

ZSP: Dlaczego bojkotujemy Coca Colę



Przyłączamy się do bojkotu Coca-Coli, aby zaprotestować przeciwko rażąco niskim standardom przestrzegania praw człowieka i praw pracowniczych w tym koncernie. Jesteśmy mocno przekonani o tym, że konsumenci nie powinni udzielać swojego wsparcia finansowego korporacjom, które prowadzą niewłaściwą politykę, zwłaszcza w kwestiach pracowniczych. Uważamy, że niektóre z przeszłych działań koncernu Coca-Cola odznaczają się brakiem odpowiedzialności. Jesteśmy oburzeni faktem, że firma stara się lekceważyć głosy sprzeciwu.

Wśród problemów, które wzbudzają nasz protest są:

- Wspieranie reżimu apartheidu w Południowej Afryce
- Zabójstwo 8 działaczy związkowych pracujących w zakładach butelkowania Coca Coli w Gwatemali w późnych latach 70.
- Represje wobec działaczy związkowych w Meksyku i Salvadorze
- Odmowa wykonania nakazu sądu o przywróceniu do pracy 50 nielegalnie zwolnionych pracowników w Peru
- Zmuszanie pracowników do pracy w nadgodzinach i poniżej stawki minimalnej w Chile
- Wspieranie reżimu Abachy w Nigerii
- Zabójstwo 8 związkowców w Kolumbii
- Uniemożliwianie mieszkańcom dostępu do źródeł wody, które wcześniej stanowiły własność społeczności w Chiapas
- Dyskryminacja płacowa w stosunku do czarnoskórych pracowników w Atlancie (sąd nakazał Coca-Coli zapłacenie 190 milionów USD odszkodowania dla 2000 czarnoskórych pracowników w 2000 r.)

- Złamanie obietnicy złożonej w 1990 r. o używaniu butelek z częściowo recyklowanym plastikiem



Protest amerykańskiego związku pocztowców.

- Wypompowanie nadmiernych ilości wody gruntowej w Indiach i użycia toksycznych nawozów
- Represje wobec związkowców w Turcji
- Szykany wobec pracowników w Indonezji
- Złe praktyki zatrudnienia w Sankt Petersburgu i Wielkiej Brytanii, które były powodem niedawnych strajków ltd, itd...

Przeoglądając tę listę staje się jasne, że Coca-Cola ma złe standardy ochrony praw pracowników na całym świecie oraz że odnosi finansowe korzyści ze wspierania represyjnych reżimów.

Dlatego mówimy nie Coca-Coli!

Coca-Cola Company jest tylko jedną z wielu firm, które łamią prawa pracowników. Przyłączając się do bojkotu nie dajemy do zrozumienia, że to jedyna firma, która powinna być bojkotowana. Mamy nadzieję, że bojkot Coca-Coli nabierze w Polsce i w innych krajach rozmachu i pokaże ludziom, że dzięki ich wyborom konsumenckim i ich działalności są w stanie wysłać taki przekaz chciwym i nieetycznym korporacjom, którego te nie będą w stanie ignorować.

Związek Syndykalistów Polski
17 sierpnia 2007

Więcej informacji na stronie kampanii:

<http://killer-cola.info>



Solidarność pracownicza

Dzisiejszy świat pracy opiera się w dużej mierze na hierarchii, pełen jest wyzysku i braku solidarności między pracownikami. W tym artykule postaram się znaleźć odpowiedź, dlaczego ludzie pracujący w różnych branżach i stojący na różnych szczeblach hierarchii służbowej i społecznej nie czują się solidarni ze sobą i brakuje im poczucia klasowej wspólnoty.

