

Stanovy Priamej akcie

OBSAH:

<u>1) Kto sme.....</u>	<u>1</u>
<u>2) Ciele Priamej akcie.....</u>	<u>1</u>
2.1 Dosahovanie momentálnych požiadaviek (Krátkodobé ciele)	1
2.2 Vytváranie organizačných štruktúr (Strednodobé ciele).....	2
2.3 Spoločenská zmena - nekapitalistická samosprávna spoločnosť (Dlhodobé ciele)	2
<u>3) Metódy Priamej akcie.....</u>	<u>3</u>
3.1 Získavanie poznatkov o momentálnych problémoch a sporoch a konkrétne akcie (Krátkodobé metódy).....	3
3.2 Zovšeobecňovanie poznatkov a skúseností, kampane a projekty (Strednodobé metódy).....	4
3.3 Smerovanie k spoločenskej zmene (Dlhodobé metódy).....	4
<u>4) Princípy Priamej akcie.....</u>	<u>5</u>
4.1 Priama akcia.....	5
4.2 Sebaorganizácia prostredníctvom všeobecných zhromaždení.....	5
4.3 Priama demokracia zdola prostredníctvom delegátskeho systému.....	6
4.4 Solidarita	7
<u>5) Štruktúra a fungovanie Priamej akcie</u>	<u>7</u>
5.1 Štruktúra organizácie.....	7
5.1.1 Lokálna skupina.....	7
1) Všeobecná skupina	7
2) Odvetvová skupina.....	7
3) Skupina na pracovisku.....	7
5.1.2 Regionálna skupina.....	8
5.1.3 Odvetvová sieť.....	8
5.1.4 Medzinárodný sekretariát.....	8
5.2 Členstvo.....	8
5.2.1 Izolovaný člen	8
5.2.2 Práva a povinnosti členov.....	8
5.2.3 Zánik členstva	9
5.3 Rozhodovanie.....	9
1) Stretnutia lokálnej skupiny.....	9
2) Koordinačné stretnutia delegátov lokálnych skupín	9
3) Zjazd.....	9
5.4 Financovanie.....	10
5.5 Pracovné skupiny.....	10

Poznámka: Priama akcia zastáva myšlienku rovnosti pohlaví. Tieto stanovby sú, žiaľ, písané v mužskom rode, keďže písanie v oboch rodoch spôsobuje neprehľadnosť a zhoršuje čitateľnosť textu, čomu sme sa chceli vyhnúť.

1) Kto sme

Priama akcia (PA) je organizácia, ktorá sa sústreďuje na riešenie problémov na pracovisku a v bydlisku, a na organizovanie solidárnych akcií za práva a požiadavky pracujúcich u nás aj v zahraničí. Od roku 2000 je sekciou Medzinárodnej asociácie pracujúcich (MAP), ktorá v súčasnosti združuje zväzy a skupiny pracujúcich zo 16 krajín sveta.

Ako pracujúci máme vlastné záujmy, odlišné od záujmov zamestnávateľov, manažérov a politikov. Chceme ich presadzovať pomocou vlastných organizácií nezávislých od parlamentnej politiky, politických strán, zamestnávateľských a štátnych orgánov, cirkví a odborov.

Členovia PA nemajú jednotné politické názory. Spája nás úsilie zlepšiť podmienky, v ktorých žijeme a pracujeme, a zhoda v metódach, princípoch, fungovaní a cieľoch organizácie. Nie sme ani nechceme byť klasický odborový zväz, hoci sa usilujeme plniť viaceré funkcie, ktoré by podľa nás mali plniť odbory, t.j. predovšetkým obhajovať záujmy pracujúcich na základe ich aktívnej účasti.

Kto teda sme? Sme bežní ľudia; presnejšie tá časť pracujúcej triedy, ktorá sa organizuje a usiluje sa dosiahnuť svoje ciele.

2) Ciele Priamej akcie

Základným cieľom PA je presadzovať požiadavky svojich členov a členiek a pomáhať v ich presadzovaní každému pracujúcemu, ktorý o to požiada.

PA sa neangažuje v individuálnych sporoch pracovníkov s manažérskymi právomocami, konkrétne s právomocou rozhodovať o výške miezd alebo o prijímaní alebo prepúšťaní zamestnancov. Nezapájame sa ani do sporov zamestnancov, ktorí vlastnia veľké množstvo akcií vo firme alebo sú členmi represívnych zložiek (polície, armády, súkromných bezpečnostných služieb atď.).

Naše ciele rozdeľujeme do troch skupín, ktoré spolu súvisia a nedajú sa od seba oddeliť:

2.1 Dosahovanie momentálnych požiadaviek (Krátkodobé ciele)

Môže ísť o dosiahnutie požiadaviek týkajúcich sa pracoviska (napríklad vyššej mzdy, lepších pracovných podmienok, zvýšenej bezpečnosti a ochrany zdravia pri práci), ale aj požiadaviek týkajúcich sa komunity. Ide o riešenie momentálnych problémov, ktoré nám najviac znepríjemňujú život tu a teraz.

Z aktivít za dosiahnutie momentálnych požiadaviek sa učíme solidarite a vzájomnej pomoci a pripravujeme sa na lepšie presadzovanie širších požiadaviek a väčších zmien v budúcnosti.

