcji Pracy i Urzędem Dozoru Technicznego, a także

na wprowadzeniu rozporządzenia regulującego zasady BHP na budowach. Obrany kierunek wiązał się z wykształceniem ściślejszej grupy działaczy, którzy próbowali wywrzeć wpływ na urzędy i Ministerstwo Rozwoju, w ramach konsultacji związanych z projektem rozporządzenia, wykorzystując do tego wiedzę ekspercką z zakresu technologii, BHP i prawa. Nie wykształcono jednak żadnych innych form wpływu na władze niż uczestniczenie w konsultacjach ministerialnych.

Głównym punktem rozporządzenia, na którym skupiali się operatorzy, była ewidencja czasu pracy. Postulowali oni, aby ewidencja była prowadzona w formie elektronicznej, co miałoby sprzyjać w ograniczeniu możliwości fałszowania danych. Ministerstwo jednak nie zgodziło się na wprowadzenie ewidencji elektronicznej i ograniczyło się do ogólnego zapisu dotyczącego ośmiogodzinnego dnia pracy operatora⁸. Po wejściu w życie rozporządzenia długość dnia roboczego operatorów w praktyce nie uległa zmianie. Kontrole Państwowej Inspekcji Pracy wykazują jedynie incydentalne łamanie zapisów rozporządzenia pod względem czasu pracy. Inspektorzy kontrolują budowy zbyt pobieżne, aby ujawniać powszechne fałszowanie ewidencji, które polega na prowadzeniu podwójnych raportów czasu pracy.

Z jednej strony, zapisy prawa i struktura branży ograniczają możliwości działania związków zawodowych, z drugiej – Państwowa Inspekcja Pracy jest zbyt słabą instytucją, aby powstrzymać firmy budowlane przed wydłużaniem czasu pracy na masową skalę. Pasywność Państwowej Inspekcji Pracy bardziej zachęca firmy do łamania zasad BHP niż do ich przestrzegania. W obecnych realiach robotnik chcący przestrzegać przepisu o wykonywaniu czynności operatora nie dłużej niż przez 8 osiem godzin na dobę praktycznie nie znajdzie pracy w Polsce.

Czynnikiem utrudniającym osiągnięcie bardziej zaawansowanej rekompozycji branży operatorskiej były również sprzeczności występujące w łonie własnego środowiska. Postulat ograniczenia dnia roboczego do ośmiu godzin od zawsze wywoływał częściową krytykę. Jej podłożem jest obawa o spadek płac w skali miesiąca. Choć skrócenie dnia roboczego spowodowałoby zwiększenie popytu na operatorską siłę roboczą i tym samym wzrost płac, to dla dużej części środowiska presja ekonomiczna

8 § 19 rozporządzenia Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 roku w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących (Dz.U. 2018 poz. 2147): „Czynności operatora żurawia wykonywane od czasu wejścia na żuraw do czasu zejścia z żurawia nie mogą być wykonywane dłużej niż przez 8 godzin na dobę”, w.: *Rozporządzenie Ministerstwa Przedsiębiorczości i Technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących.*

wynikająca z ograniczenia godzin pracy bez natychmiastowego wzrostu stawki godzinowej jest zbyt duża. Część operatorów przyjmuje, że jedynym sposobem osiągania względnie zadowalających zarobków jest wydłużanie własnego dnia roboczego.

Podobnie kontrowersje budzi postulat ograniczenia form zatrudnienia do umów o pracę na czas nieokreślony. Pracujący na czarno obawiają się, że formalizacja ich zatrudnienia poprzez opodatkowanie może prowadzić do dalszego obniżenia już i tak niskich płac. Z kolei operatorzy prowadzący własną działalność gospodarczą obawiają boją się utraty swobody negocjowania warunków pracy z właścicielami żurawi.

Dążenia do zachowania obecnie panujących warunków pracy wynikają więc z ogólniejszej obawy, że częściowe zmiany, na przykład jedynie ograniczenie czasu pracy do 8 ośmiu godzin dziennie, spowodują co najwyżej pogorszenie sytuacji. Powszechne jest przekonanie o braku szans na wprowadzenie całościowych zmian równocześnie skracających długość dnia roboczego, podwyższających płace i stabilizujących formę zatrudnienia.