Na pytanie o brak solidarności trudno odpowiedzieć w sposób jednoznaczny. W dzisiejszym świecie istnieje wiele czynników, które utrudniają, bądź wręcz uniemożliwiają, zrodzenie się poczucia wspólnoty w szeroko pojętym świecie pracy. Sytuacja taka jest na rękę pracodawcom, nie bez przyczyny mówiło się zawsze „rządzi i dziel”. Ludźmi nie mającymi poczucia wspólnego losu i doświadczenia łatwo jest rządzić, a w przypadku pracodawców, narzucać niekorzystne warunki pracy, a nawet łamać prawa pracownicze. Tylko pracownicy, solidarni ze sobą, mogą prowadzić skuteczną walkę, a walka idzie o wielką stawkę. Stawką jest godność ludzka i powtarzane od wielu lat żądanie: **dość wyzysku!**

Jedna klasa-pracownicy

Wąskie specjalizacje i podział pracy utworzył hierarchie między pracownikami. Różnice w wykształceniu i rodzaju wykonywanej pracy oraz mająca w tym odbicie wysokość pensji, doprowadziły do wykształcenia się poczucia wyższości jednych pracowników nad drugimi. Faktem jest jednak, że pracownicy fizyczni i umysłowi zatrudnieni w jednym przedsiębiorstwie są tak samo narażeni na wyzysk i łamanie ich praw, które gwarantuje kodeks pracy. Często nawet kadra

(c.d. na stronie 2)

Solidarność Pracownicza c.d.

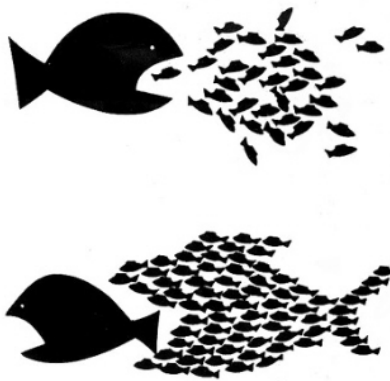
kierownicza niższego szczebla (tj. osoby zarządzające niewielkim zespołem ludzi) jest w równym stopniu zagrożona powszechnym obecnie złym traktowaniem ze strony szefa, czy nadmiernym obciążeniem ilością zleconej pracy. W ten sposób niechęć innych zatrudnionych zamiast zwracać się w kierunku np. prezesa lub kapitalisty bezpośrednio, który jest właścicielem środków produkcji, czyli wrogiem klasowym, kieruje się ku osobie stojącej często jedynie stopień wyżej w hierarchii, a więc ku takiemu samemu pracownikowi najemnemu.

Również wielość form zatrudnienia raczej utrudnia niż ułatwia pojawienie się solidarności klasowej. Nie mówię tutaj o tzw. wolnych zawodach, których przedstawiciele nie posiadają środków produkcji masowej, ale też nie są pracownikami najemnymi. Mówiąc o mnogich formach zatrudnienia mam na myśli zarówno elastyczne formy zatrudnienia, które de facto uniemożliwiają korzystanie z praw pracowniczych lub znacznie je ograniczają, w podobnej sytuacji są też pracownicy zatrudnieni na umowę-zlecenie i kontrakty. Pracownicy etatowi, znajdujący się w znacznie lepszej sytuacji, nie czują z nimi wspólnoty interesów i nie mają ochoty podejmować walki, na której, jak im się wydaje, nie skorzystają.

Prawda jest jednak nieco inna. Stosunek do środków produkcji określa klasę społeczną i wszyscy pracownicy najemni, nienależący do wyższej kadry menadżerskiej, należą do klasy pracującej. Obojętnie czy pracują przy komputerze czy szlifierce, mają wspólnotę doświadczeń właściwą dla pracowników najemnych, a co za tym idzie wspólnotę interesów właściwą tej klasie. Tym interesem są - przejęcie kontroli nad swoim miejscem pracy, tak aby nie było ono miejscem upokorzeń i wyzysku, ale twórczego zaangażowania; obrona praw pracowniczych, żeby nie były one jedynie pustym hasłem, ale czymś czego doświadczają na co dzień. Tylko poczucie jedności może zaowocować wspólną walką, tylko razem można walczyć skutecznie.

Obrońcy kapitalistycznego porządku

Jak wiemy na dzieleniu klasy pracującej zależy głównie szefom, ale nie tylko, swój interes mają w tym również politycy. Należy wyzbyć się złudzeń, politykom zależy jedynie na dojściu do władzy i czerpaniu z niej korzyści. Na usługach wyżej wymienionych znajdują się liberalne w większości lub państwowe media. Propaganda płynąca z nich jest nie do przecenienia, w końcu większość społeczeństwa to właśnie z przekazów medialnych formułuje swoje poglądy.