Je nám jasné, že spoločnosť nie je iba o pracovisku. Problémy máme v práci, v bydlisku, v súkromnom živote. Mnohé pritom presahujú naše pracovisko či komunitu – ide o otázky ako životné prostredie, vojny, chudoba, rovnosť medzi pohlaviami atď. Nepodceňujeme vážnosť týchto a mnohých ďalších problémov a podporujeme konkrétne aktivity na ich riešenie, ak nie sú v rozpore s našimi princípmi. Dlhodobá zmena v týchto oblastiach však môže nastať len vďaka aktivitám organizovaného hnutia pracujúcich a premene ekonomických, politických a spoločenských vzťahov.

2.2 Vytváranie organizačných štruktúr (Strednodobé ciele)

Každý spor, v ktorom sa pracujúci spoja, prináša nápady a poučenia s oveľa širšími dôsledkami. Tieto je dôležité zužitkovať, aby sme pri ďalších aktivitách a sporoch nezačínali od nuly. Človek nemusí byť členom organizácie, aby niečo dosiahol, ale podľa nás je to do budúcnosti prospešnejšie. Kapitalisti, manažéri a politici sa tiež organizujú a po spore sa iba tak nerozplynú. Podľa toho, ako sa dokážu zorganizovať a poučiť, budú na nás v budúcnosti lepšie pripravení. To isté platí pre nás. Čím viac pracujúcich sa organizuje a aktívne podieľa na chode organizácie, tým účinnejšie a ľahšie presadíme vlastné požiadavky.

Naším cieľom je budovať organizáciu zloženú z nezávislých skupín pôsobiacich v mieste bydliska (lokálne skupiny), v jednotlivých odvetviach (odvetvové skupiny) a v konkrétnych firmách (skupiny na pracovisku). Podrobnejšie sa im venujeme v bode č.5 týchto stanov (*Štruktúra a fungovanie Priamej akcie*).

Základné ciele týchto skupín sú:

1) Praktické:

- Presadzovať momentálne záujmy členov, riešiť ich problémy formou priamych akcií a pomáhať každému pracujúcemu, ktorý o to požiada.
- Vyjadrovať solidaritu pracujúcim v sporoch bez ohľadu na krajinu, zabezpečiť pre nich pomoc od čo najväčšieho počtu ľudí a prispievať k väčšej jednote medzi pracujúcimi.
- Neustále zlepšovať vlastné fungovanie a postupy s cieľom budovať akcieschopnejšiu a efektívnejšiu organizáciu.

2) Vzdelávacie a kultúrne:

- Pravidelne medzi sebou komunikovať aj po skončení jednotlivých sporov, zhodnocovať, zovšeobecňovať a rozvíjať skúsenosti a poučenia z nich. Deliť sa o ne s ďalšími pracujúcimi na vlastných aj iných pracoviskách či v lokalitách.
- Byť orientačným bodom a príkladom – svojou činnosťou ukázať, že sme organizácia, na ktorú sa môžu ľudia na pracovisku alebo v lokalite obrátiť pri riešení svojho problému.
- Propagovať a budovať kultúru solidarity, sebaorganizácie a vlastnej iniciatívy.

Keď sa pracujúci organizujú a usilujú dosiahnuť svoje požiadavky, vyjadrujú svoju silu, schopnosť vyvinúť na niekoho nátlak. Ak je to príklad s úspešným koncom, môže byť výbornou inšpiráciou pre ostatných. Ak nie, aspoň zistíme, na čo si dať pozor a ako sa vyhnúť chybám v budúcnosti.

2.3 Spoločenská zmena - nekapitalistická samosprávna spoločnosť (Dlhodobé ciele)

Je skvelé vybojovať si lepšie pracovné alebo životné podmienky, ale vieme, že naše víťazstvá sú vždy dočasné. Skôr či neskôr pohlť vyššie mzdy inflácia alebo ich ohrozí nová stratégia vedenia firmy či inštitúcie a my budeme musieť brániť dosiahnuté výdobytky. Ide o systémový problém; ak sa má zastaviť kolotoč opakovaného útoku a obrany, musí nastať celospoločenská zmena, ktorá je vo svojej podstate vždy synonymom revolúcie.

Naším dlhodobým cieľom je taká organizácia spoločnosti, v ktorej sú spoločnosť a práca oslobodené od kapitálu a štátu. Medzi kapitálom (zamestnávateľmi) a prácou (námezdnými pracujúcimi) existuje totiž protiklad, ktorý je živnou pôdou pre konflikty. Kapitál sa orientuje na tvorbu zisku, čo vyvoláva systematický tlak na čo najnižšie mzdy, rast pracovného zaťaženia a predlžovanie pracovného času. Úlohou štátu je garantovať fungovanie kapitalistických vzťahov a riadiť spoločnosť prostredníctvom zákonov, úradov, súdov a represívnych zložíek.

Naším cieľom je spoločnosť bez kapitalizmu, v ktorej má každý možnosť rozhodovať o dani okolo seba na lokálnej úrovni (na úrovni bydliska, resp. komunity), ako aj v oblasti výroby a distribúcie produktov a poskytovania služieb. Chceme spoločnosť založenú na napĺňaní potrieb ľudí, nie na dosahovaní zisku. Niečo také sa však nedá dosiahnuť snívaním či čítaním kníh plných pekných myšlienok, ale vlastnou aktivitou a organizovaním sa.