Brak współpracy z innymi grupami zawodowymi pracującymi na budowach stanowi dodatkowe ograniczenie siły operatorów. Fizyczna separacja wynikająca z charakterystyki pracy operatora wznaga istniejące podziały ukształtowane na podstawie podziału pracy. Operatorzy często uważają swoją pracę za bardziej wykwalifikowaną, lepiej płatną i wykonywaną w lepszych warunkach niż prace innych budowlańców. Niezależnie od rzeczywistego stanu rzeczy, operatorzy w swoich postawach niejednokrotnie przejawiają względem innych budowlańców elitaryzm zawodowy, który odcina ich od reszty robotników budowlanych. Elitaryzm ten jest również podstawą indywidualnych ambicji, które ograniczają zdolność do wspólnego działania. Konflikty personalne były jedną z przyczyn zakończenia działalności komisji warszawskiej w 2018 roku.

b) Ograniczenia odmowy pracy

Kwietniowy protest z 2021 roku, który polegał na zbiorowej absencji w pracy, wywołał entuzjazm środowiska operatorskiego, ujawnił jego własną siłę i unaoczniał możliwości współpracy. Przyjęta forma protestu łączyła w sobie stosunkowo dużą skalę zakłócania procesu produkcji z niewielkim ryzykiem doświadczenia represji. W branży istnieje bowiem pewien poziom tolerancji wobec krótkotrwałych nieobecności. Długie godziny pracy zmuszają do zaplanowanych bezpłatnych urlopów, choćby w celu załatwienia spraw rodzinnych bądź urzędowych. Do tego występują wypadki losowe. W takich sytuacjach ope-

ratorzy zazwyczaj informują rano swoich pośredników o nieobecności bądź w ogóle tego nie czynią. Normą jest więc zaplanowana lub nagła absencja w pracy, której nieformalne wytłumaczenie może być akceptowalne dla pośrednika. Pośrednicy rozwiązują ten problem, angażując zastępców, którzy zwykle w ciągu kilku godzin wypełniają luki w obsadzie żurawi. Podczas kwietniowego protestu grupowa odmowa pracy spowodowała jednak przestój kilkudziesięciu żurawi. Żaden uczestnik protestu nie stracił pracy, co zwiększyło świadomość istniejącej siły wynikającej ze wspólnego działania.

Wbrew tym ujawnionym w praktyce potencjałom operatorzy podczas kolejnych spotkań organizacyjnych skupili się na trudniejszych do przeprowadzenia i mniej uciążliwych dla firm formach protestu. Jedną z nich było włączenie klaksonów w czasie przerwy. Działanie to miało wymiar jedynie symboliczny i nie wywierało żadnej presji na firmy budowlane. Inna forma protestu polegała na zejściu z żurawia po 8 ośmiu godzinach pracy. W tym wypadku operator narażał się na presję i szykany ze strony kierownictwa budowy, jak również ze strony reszty załogi. Presja ta była znacznie większa niż w przypadku całodniowej absencji i jedynie telefonicznego kontaktu z pośrednikiem.

Obie wspomniane formy protestu nie zostały jednak podjęte na większą skalę. Zamiast tego operatorzy swoją uwagę skupili na negocjacjach z właścicielami żurawi i pośrednikami. Po pierwszym spotkaniu negocjacyjnym część środowiska potraktowała poważnie zapewnienia firm o dążeniu do podniesienia płac w zamian za zaprzestanie dalszych protestów. Konsekwencją tego było zakończenie współpracy operatorów na większą skalę.

W przypadku powołania komisji związku zawodowego, jak i późniejszej nieformalnie zorganizowanej odmowy pracy, istotnym czynnikiem dekompozycji wykształczanych form organizacji było podjęcie „dialogu społecznego”. W pierwszym przypadku z ministerstwem a w drugim z firmami budowlanymi. W obu przypadkach robotnicy przejawiali skłonność do budowania swojej siły, poprzez negocjacje. Skuteczny protest angażujący większe gremium załamany został w wyniku braku jednomyślności co do jego kontynuowania. Podział ten wywołały sprawozdania z rozmów, podczas których strona biznesowa w sposób nieformalny zapewniła o chęci podwyższenia płac, czym skłoniła część środowiska do zaprzestania działań.