Szefowie bojąc się solidarności pracowniczej stosują różnorakie metody, tak by nie mogła się narodzić. Zgrany i solidarny zespół nie pozwoli sobą pomiatać, należy więc sprawić, by pracownicy stali się dla siebie nawzajem wrogami. Jak? W czasach „wyścigu szczurów” nie jest to nic trudnego. Problem „wyścigu szczurów” dotyczy przede wszystkim dużych korporacji, ich pracownicy w pościgu o awans, podwyżkę czy premię całkowicie zapominają niekiedy o jakiegokolwiek etyce, nie mówiąc już o poczuciu wspólnej sprawy. Taka praca odbiera ludzkie instynkty, zamienia w gotowych na wszystko karierowiczów, którzy za niewielką premię są gotowi donosić na swoich kolegów i koleżanki. Mówienie jednemu z pracowników, że musi zostać po godzinach, bo inny pracownik nie wykonał powierzonych mu zadań, jest leniwy itp. jest również częstą praktyką. W ten sposób pracownicy walczą między sobą, a skoro oni walczą między sobą, to nikt nie walczy z szefem. Proste prawda?

Kolejną z metod jest wmawianie pracownikom, że żądania innej grupy zawodowej mogą im osobiście zaszkodzić. Politycy rozkładają ręce, a media donoszą, że przecież nie da się podwyższyć pensji wszystkim. Powstaje pytanie, kto bardziej zasłużył na podwyżkę? Może rozstrzygną to zainteresowani? Taka postawa budzi konflikt między pracownikami sfery budżetowej. Nauczyciele pytają z zalem, czy też muszą iść z kamieniami pod Sejm, żeby dostać podwyżki. Dlaczego pielęgniarki wciąż muszą walczyć? Media przekonują, że skoro zła służba zdrowia strajkuje, to płacić za leczenie będą pacjenci. Telewizja z lubością pokazała, jak jeden mężczyzna oblał lekarzy chodzących w formie protestu w kółko na pasach, olejem silnikowym. Był to jasny przekaz - społeczeństwo jest przeciw.

W momencie, gdy dochodzi do strajku media starają się przekazać, że protest jest jedynie roszczeniowy i pracownikom wcale nie chodzi o większe zmiany, ale o parę złotych. Często pojawiają się również głosy, mówiące, że protest z całą pewnością jest przez kogoś kierowany i ma na celu zburzenie porządku społecznego. Pracownicy biorący w nim udział są demonizowani, a gdy posuną się do radykalniejszych działań, przedstawiani jako zwykli zadymiarze.

Co robić?

Bardzo ważne jest poczucie solidarności wewnątrz klasowej. Należy zdać sobie sprawę, że wszystkich pracowników najemnych łączy podobna sytuacja i są tak samo narażeni na wyzysk. Jedynie wspólne działanie może przynieść wymierne korzyści, dlatego tak ważna jest oddolna organizacja między-pracownicza i tworzenie lub uczestnictwo w niehierarchicznych związkach zawodowych, które naprawdę dbają o interes pracownika a nie szefa. Tylko razem można wygrać walkę o przestrzeganie praw pracowniczych, lepsze warunki pracy i kontrolę nad miejscem pracy.



Dominika

Związki Zawodowe a Rady Pracownicze

Ustawa o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji z dnia 7 kwietnia 2006 r. nakłada na pracodawców obowiązek poinformowania pracowników o możliwości wyboru tzw. Rady Pracowników i przysługujących jej uprawnień. Niektórzy pracodawcy posuwają się do tego, by aktywnie promować powstawanie rady pracowników, aby zapobiec powstawaniu związków zawodowych.

Wielu niezorientowanych pracowników może nie wiedzieć, jakie są różnice pomiędzy uprawnieniami Rady Pracowników, a uprawnieniami Związków Zawodowych.