3) Metódy Priamej akcie

Naše ciele dosahujeme metódami, ktoré sú s nimi v súlade. Odmietame heslo „účel svätí prostriedky“.

3.1 Získavanie poznatkov o momentálnych problémoch a sporoch a konkrétne akcie (Krátkodobé metódy)

Krátkodobé metódy súvisia s krátkodobými cieľmi. Pri každom spore je nutné poznať čo najviac súvislostí. V prípade zamestnávateľa musíme čo najpresnejšie vedieť, ako firma funguje, kde má najslabšie miesta, kam môžu smerovať naše akcie, aké sú vlastnícke vzťahy, aké zákony sa vzťahujú na daný problém. Na základe týchto informácií môžeme po diskusii zvoliť najvhodnejšiu taktiku a naplánovať konkrétne akcie.

Je dôležité oboznámiť sa s nasledovnými skutočnosťami:

a) Fungovanie firmy alebo inštitúcie

Ak vieme, ako určitý systém (firma, úrad a pod.) funguje, vieme aj, ako sa dá ochromiť jeho chod.

b) Vlastnícke vzťahy a záujmy

Z obchodného registra a ďalších verejných aj interných materiálov sa dajú vyčítať majetkové a personálne vzťahy šéfov firiem či politikov. Vďaka týmto informáciám sa ľahšie dopátrame k ich skutočným záujmom a plánom, a tým aj k miestam, na ktoré sa dá pritlačiť, ak chceme dosiahnuť svoje.

c) Zákony

Zamestnávateľa a politici sa zvyknú pri sporoch vyhrážať a odvolávať na zákony. Je preto veľmi užitočné poznať, čo reálne môžu a čo nie, a aké práva máme podľa zákona my. Vďaka tomu môžeme následne lepšie vypracovať vlastnú taktiku a priame akcie a byť o krok vpred.

Na druhej strane však z vlastných skúseností vieme, že keď sa človek zahrabe do zákonov alebo nechá svoje problémy na súdny systém, zviaže si ruky a minie drahocenný čas.

Spoliehanie sa výlučne na zákony môže byť brzdou v boji za presadenie požiadaviek pracujúcich. Dôvod je jednoduchý. Vždy môžeme zistiť, že sme si niečo v zákone nevšimli, prípadne daný zákon ani nemusíme poznať. Platí to tak pre laikov, ako aj pre právnikov. Okrem toho, ak vznikne spor medzi zamestnávateľom a zamestnancami, obe strany budú často kráčať po hrane zákona. Nehovoriac o tom, že rozhodnutie súdu môže byť hocikaké a že spoliehaním sa na súdy nechávame o svojom osude rozhodovať niekoho iného.

Neohliadame sa preto na to, čo „dovoľuje“ zákon. Ak si myslíme, že nám niečo patrí, budeme za to bojovať. Koniec koncov, keby sa ľudia spoliehali iba na zákony, nikdy by si nevybojovali splnenie takých požiadaviek, ako je napríklad osemhodinový pracovný deň.

Cieľ - konkrétna akcia

Najväčšia hrozba pre zamestnávateľa je uskutočnenie priamej akcie (napríklad štrajku, solidárneho protestu pred pobočkou, spomalenia práce, práce podľa pravidiel atď.). Niekedy môže vďaka nečakanému podnetu vzniknúť bez väčších príprav. Väčšinou je však potrebný plán, aby sme zamestnávateľa zasiahli tam, kde je najzraniteľnejší.

3.2 Zovšeobecňovanie poznatkov a skúseností, kampane a projekty (Strednodobé metódy)

Strednodobé metódy súvisia so strednodobými cieľmi. Angažovaním sa v sporoch a solidárnych aktivitách získavame skúsenosti, ktoré by sme inak nikdy nezískali, a ktoré môžeme zužitkovať pri budovaní efektívnejšej organizácie. Na jednej strane potrebujeme dobrú koordináciu, komunikáciu a propagáciu, na strane druhej sebakritiku, diskusie o súčasných aj minulých bojoch pracujúcich, analýzy ich silných a slabých stránok atď. Vďaka tomu sa následne vieme lepšie pripraviť na nové útoky zamestnávateľov či štátnych inštitúcií.

K strednodobým cieľom zaraďujeme aj kampane a projekty. Kampane sa väčšinou týkajú zložitejších problémov a je pri nich potrebná väčšia koordinácia a dlhší čas na dosiahnutie požiadaviek. Jedna vec je napríklad dosiahnuť vyplatenie omeškanej mzdy na jednom pracovisku, iná dosiahnuť lepšie pracovné podmienky pre nejakú skupinu pracujúcich (napríklad pre brigádujúcich študentov). Pod projektmi chápeme napríklad tematické stretnutia, prednášky, kurzy alebo školenia, vydávanie brožúr a kníh, či podporu pracujúcich prenasledovaných za aktivity pri obrane svojich práv.