Wiara, że przedstawiciele związkowi poprzez negocjacje zdołają skutecznie rozwiązać problemy związane z warunkami pracy, odzwierciedla powszechne przekonanie panujące wśród robotników, o tym, że „dialog społeczny” z przedsiębiorcami i władzami może przynieść korzystne

zmiany. Panujące w środowiskach robotniczych poczucie własnej słabości skłania je do uzależniania swoich działań od woli zarządów firm. Powszechnie neguje się możliwości związane z budowaniem własnej siły dzięki której możliwe jest samodzielne wdrażanie oczekiwanych zmian poza bądź wbrew zezwoleniom „z góry” i z pominięciem ograniczeń procedur „dialogu społecznego”. Uzależnienie od decyzji podejmowanych przez przedsiębiorców w branży i podważanie własnej siły operatorskiej potęguje przekonanie, że w ramy wspólnoty zawodowej i wspólnoty interesu należy włączyć pośredników, którzy potrafią wyrzucić presję na głównych wykonawców bądź organach państwa.

Powszechnie panujący w środowisku etos zawodu operatora, którego podstawą jest obsługa kluczowego urządzenia na placu budowy, nie współgra z umiejętnością wykorzystania siły wynikającej z własnego usytuowania w procesie produkcji⁹. Brak zapewnienia obsługi żurawia przez pośrednika grozi nałożeniem na niego kar przez właściciela żurawia, który odpowiednio ponosi je względem głównego wykonawcy. Dla pośrednika i właściciela żurawia każdy dzień absencji operatora oznacza brak zarobku jak i obciążenie karą umowną. Operatorzy dotychczas nie byli w stanie zbiorowo wykorzystywać swojej szczególnej pozycji w procesie produkcji. Ich protest z 2021 r. nie zdołał ujawnić presji ekonomicznej, jakiej podlegają pośrednicy wraz z właścicielami żurawi, głównymi wykonawcami i inwestorami.

Struktura procesu produkcji budowlanej wykorzystującej żurawie otwiera operatorom stosunkowo łatwą drogę do zablokowania wszelkich prac uzależnionych od transportu ładunków żurawiem. Operator, odmawiając pracy, nie tylko natychmiastowo blokuje pracę większości robotników na placu budowy, lecz także w dłuższej perspektywie uniemożliwia działania kadry kierowniczej w biurze. Aktywność wszystkich podmiotów gospodarczych działających w ramach jednej budowy, jak i tych zapewniających jej dostawy surowców może zostać zablokowana przez jednego robotnika. Niemniej w praktyce jego siła strukturalna może się w pełni ujawnić, gdy podejmie on działania kolektywne. Jeżeli

9 „Siła przetargowa miejsca pracy (‘workplace bargaining power’) wynikająca ze strategicznej pozycji pewnej grupy robotników w kluczowym dla przemysłu sektorze. Typowa dla pracownika, który pracuje w stosunkowo zintegrowanym procesie produkcyjnym, gdzie przestój w konkretnym miejscu może spowodować szkodę na dużo większą skalę niż przestój sam w sobie, gdy jest zdolny np. zatrzymać całą linię produkcyjną przez zatrzymanie jednego jej segmentu, lub gdzie cała korporacja zależy od dostarczenia części w konkretnym czasie jest zatrzymana przez np. protest pracowników kolei”, „Wywiad z Beverly J. Silver”, w: *Biuletyn Poznańskiej Biblioteki Anarchistycznej*, nr 5, 2007, s. 5.

operator nie zdoła powiązać swoich form oporu choćby z częścią brygad pracujących na placu budowy lub z innymi operatorami pracującymi w obrębie jednej budowy bądź jednego miasta, to jego siła strukturalna zanika. Zostaje on stosunkowo szybko wyrzucony z budowy i zastąpiony innym lub też reszta robotników z budowy domaga się jego zwolnienia.

Możliwości zmiany składu klasowego

Przyjęcie rozporządzenia ograniczającego pracę operatora do ośmiu godzin na dobę faktycznie nie skróciło dnia roboczego. Skłoniło jednak operatorów do przewidywań na temat możliwych zmian wynikających z powszechnego i restrykcyjnego ograniczenia czasu pracy, co prawdopodobnie skutkowałoby wprowadzeniem dwóch rodzajów rozwiązań organizacyjnych dotyczących procesu produkcji.