Aby naświetlić tutaj tą dość znaczącą różnicę, przytoczę listę ustawowych zobowiązań pracodawcy wobec rady zakładowej (na podstawie Ustawy o Radach Pracowników):

- Przekazywanie informacji dotyczących działalności i sytuacji ekonomicznej pracodawcy oraz przewidywanych w tym zakresie zmian
- Informowanie o stanie, strukturze i przewidywanych zmianach zatrudnienia oraz działaniach mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- Informowanie o działaniach mogących powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia
- Konsultowanie spraw dotyczących stanu, struktury i zmian zatrudnienia oraz działań mających na celu utrzymanie poziomu zatrudnienia
- Konsultowanie działań które mogą powodować istotne zmiany w organizacji pracy lub podstawach zatrudnienia.

Lista zobowiązań pracodawcy wobec Związku Zawodowego jest o wiele bardziej konkretna (na podstawie Kodeksu Pracy i Ustawy o Związkach Zawodowych):

- Konsultowanie wypowiedzenia umowy o pracę pracownikowi zatrudnionemu na czas nieokreślony
- Konsultowanie zwolnienia dyscyplinarnego
- Konsultowanie zwolnienia natychmiastowego ze względu na długą nieobecność pracownika
- Uzgadnianie regulaminu wynagradzania
- Uzgadnianie regulaminu pracy
- Uzgadnianie wydłużenia okresu rozliczeniowego
- Uzgadnianie wykazu prac szczególnie niebezpiecznych lub wymagających dużego wysiłku fizycznego lub umysłowego, które nie mogą być wykonywane w nocy
- Uzyskanie stanowiska w sprawie sprzeciwu pracownika ukaranego karą porządkową
- Uzyskanie zgody na to, aby pracodawca nie ustalał planu urlopów
- Uzyskanie zgody na zwolnienie dyscyplinarne pracownicy w ciąży lub przebywającej na urlopie macierzyńskim
- Zawarcie, zmiana lub rozwiązanie zakładowego układu zbiorowego
- Wspólne powołanie komisji pojednawczej
- Uzyskanie zgody na zwolnienie natychmiastowe społecznego inspektora pracy
- Uzgodnienie regulaminu zakładowego funduszu świadczeń socjalnych oraz przyznawania świadczeń z funduszu
- Konsultowanie zamiaru przeprowadzenia zwolnień grupowych
- Uzgodnienie treści oraz zawarcie porozumienia w sprawie zwolnień grupowych
- Uzgodnienie regulaminu nagród i premii

- Udzielenie urlopu bezpłatnego pracownikowi powołanemu do pełnienia z wyboru funkcji związkowej poza zakładem pracy jeżeli z wyboru wynika obowiązek wykonywania tej funkcji w charakterze pracownika
- Udostępnianie pomieszczeń i urządzeń technicznych niezbędnych do wykonywania działalności związkowej w zakładzie pracy
- Pobieranie, na pisemny wniosek zakładowej organizacji związkowej i za pisemną zgodą pracownika z jego wynagrodzenia składki związkowej w zadeklarowanej przez niego wysokości
- Konsultowanie stanowisk pracy na których powinny być wydane posiłki i napoje profilaktyczne

Porównanie obu rodzajów zobowiązań pracodawcy wobec pracowników nie pozostawia wątpliwości co do tego, że informacje uzyskiwane przez Rady Pracownicze mogą być jedynie bardzo ogólnikowe i nie mogą być skutecznym narzędziem do walki o prawa konkretnych pracowników. Nic więc dziwnego, że pracodawcy „z dwojga złego” wolą mieć w swoim zakładzie pracy Radę Pracowników a nie Związek Zawodowy.

Jakub



PRAWO PRACY

Zatrudnienie na umowę zlecenie



Agata

Stosunek cywilnoprawny

Umowa zlecenia jest umową cywilnoprawną uregulowaną w Kodeksie Cywilnym (art. 734 - 751 KC). Z uwagi na fakt, że do tej umowy nie mają zastosowania przepisy Kodeksu pracy osobie wykonującej zlecenie przysługują tylko takie prawa jakie bezpośrednio wynikają z treści umowy.