3.3 Smerovanie k spoločenskej zmene (Dlhodobé metódy)

Dlhodobé metódy súvisia s dlhodobými cieľmi. Podnetom k spoločenskej zmene môže byť mnoho vecí, ktoré sa v súčasnosti nedajú dokonale predvídať. V istom bode však musí nastať zastavenie tvorby zisku pre zamestnávateľov a prevzatie výroby do rúk pracujúcich a koordinačných orgánov, ktoré si vytvoria. Čím väčší počet pracujúcich dokáže prevziať správu spoločenského života do vlastných rúk, tým úspešnejšia a pokojnejšia môže byť táto zmena.

Takejto zmene však musí niečo predchádzať. Musíme vedieť, čo robiť počas zmeny, a potrebné skúsenosti a poznatky získame jedine v kolektívnych akciách na pracovisku a v komunite.

1) Skúsenosti so spormi na pracoviskách

Ak má nastať celospoločenská zmena, musí už pred ňou nastať zmena v myslení čo najväčšieho počtu ľudí. Na tom sa zhodneme všetci, no mnoho ľudí ostáva pri pesimistickom konštatovaní, že sa to nedá alebo že ľudí treba nejako prevychovávať. Takýto idealistický a moralizujúci pohľad odmietame. Názory a hodnoty si vytvárame vo veľkej miere v závislosti od prostredia, často v kritických situáciách. Samozrejme, niekedy ich meníme na základe ideálov či vzdelávania sa, no aj vtedy to zvyčajne súvisí s niečím, čo sa nás priamo dotýka.

Nemyslíme si, že zmena v myslení ľudí nastane vďaka pekným myšlienkam, ktoré sa nedotýkajú ich každodenných životov. Naším cieľom je spoločnosť bez kapitalizmu a štátu, ktorú dokážu ľudia sami spravovať, a tá musí vzniknúť predovšetkým z prechádzajúcich aktivít v oblasti riešenia problémov na pracovisku a v komunite, nie iba z myšlienok, či - ešte horšie - nejakých nariadení a príkazov. Skúsenosť s kolektívnou akciou proti zamestnávateľom a manažérom sa odráža na našich názoroch a hodnotách. Hrdosť a vedomie solidarity, ktoré vníma napríklad štrajkujúci človek (ak navyše dosiahne svoje), je niečo, čo mu nikto nevezme a zostáva s ním po celý život.

Hoci spory zvyčajne vznikajú z potreby zlepšiť mzdové, pracovné alebo životné podmienky (prípadne pomôcť kolegom či kolegyniam, ktorým nadriadení znepríjemňujú život), nikdy nie sú iba o tom. Tvoria sa v nich hodnoty a skúsenosti nevyhnutné pre spoločenskú zmenu. V bojoch za naše požiadavky nadobúdame sebadôveru, uvedomujeme si praktický význam solidarity a zamýšľame sa nad širšími súvislosťami fungovania spoločnosti.

2) Poznatky o fungovaní a organizácii pracoviska a komunity

Mnohé zlepšenia na pracovisku a v komunite sú možné už dnes, no hoci sa dajú zrealizovať s využitím existujúcich prírodných zdrojov a našej práce, tvrdí sa nám, že „nie sú peniaze“. Tak pri malých sporoch, ako aj pri celospoločenskej zmene je nevyhnutné poznať výrobné procesy (a mať predstavu o alternatívach), ako aj štatistiky týkajúce sa práce a tvorby a distribúcie produktov a služieb, aby budúca spoločnosť mohla fungovať.

4) Princípy Priamej akcie

Pochopiteľne, uvedené ciele a metódy nie sú našim objavom. Vytvárali sa v bojoch pracujúcich od druhej polovice 19. storočia. Historicky sa prejavili najmä v tzv. revolučnom syndikalizme a v anarchosyndikalizme, ktorý je pre nás najväčšou inšpiráciou.

Anarchosyndikalizmus spája myšlienky anarchizmu s metódami odborových zväzov. Anarchizmus však nie je chaos, ako sa zvykne hovoriť. Práve naopak – je to „poriadok bez vlády“. Predstavuje súbor myšlienok, ktoré hovoria o organizácii života spoločnosti bez útlaku a násilia. Obhajuje spoločenskú zmenu smerom k spoločnosti, ktorá je spravovaná na báze priamej demokracie zdola a ktorá naplňa potreby väčšiny ľudí, nie úzkej skupiny (podnikateľov, politikov, byrokratov a pod.). Anarchosyndikalizmus je konkrétna metóda smerujúca k tomuto cieľu v praxi, a to prostredníctvom organizovania sa predovšetkým na pracovisku.

Toto sú základné princípy špecifické pre anarchosyndikalizmus, ktorými sa inšpirujeme:

4.1 Priama akcia

Priamou akciou ľudia riešia problém, ktorý sa ich týka, sami, teda bez sprostredkovateľov, ktorí by konali namiesto nich.

Priame akcie zasahujú oblasť výroby, distribúcie a služieb, politiku, komunitu aj medziľudské vzťahy. Sú kľúčom k zmene vo všetkých týchto oblastiach, pretože spochybňujú princíp nadvlády jedného človeka nad iným.

Keď analyzujeme druhy priamych akcií a diskutujeme o konkrétnych bojoch, pýtame sa, či akcie posilňujú dôveru vo vlastné sily, iniciatívu, účasť na dani, solidaritu, rovnoprávnosť a vlastnú aktivitu ľudí. Vďaka priamym akciám získavajú ľudia kontakty, vedomosti a najmä skúsenosti, ktoré môžu v budúcnosti pomôcť im alebo niekomu inému.