Na mniejszych budowach wszyscy robotnicy, z wyjątkiem operatora, pracowaliby w niezmiennym wymiarze godzin. Operator natomiast zaczynałby pracę z jedno lub dwugodzinnym opóźnieniem i kończyłby ją szybciej niż reszta załogi. Na dziesięć lub więcej godzin pracy brygad przypadałoby osiem godzin pracy operatora. Teoretycznie taki tryb prowadziłby do wzrostu intensywności pracy operatora, lecz w przypadku większości budów jest ona już na maksymalnym poziomie, stąd możliwości jej podniesienia są ograniczone. Najprostszą reakcją kapitału w takich realiach byłaby mechanizacja prac rozładunkowych wykonywanych dotychczas za pomocą żurawia: rozładunek wszelkich dostaw ładunków na paletach następowałby przy użyciu wózka widłowego, a do zalewania betonem ścian i stropów stosowano by z kolei pompę.

W przypadku większych budów spodziewać by się można wprowadzenia dwuzmianowego trybu obsługi żurawia od godziny 6.00 do 22.00. Taka praktyka pojawia się już w Polsce, lecz niezmiernie rzadko i nie w całkowitym okresie wykorzystania żurawia na danej budowie. Kombinacja ta zakłada późniejsze rozpoczęcie dnia roboczego przez co najmniej jedną brygadę cieśli szalunkowych, która do godziny 22.00 wykonuje z pomocą żurawia betonowanie. Jest ono zwykle pracą kończącą dzień roboczy na budowie. Tryb dwuzmianowy przyspiesza postęp robót, lecz wymaga zastosowania większej ilości siły roboczej.

Wzrost technicznego uzbrojenia pracy poprzez wdrożenie między innymi wózka widłowego i pompy nie skutkowałoby wzrostem zapotrzebowania na operatorów, jednak rozwiązanie dwuzmianowe wzmogłoby go znacząco.

Zawód operatora żurawia od dekad podlega opisanym tutaj procesom dekwalfikacji i degradacji. Stosunkowo nową metodą, która w dłuższej perspektywie powoduje liczebne ograniczanie tej grupy zawodowej, jest obsługa żurawia z poziomu ziemi bądź stropu za pomocą przenośnego pulpitu, eliminująca konieczność przebywania operatora w kabinie, a więc także montowania jej na żurawiu. Zdalna obsługa żurawia za pomocą pulpitu wymaga wzmoczonego skupienia związanego z obsługą tego urządzenia. Operator zmuszony jest do ciągłego przemieszczania się po terenie budowy celem obserwacji przenoszonego ładunku. Wykonywanie tych dwóch czynności jednocześnie zwiększa ryzyko wypadków, ponieważ operator w tym samym czasie musi skupiać się na manewrowaniu żurawiem oraz obserwacji podłoża, po którym się porusza.

Obecność operatora na poziomie ziemi zamiast w kabinie otwiera możliwość narzucenia mu dodatkowych prac pomocniczych, takich jak podpinanie ładunku czy – w razie przestoju pracy żurawia – sprzątanie placu budowy itd. Rozpowszechnienie zdalnego sterowania wykształca też tendencję do zatarcia różnicy między pracami operatorskimi a resztą prac budowlanych. W zależności od potrzeb zbrojarze, cieśle i murarze mogą przejąć kontrolę nad żurawiem, delegując członków swoich brygad do jego obsługi. Zdalne sterowanie nie jest jednak praktykowane w przypadku wznoszenia wyższych budynków, gdy wymagana jest większa precyzja operowania żurawiem od tej, na którą pozwala przenośny pulpit. W Polsce system sterowania z poziomu ziemi jest rzadziej stosowany niż w krajach Europy Zachodniej, gdzie jego rozpowszechnienie w znacznym stopniu pogarsza położenie operatorów.

Wykaz literatury

- Bologna, Sergio. 2005. „Class Composition and the Theory of the Party at the Origins of the Worker’s Council Movement”. *Libcom*. <https://libcom.org/article/class-composition-and-theory-party-origins-workers-council-movement>
- Cleaver, Harry. 1992. „Inversion of Class Perspective in Marxian Theory: From Valorization to Self-valorization”. W *Open Marxism*. Vol. 2, red. Werner Bonefeld, Richard Gunn i Kosmas Psychopedis. London: Pluto Press.
- Cleaver, Harry. 2011. *Polityczne czytanie „Kapitału”*. Tłum. Iwo Czyż. Poznań: Bractwo Trojka.
- Cleaver, Harry, i Bell, Peter 2017. *Teoria kryzysu jako teoria walki klas*. Tłum. Krzysztof Król. Poznań: Bractwo Trojka.