Należy jednak pamiętać, że jeżeli z treści umowy zlecenia wynika konieczność wykonywania pracy w warunkach podporządkowania, osobiście oraz odpłatnie, w określonym miejscu i czasie, to umowa ta jest w rzeczywistości umową o pracę. Z art. 281 pkt. 1 Kodeksu pracy wynika, że takie zachowanie jest wykroczeniem przeciwko prawom pracownika i podlega karze grzywny. Ponadto, inspekcja pracy może prowadzić czynności kontrolne w przypadku świadczenia pracy przez osoby fizyczne, bez względu na podstawę prawną jego świadczenia.

Sam zainteresowany albo inspektor pracy może wnieść powództwo o ustalenie istnienia stosunku pracy, jeżeli wbrew nazwie łączącego strony stosunku odpowiada on cechom stosunku pracy. W takiej sytuacji „pracownik” może domagać się np. zapłaty wynagrodzenia za godziny nadliczbowe.

Brak podporządkowania

W umowie zlecenia brak charakterystycznego dla umowy o pracę podporządkowania i pozostawania w dyspozycji zlecającego. Zleceniobiorca powinien jedynie stosować się do wskazówek dającego zlecenie, które ujęte powinny zostać w treści umowy zlecenia. Zazwyczaj przyjmuje się, że wykonawca zlecenia musi wykonać czynność, do której się osobiście zobowiązał.

Jednakże, w odróżnieniu od umowy o pracę, jeżeli strony tak postanowiły to możliwe jest wykonanie zlecenia przez osobę trzecią (podwykonawcę). Za wybór zastępcy odpowiada zleceniobiorca.

Miejsce i termin wykonania zlecenia

Strony mają możliwość swobodnego ustalenia terminu i miejsca wykonania przedmiotu umowy, w przeciwnym razie do umowy o pracę gdzie miejsce i czas wykonania pracy ustala pracodawca.

Wynagrodzenie

W ramach umowy zlecenia praca (zlecenie) może być świadczona odpłatnie lub nieodpłatnie. Istnieje jednak domniemanie, że zleceniobiorcy za wykonana pracę przysługuje wynagrodzenie. W przypadku braku wskazania w umowie wysokości wynagrodzenia czy taryfy na podstawie której wynagrodzenie będzie obliczane, zleceniobiorca może żądać wynagrodzenia, które będzie odpowiadać wykonanej przez niego pracy. Zasadniczo wynagrodzenie wypłacane jest po wykonaniu przez zleceniobiorcę zlecenia, ale nie ma przeszkód prawnych do zapisania w umowie innego terminu wypłaty ekwiwalentu pieniężnego. Pamięć jednak należy, że w przypadku nieodpłatności świadczonej w ramach zlecenia pracy, należy takie postanowienie wyraźnie zapisać w umowie.

Urlop i inne przerwy

Ponieważ do umów zleceń nie mają zastosowania przepisy kodeksu pracy lecz kodeksu cywilnego zleceniobiorcy nie przysługują uprawnienia pracownicze jak prawo do urlopu wypoczynkowego czy innych przerw w pracy. Takie uprawnienia mogą jednak przysługiwać wykonawcy zlecenia, gdy zapisano je w umowie.

Wypowiedzenie umowy

Umowa zlecenia może być w każdym czasie jednostronnie rozwiązana przez którąkolwiek ze stron. Na podstawie art. 746 kodeksu cywilnego, dający zlecenie może wypowiedzieć umowę w każdym czasie, jednakże powinien on zwrócić przyjmującemu zlecenia poniesione nakłady związane z dotychczasowym wykonaniem

zlecenia. W razie odpłatnego zlecenia jest on również zobowiązany uiścić zleceniobiorcy część wynagrodzenia odpowiadającą jego dotychczasowym czynnościom, a jeżeli wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, powinien także naprawić wynikłą stąd szkodę. W sytuacji gdy to zleceniobiorca wypowiada zlecenie odpłatne, a wypowiedzenie nastąpiło bez ważnego powodu, jest on również odpowiedzialny za szkodę jaką poniósł zleceniodawca.