Nepriame akcie (napríklad prenechanie riešenia výlučne na súdy), ktoré nie sú v rukách samotných aktérov, často vedú k pasivite, apatii, cynizmu, odcudzeniu, názoru, že problémy sa jednoducho nedajú vyriešiť, alebo spoliehaniu sa na to, že ich vyrieši „niekto iný“. V konečnom dôsledku môžu nepriame akcie spôsobiť, že ľudia sa niekým nechajú manipulovať; väčšinou tými, ktorí údajne konajú v ich záujme. Možnosť využiť pri sporoch súdy nevyklúčujeme, považujeme ju však za krajné riešenie a iba doplnok priamych akcií. V prípade, že súčasne so súdnym sporom nedochádza aj k priamym akciám, považujeme takéto konanie za protiklad k princípom anarchosyndikalizmu a odmietame ho.

4.2 Sebaorganizácia prostredníctvom všeobecných zhromaždení

Všeobecným zhromaždením nazývame stretnutie, prostredníctvom ktorého sa pracujúci organizujú, aby dosiahli svoje ciele. Podľa aktuálnych potrieb môže ísť o stretnutie členov jednej organizácie, viacerých organizácií, štrajkujúcich, obyvateľov komunity atď.

Základné princípy všeobecných zhromaždení:

- a) Rozhodujú všetci. Všetci, ktorých sa problém týka, majú hlas, možnosť prejavit' ho a určovať témy do diskusie.
- b) Moderovanie. Vo väčšej skupine sa volí moderátor, ktorý postupne dáva slovo tým, ktorí sa prihlásia. Zabezpečuje spravodlivý a efektívny priebeh diskusie.
- c) Agenda. V prípade, že sa stretnutie organizuje s časovým predstihom, každý pozvaný má možnosť navrhnúť body, o ktorých sa podľa neho má diskutovať. Ich poradie sa zväčša odhlasuje na začiatku stretnutia. Zhromaždenie potom prebieha na základe tejto agendy.
- d) Kultúra podpory a vlastnej iniciatívy. Cieľom je, aby sa aj tí, ktorí majú menej skúseností alebo obavy, vyjadrovali, aktívne zapájali do vedenia sporu a brali na seba delegátske funkcie.

- e) Zápis. Z debát a rozhodnutí na stretnutí sa robí zápis. Na začiatku stretnutia sa vyberie z dobrovoľníkov niekto, kto robí zápis a rozšíri ho medzi účastníkov.
- f) Rotácia. Jednotlivé úlohy (moderovanie, zapisovanie a pod.) by mali rotovať. Ide o dôležitý mechanizmus, ako sa vyhnúť centralizácii a podporiť učenie sa.
- g) Ďalšie stretnutie. Ak je potrebné stretnúť sa znova, na všeobecnom zhromaždení sa určí dátum a miesto ďalšieho stretnutia.

V prípade sporu na pracovisku:

- h) Nerobia sa nijaké rozdiely medzi odborármi a neodborármi alebo ľuďmi s odlišnými politickými názormi. Spája nás, že sme na pracovisku, kde pociťujeme problém bez ohľadu na odborovú či politickú príslušnosť. Zákaz vstupu by malo mať vedenie a štrajkokazi. Naopak, podporovatelia boja by mali mať možnosť zúčastniť sa zhromaždenia ako pozorovatelia. Je na každom zhromaždení, aby určilo, či majú právo hlasovať.
- i) Určenie požiadaviek a postupu boja. Hlavný cieľ stretnutia je nájsť odpoveď na otázku: Čo žiadame? Ako to dosiahneme?
- j) Vytvorenie štrajkového výboru. Je možné, že bude potrebné vytvoriť štrajkový výbor (ak sa všetko nedá vyriešiť priamo na zhromaždení) so špecifickým mandátom. Štrajkový výbor musí byť kedykoľvek odvolateľný. Pri väčšom počte ľudí je nevyhnutné vytvoriť skupiny pracujúcich, ktorí napríklad spisujú presné požiadavky, píšu leták, navštevujú iné pracoviská s cieľom získať solidaritu a podporu v boji atď. Na všetky úlohy musia členovia skupín dostať mandát od všeobecného zhromaždenia. Nie sú vodcami. Plnia iba vymedzené a časovo limitované úlohy (zvyčajne do najbližšieho zhromaždenia, resp. do splnenia danej úlohy), ktoré podliehajú spätnej kontrole zhromaždením. Ak zhromaždenie dospeje k záveru, že niektoré úlohy sa plnia proti jeho vôli (prípadne sa neplnia vôbec), môžu byť delegáti okamžite odvolaní.

Možné hrozby na všeobecnom zhromaždení

Súvisia predovšetkým s úsilím niektorých prítomných presadiť si svoje záujmy. Môže ísť napríklad o úsilie odborových funkcionárov alebo členov politických strán, ktorí svoju politiku alebo líniu nanucujú ostatným.