- Główny Urząd Statystyczny (GUS). 2019. *Wypadki przy pracy w 2018 roku – dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2018-roku,3,34.html>
- Główny Urząd Statystyczny (GUS). 2020. *Wypadki przy pracy w 2019 roku – dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2019-roku-dane-wstepne,3,38.html>
- Główny Urząd Statystyczny (GUS). 2021. *Wypadki przy pracy w 2020 roku – dane wstępne*. <https://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/warunki-pracy-wypadki-przy-pracy/wypadki-przy-pracy-w-2020-roku-dane-wstepne,3,42.html>
- Hardt, Michael. 2016. „Do fabryk! Lenin Negriego i cięcie podmiotowe (1968–1973)”. *Praktyka Teoretyczna* 2(20): 194–228.
- Husson, Michel, i Treillet, Stéphanie. 2014. „Walka o skrócenie czasu pracy: kluczowe zadanie lewicy”. Tłum. Zbigniew Marcin Kowalewski. *Le Monde diplomatique – Edycja Polska* 11(105).
- Kowalewski, Zbigniew Marcin. 2015. „Rozłam w operaizmie w świetle dynamiki włoskiego ruchu robotniczego, w «czerwonym dziesięcioleciu» (1969–1980)”. *Praktyka Teoretyczna* 1(15): 163–214.
- Marks, Karol. 1968. *Kapitał. Krytyka ekonomii politycznej*. T. 1: *Proces wytwarzania kapitału*. Warszawa: Książka i Wiedza.
- Marks Karol i Engels Fryderyk. 1968. *Dzieła*, t. 23, Warszawa :Książka i Wiedza.
- Mill, John Stuart. 1965. *Zasady ekonomii politycznej i niektóre jej zastosowania do filozofii społecznej*. T. 1. Tłum. Edward Taylor. Warszawa: PWN.
- Rozporządzenie Ministra Przedsiębiorczości i technologii z dnia 22 października 2018 r. w sprawie bezpieczeństwa i higieny pracy przy obsłudze żurawi wieżowych i szybkomontujących*. <https://www.infor.pl/akt-prawny/DZU.2018.221.0002147,rozporzadzenie-ministra-przedsiębiorczosci-i-technologiei-w-sprawie-bezpieczenstwa-i-higieny-pracy-przy-obsłudze-zurawi-wieżowych-i-szybkomontujących.html> (dostęp: 5 listopada 2023).
- Silver, Beverly. 2007. „Wywiad z Beverly J. Silver”. Tłum. Agnieszka Mróz. *Biuletyn Poznańskiej Biblioteki Anarchistycznej* 5: 4–13.
- Silver, Beverly. 2009. *Globalny proletariat. Ruchy pracownicze i globalizacja po 1870 r.* Tłum. Marcin Starnawski. Warszawa: Książka i Prasa.
- Tronti, Mario. 2013. „Fabryka i społeczeństwo”. Tłum. Sławomir Królak. *Praktyka Teoretyczna*. <https://www.praktykateoretyczna.pl/artykuly/mario-tronti-fabryka-i-spoeczenstwo/>

Urbański, Jarosław. 2014. *Prekariat i nowa walka klas*. Warszawa: Książka i Prasa.

Zerowork Collective. 1992. „Introduction to Zerowork 1”. W *Midnight Oil: Work, Energy, War, 1973–1992*. New York: Autonomedia.

KRZYSZTOF KRÓL – operator żurawia wieżowego należący do Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza.

Dane kontaktowe:

OZZ Inicjatywa Pracownicza

ul. Kościelna 4/1a

60-538 Poznań

email: ip@ozzip.pl

Cytowanie:

Król, Krzysztof. 2023. „Teoria składu klasowego i skład klasowy w polskiej branży budowlanej”. *Praktyka Teoretyczna* 2(48): 157–195.

DOI: 10.19195/prt.2023.2.6

Author: Krzysztof Król

Title: The theory of class composition, and class composition in the Polish construction industry.

Abstract: This paper is based on a presentation given during the 1st Congress of Youth in the Workers' Movement organized by the All-Poland Trade Union Workers' Initiative. The Congress took place on August 15-17, 2020, at the Rozbrat squat in Poznań, Poland. The paper consists of three parts. The first part discusses the theory of class composition and the historical conditions of its formation. The second part concerns historical transformations of class composition in the capitalist economy, while the third part applies the theory of class composition to describe contemporary production relations prevailing in the Polish construction industry.

Keywords: class composition, Marx, operaismo, recomposition, construction industry, Poland