Składki ZUS

Zleceniodawca jest zobowiązany do odprowadzenia składek ZUS, jeśli umowa zlecenia zostaje zawarta z obecnym pracownikiem lub z osobą, która nie ma żadnego innego tytułu rodzącego obowiązek ubezpieczenia. W przypadku zawarcia umowy z własnym pracownikiem, pracodawca ma obowiązek sumowania przychodów pracownika należnych z obu umów oraz obliczania składek od łącznej kwoty przychodów pracownika (zleceniobiorcy).

Jeżeli natomiast umowę zawarto z osobą, która nie jest ubezpieczona z innego tytułu, to składka na ubezpieczenie emerytalno-rentowe jest obowiązkowa, natomiast w przypadku ubezpieczenia chorobowego - dobrowolna. Ubezpieczeniu wypadkowemu dana osoba podlega obowiązkowo, w przypadku gdy świadczenie wykonywane jest w siedzibie lub w miejscu prowadzenia działalności przez Zleceniodawcę. Bez względu na miejsce wykonywania pracy objęcie ubezpieczeniem zdrowotnym jest obowiązkowe.

Osoby uczące się do 26 roku życia z którymi zawarto umowę zlecenia nie podlegają obowiązkowym ubezpieczeniom emerytalnemu i rentowemu. Nie ma znaczenia, czy studiują w systemie dziennym, wieczorowym czy też zaocznym.

Dochodzenie roszczeń

Ze względu na to, iż umowa zlecenia jest umową regulowana na podstawie przepisów kodeksu cywilnego, roszczenia z niej wynikające dochodzone są przed sądem rozpoznającym sprawy z zakresu prawa cywilnego, a nie jak w przypadku umowy o pracę przed sądem pracy. Zgodnie z art. 751 kodeksu cywilnego, roszczenia z tytułu umowy zlecenia przedawniają się z upływem dwóch lat. Roszczenie to przysługuje obu stronom umowy zlecenia.

Mentalność managerów w środowisku pracowniczym – droga donikąd

W wielu nowoczesnych przedsiębiorstwach mamy do czynienia ze zjawiskiem polegającym na coraz szerszym delegowaniu uprawnień kadry zarządzającej „w dół” hierarchii przedsiębiorstwa. Wyalienowani pracownicy zyskują dzięki temu pozory integracji w strukturze przedsiębiorstwa i są zachęceni do aktywnego udziału w życiu firmy. Trudno jednak powiedzieć, żeby pracownicy jednoznacznie zyskiwali na takim zaangażowaniu.

Podział pracy w nowoczesnych korporacjach charakteryzuje się między innymi tym, że zanikają jasne i czytelne podziały pomiędzy kadrą managerską a pozostałymi pracownikami. Liczne obowiązki w zakresie planowania zasobów, rozliczania finansów, a także zatrudniania kolejnych pracowników zostały oddelegowane w dół firmowej hierarchii. Dzieje się tak zwłaszcza w przemyśle informacyjnym, gdzie większość produkcji wykonywana jest przy biurku na komputerze. Taki charakter pracy ułatwia podział odpowiedzialności organizacyjnej i finansowej ze względu na płynność granic pomiędzy czynnością produkcyjną, a koordynacyjną. Wiele czynności zarezerwowanych do tej pory dla kadry kierowniczej zostaje przeniesionych na niższy szczebel, jednak w takim stopniu rozbicia, że kadra kierownicza nadal zachowuje przywilej pełnej orientacji we wszystkich istotnych dziedzinach.

Delegowanie obowiązków nie wiąże się z większym upodmiotowieniem pracowników. Podział pracy ma bowiem to do siebie, że każdy pracownik ma dostęp tylko do bardzo małego skrawka informacji, które nie pozwalają mu objąć całości procesu w którym uczestniczy. Delegowaniu odpowiedzialności nie towarzyszy większy wpływ na sposób funkcjonowania miejsca pracy. Pracownik może podejmować jedynie drobne decyzje, które muszą się wpisać w z góry narzuconą racjonalność i hierarchię celów. Przekazane uprawnienia nie



tylko nie przyczyniają się do zwiększenia autonomii pracowników i do rozwinięcia przez nich szerszego spojrzenia na ich własną kondycję, ale wręcz sprawiają, że staje się to bardzo trudne. Pracownikom po prostu brak narzędzi pojęciowych koniecznych do uchwycenia zachodzących wokół nich procesów.