- a) Monopolizovanie debaty. Ak sa príliš často vyjadruje jeden prítomný alebo moderátor, nemusí, ale môže to byť zámerné (napríklad niektorí prítomní môžu mať špecifické záujmy, ktoré chcú pretlačiť).
- b) Nerešpektovanie agendy. Snaha o odklon od debaty, ak niekomu nevyhovuje daný bod.
- c) Nerešpektovanie záverov hlasovania. Napríklad obchádzanie agendy či opakované hlasovanie o veciach, na ktorých sa už dohodlo. K manipulácii dochádza často na konci stretnutia (napríklad pre únavu zúčastnených, tlak na rýchle ukončenie stretnutia a pod.).
- d) Neutralizácia. Všeobecné zhromaždenia pracujúcich sa môžu zneužiť ako priestor na vybúrenie a vyrozprávanie sa. To vedie k znechuteniu a strate bojovnosti, najmä ak na stretnutí zaznejú len všeobecné prísluby alebo sa dôvera vloží do rúk niekoho, kto nie je zhromaždením nijako kontrolovaný.

Pokusy monopolizovať, zmanipulovať a neutralizovať sa dajú v priebehu zhromaždenia relatívne ľahko odsledovať. Je nutné ich čo najskôr verejne odsúdiť, inak celkom znemožnia dohodu.

4.3 Priama demokracia zdola prostredníctvom delegátskeho systému

PA funguje ako federácia lokálnych skupín. Základným prvkom organizácie je jednotlivec, ktorý rozhoduje a koná v rámci svojej skupiny. Rozhodnutia týkajúce sa celej organizácie sa prijímajú na zjazdoch, na ktorých sú prítomní delegáti jednotlivých skupín. Skupiny sú vo svojej činnosti od seba nezávislé. Riadia sa stanovami a pravidlami, ktoré boli prijaté na zjazde, a teda sú záväzné pre všetky skupiny.

Ak sa na niečom potrebuje dohodnúť viacero skupín, vychádza sa z rozhodnutí prijatých na stretnutiach jednotlivých skupín. Tie si zo svojich radov zvolia tzv. delegáta, ktorý je kedykoľvek odvolateľný, a poveria ho, aby vyjadril názory skupiny na stretnutí delegátov. Dávajú mu tým záväzný mandát, ktorý určuje, čo môže robiť. Dĺžka platnosti mandátu a jeho voľnosť je na rozhodnutí každej skupiny. Mandát sa však väčšinou obmedzuje na vykonanie danej úlohy. Delegáti nemajú žiadnu výkonnú právomoc, sú iba „hovorcami“ svojej skupiny alebo organizácie. Nehovoria za seba.

4.4 Solidarita

Ľudia si pomáhajú každý deň, bez vzájomnej pomoci by spoločnosť nemohla existovať. Bez solidarity v boji by neexistovalo víťazstvo. Solidarita v našom chápaní sa však neobmedzuje len na súdržnosť niekoľkých ľudí na jednom mieste. Sme internacionalisti; nezáleží nám, či majú problémy pracujúci na našom pracovisku alebo na druhom konci sveta. Ak vyjdú do sporu a požiadajú o pomoc, považujeme za našu povinnosť poskytnúť im ju, ak je to v našich silách, najmä ak ide o pracujúcich s podobnými metódami a cieľmi. Veľa ráz sme sa zapojili do solidárnych výziev a boli svedkami toho, že medzinárodná solidarita výrazne prispela k dosiahnutiu požiadaviek.

Nikdy nevieme, kedy budeme práve my potrebovať pomoc od niekoho z druhého konca sveta. Vieme však, že keď sa to stane, budeme sa môcť na túto pomoc spoľahnúť. Pracujúci sa nedajú rozdeliť hranicami. Sme súčasťou jednej triedy. K zmenám sa dopracujeme iba spoločným úsilím a vzájomnou pomocou.

5) Štruktúra a fungovanie Priamej akcie

5.1 Štruktúra organizácie

PA sa organizuje podľa územného a odvetvového princípu. Člen PA je členom iba jednej lokálnej skupiny.

5.1.1 Lokálna skupina

Lokálna skupina je nezávislá súčasť PA. Na jej založenie sú potrební minimálne traja členovia z jednej lokality (mesta alebo obce), ktorí vyjadria súhlas konať v súlade so stanovami PA a Medzinárodnej asociácie pracujúcich. Lokálna skupina môže pozostávať z jedného až troch typov skupín, ktoré vznikajú pri najmenej troch členoch:

1) Všeobecná skupina

Tvoria ju členovia, ktorí pôsobia v istej lokalite, no nepôsobia na jednom pracovisku ani v jednom odvetví.

2) Odvetvová skupina

Vzniká buď priamo alebo odčlenením sa troch členov od všeobecnej skupiny. Tvoria ju členovia z rovnakého ekonomického odvetvia, ktorí však nepôsobia na jednom pracovisku, ale pôsobia v jednej lokalite. Ich základnou úlohou je výmena skúseností z pracovísk a snaha vytvoriť skupinu na svojom pracovisku. V jednej odvetvovej skupine môžu byť pracujúci vykonávajúci rozličné profesie, na ktorých sa dohodnú jednotlivé odvetvové skupiny.

3) Skupina na pracovisku

Vzniká buď priamo alebo odčlenením sa troch členov od všeobecnej skupiny. V závislosti od situácie pôsobí na pracovisku otvorene alebo skryto (napríklad ak existuje vysoké riziko represie zo strany vedenia). Základnou úlohou skupiny je zlepšovanie pracovných a mzdových podmienok pracujúcich. Dôraz pri aktivite skupiny sa kladie na zapojenie čo najväčšieho počtu pracujúcich do rozhodovania o riešení problémov. Za týmto účelom sa konajú stretnutia skupiny, resp. všeobecné zhromaždenia na pracovisku alebo mimo neho.

5.1.2 Regionálna skupina

Vzniká spojením najmenej dvoch lokálnych skupín za účelom lepšej koordinácie aktivít v regióne.

5.1.3 Odvetvová sieť

Odvetvová sieť je špecifickým zoskupením najmenej troch členov PA, ktoré vzniká a pôsobí podľa potrieb členov pracujúcich v rovnakom odvetví, avšak v odlišných lokalitách. Jej úlohou je najmä zabezpečiť výmenu skúseností, analyzovať situáciu pracujúcich v danom odvetví a uskutočňovať aktivity smerujúce k zlepšeniu tejto situácie. Môže napomôcť vzniku odvetvových skupín alebo skupín na pracovisku.

5.1.4 Medzinárodný sekretariát

Záležitosťi medzinárodného charakteru má na starosti medzinárodný sekretariát PA. Jeho základnou úlohou je komunikácia s organizáciami v zahraničí, najmä so sekciami MAP, a koordinácia medzinárodných solidárnych aktivít. Funkcie medzinárodného sekretariátu plnia dvaja členovia PA delegovaní na zjazde PA.

5.2 Členstvo

Členstvo v PA je dobrovoľné. Členom môže byť každý pracujúci (vrátane študentov, nezamestnaných a dôchodcov), ktorý súhlasí so stanovami PA a stanovami Medzinárodnej asociácie pracujúcich a nekoná v rozpore s nimi.

Členom PA nemôže byť ten, kto rozhoduje o výške miezd alebo príjmaní alebo prepúšťaní zamestnancov, vlastní veľké množstvo akcií vo firme, je členom represívnych zložiek (polície, armády a bezpečnostných agentúr) alebo politickej strany alebo presadzuje nerovné postavenie ľudí na základe rasy, pohlavia či sexuálnej orientácie.

Žiadny člen PA nie je za svoju činnosť v organizácii platený a platenie ľudí za aktivity z princípu odmietame. Nemáme vodcov ani vedenie a všetky naše zdroje sú určené na naše aktivity, nie na niečie platy.

5.2.1 Izolovaný člen

Nie vždy je možné založiť lokálnu skupinu s najmenej tromi členmi. V takom prípade vstupuje nový člen do PA ako tzv. izolovaný člen. Jeho bezprostredným cieľom je vytvorenie vlastnej skupiny. Úlohou geograficky najbližších lokálnych skupín je potom vynaložiť úsilie na zabezpečenie dostatočnej komunikácie, kontaktu a podpory daného člena. Izolovaný člen sa podieľa na rozhodovaní v organizácii účasťou na stretnutiach najbližšej lokálnej skupiny alebo prostredníctvom iných komunikačných kanálov.

5.2.2 Práva a povinnosti členov

Všetci členovia PA majú rovnaké práva. Môžu:

1. slobodne vyjadrovať svoje názory a kritiku,
2. predkladať námety a návrhy týkajúce sa súčasnej práce a budúcnosti organizácie,
3. mať prístup k všetkým dokumentom organizácie,
4. voliť delegátov a byť delegátmi.

Všetci členovia PA majú rovnaké povinnosti. Vstupom do PA sa zaväzujú:

1. dodržiavať stanovy a ďalšie pravidlá a dohody prijaté zjazdmi PA,
2. zúčastňovať sa na činnosti lokálnej skupiny a plniť si povinnosti na seba vzaté,
3. zodpovedne vykonávať delegované funkcie a zodpovedať sa priamo tým, ktorí ich zvolili,
4. informovať lokálnu skupinu alebo celú PA o pripravovaných alebo prebiehajúcich sporoch na pracovisku alebo v komunite s cieľom vyjadriť solidaritu zo strany PA,
5. angažovať sa v prípadoch, keď sa na PA obráti niekto so žiadosťou o pomoc,
6. platiť členské príspevky,
7. oznamovať lokálnej skupine všetky zmeny týkajúce sa vzniku, trvania a zániku členstva,
8. zodpovedne sa starať o majetok organizácie a majetok im zverený.

Ak si člen neplní členské povinnosti, lokálna skupina ho vyzve, aby uviedol dôvody. Ak nereaguje, je vyzvaný k účasti na stretnutí lokálnej skupiny, kde sa rozhodne o jeho členstve.

5.2.3 Zánik členstva

Členstvo zaniká:

- a) vystúpením, ktoré člen alebo členka oznámi,
- b) vylúčením, o ktorom sa rozhoduje na stretnutí lokálnej skupiny alebo na zjazde.

Člen môže byť vylúčený, ak prestane spĺňať požiadavky na členstvo alebo ak poruší povinnosti, ktoré vyplývajú z členstva, vrátane neodôvodnenej neúčasti na stretnutí lokálnej skupiny dvakrát po sebe.

5.3 Rozhodovanie

Rozhodovanie na všetkých úrovniach sa uskutočňuje s dôrazom na konsenzus. Každý člen má možnosť vetovať riešenie diskutovaného problému, ak svoje dôvody dostatočne objasní. V praxi to znamená úsilie o čo najpodrobnejšie vysvetlenie problému bez tlaku na hlasovanie. Hlasovanie má iba informatívny charakter, umožňuje ďalej si vyjašňovať stanoviská a dospieť k riešeniu, s ktorým budú spokojní všetci. Ak je vo výnimočných prípadoch nutné hlasovať, držíme sa zásady jeden člen, jeden hlas.

Rozhodovanie v PA sa uskutočňuje na týchto úrovniach:

1) Stretnutia lokálnej skupiny

Stretnutia zvolávajú členovia podľa potreby. Diskutuje sa na základe agendy, do ktorej môže prispieť každý člen. Na stretnutí sa určuje zapisovateľ a v prípade potreby aj moderátor, pričom tieto úlohy by mali rotovať. Výsledný zápis zo stretnutia musí byť k dispozícii všetkým členom lokálnej skupiny. Stretnutie je uznášaniaschopné za prítomnosti 2/3 členov. Pre stretnutia platia všeobecné princípy opísané v časti 4.2 týchto stanov (*Základné princípy všeobecných zhromaždení*).

2) Koordinačné stretnutia delegátov lokálnych skupín

Zvolávajú sa v prípade, ak sa chcú na niečom dohodnúť dve alebo viac lokálnych skupín (napríklad v susedných lokalitách, za účelom špecifickej kampane a pod.). Koordinačné stretnutia sa riadia pravidlami dohodnutými medzi príslušnými skupinami a ich rozhodnutia sú záväzné iba pre príslušné skupiny.

3) Zjazd

Zjazd je orgán, ktorý rozhoduje o podobe a fungovaní organizácie ako celku. Zvoláva sa podľa potreby, minimálne dva razy do roka na základe vnútorných pravidiel PA. Predstavuje stretnutie delegátov lokálnych skupín. Rozhodnutia zjazdu PA sú záväzné pre všetky lokálne skupiny, bez ohľadu na prítomnosť delegátov týchto skupín na zjazde. V prípade, že niektorá lokálna skupina nemôže vyslať delegáta na zjazd, môže poslať svoje stanoviská písomne alebo poveriť mandátom člena inej lokálnej skupiny. Zjazd je uznášaniaschopný za prítomnosti delegátov z 2/3 lokálnych skupín PA. Neodôvodnená neúčasť lokálnej skupiny dvakrát po sebe vedie k zániku členstva skupiny v PA.

Pri rozhodovaní na úrovni delegátov platí, že čím podrobnejšie členovia jednotlivých lokálnych skupín prediskutujú návrh a čím jasnejšie vyjadria svoj názor, tým bude jednoduchšie dospieť k čo najuspokojivejšiemu rozhodnutiu na nadlokálnej úrovni.

5.4 Financovanie

PA je financovaná výlučne z členských príspevkov alebo darov od pracujúcich alebo iných organizácií pracujúcich. Neprijíma príspevky od štátu, politických strán, zamestnávateľských subjektov ani cirkví. Výška mesačného členského príspevku je nasledovná:

- pracujúci: 1% z celkového čistého mesačného príjmu (vrátane odmien)
- študenti: 2€
- nezamestnaní, dôchodcovia, ľudia na materskej a rodičovskej dovolenke: dobrovoľne

Každý člen platí aj členské vo výške 1 USD/mesiac do Medzinárodnej asociácie pracujúcich.

Výber členských príspevkov v PA zabezpečuje lokálna skupina prostredníctvom osoby, na ktorú bol výber delegovaný. Aj v tomto prípade je vhodné zachovať rotáciu. Z vyzbieraných prostriedkov 75% ostáva na lokálnej úrovni a 25% je určených pre potreby organizácie ako celku. Lokálne skupiny hospodária so svojimi prostriedkami nezávisle. V prípade, že je niektorá lokálna skupina vo finančnej núdzi, môže požiadať o prostriedky iné lokálne skupiny alebo organizáciu ako celok. Finančné prostriedky na úrovni PA ako celku sa využívajú predovšetkým na solidárne, propagačné a kultúrne aktivity a činnosť Medzinárodného sekretariátu PA.

PA spravuje nasledovné fondy: Všeobecný, Solidárny a fond Nakladateľstva bod zlomu.

5.5 Pracovné skupiny

Pracovné skupiny vznikajú na základe potrieb členov organizácie s cieľom lepšie koordinovať činnosti vnútri organizácie. Každá pracovná skupina musí mať jasne určený účel a postup jeho napĺňania odsúhlasený príslušnou lokálnou skupinou, viacerými lokálnymi skupinami, regionálnou skupinou alebo zjazdom PA. Činnosť pracovnej skupiny si organizujú jej členovia sami.

Pri financovaní pracovných skupín sa kladie dôraz na ich finančnú sebestačnosť. V prípade, že je pracovná skupina vo finančnej núdzi, môže požiadať o prostriedky lokálnu skupinu alebo organizáciu ako celok.

V súčasnosti pôsobí v rámci PA pracovná skupina Nakladateľstvo bod zlomu, ktorá sa venuje publikačnej činnosti. Jej edičný plán schvaľuje zjazd PA na základe návrhov od členov PA.

*Prijaté na 17. Zjazde Priamej akcie,
14.-16. októbra 2011*