Jedną z przyczyn jest przejmowanie kultury managerskiej przez pracowników niższego szczebla. Dominacja kultury, w której zysk i wydajność są ważniejsze od wszystkich innych kwestii jest jednym z powodów, który sprawia, że przyjęcie systemu wartości managementu następuje gładko, pomimo tego, że ten system wartości ze swej natury nie jest nastawiony na zaspokajanie potrzeb pracowników. Często zdarza się, że pracownicy sami narzucają sobie reżim nadgodzin pomimo tego, że nikt formalnie nie wydał im takiego polecenia. Etyka pracy w korporacyjnym molochu i towarzyszący jej kult produktywności utrzymują większą dyscyplinę, niż niejeden autorytarny pracodawca.

Przejmując sposób myślenia swoich pracodawców i części ich zadań, pracownicy nie zyskują żadnego wpływu na wykonywaną przez siebie pracę, a za to zostają obciążeni dodatkową odpowiedzialnością. Aby przeciwdziałać postępującemu uprzedmiotowieniu pracowników, konieczne jest wytworzenie ich własnej, oddolnej kultury, z własnym systemem wartości nie nakierowanym na zysk pracodawcy (z czego pracownicy mają mierne korzyści), ale na polepszenie realnych warunków codziennej pracy.

Jakub

ZSP POLECA:

RECYKLINGIDEI
pismo społecznie zaangażowane

Pole pracy. pole walki

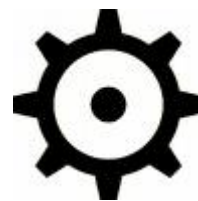


Boardieu i Wacquant
Rozmowa z Wallersteinem
Foucaultem w neoliberalizmie
O romanse patriarchy i kapitalizmem
Sasnal o sztuce i polityce

Pismo Recykling Idei
www.recykling.uni.wroc.pl

Zapłata
Pismo Związku Syndykalistów Polski

Pismo Zapłata
www.zsp.bzzz.net



PRACOWNIK.NET
www.pracownik.net.pl

INFOSZOP

Prasa niezależna i radykalna.
Biblioteka, filmy, spotkania.

ul. Targowa 22

Warszawa

www.infoszop.bzzz.net

Czym jest strajk generalny?

STRAJK GENERALNY



Gdy lokalne strajki przerastają w strajk generalny, obejmujący cały kraj lub przynajmniej wszystkie ważniejsze jego ośrodki przemysłowe, władza przechodzi w ręce robotników zrzeszonych w niezależnych komitetach strajkowych. Państwo ze swoją biurokracją i „siłami porządku” jak i prywatni kapitaliści ze swoimi nadzorcami produkcji, **zostają sparaliżowani**. Samorząd wytwórców zastępuje aparat państwowy. Władza, jaką pracownicy zdobywają w czasie strajku jest wprawdzie tylko władzą negatywną, władzą polegającą na zatrzymaniu produkcji – ale zatrzymanie produkcji jest potrzebne, aby było można ponownie ją uruchomić, ale już w ramach innych stosunków między pracownikami i ich grupami.

Strajk generalny syndykaliści rozumieli jako proces, w toku, którego zmienia się funkcja związku zawodowego: z organizacji broniącej ekonomicznych interesów pracowników, w obrębie istniejącego ustroju społeczno-gospodarczego, przekształca się w załączek nowego ustroju samorządowego. Ten kierunek dyktuje sama logika walki strajkowej. Związki zawodowe, których zadaniem podczas strajku jest utrzymywanie łączności między protestującymi, zapewnienie im wyżywienia i bezpieczeństwa, muszą – w miarę przedłużenia się strajku – przystąpić do samodzielnego zorganizowania pracy w niezbędnych zakładach, aż po wielkie przedsiębiorstwa produkujące środki produkcji.



W ten sposób dokonuje się **rewolucja społeczna** – gruntowna przebudowa społecznego ustroju z wywłaszczeniem przedsiębiorców i zburzeniem państwowej maszyny biurokratycznej. Syndykaliści podkreślali przy tym, że jest to rewolucja „pokojowa”, która w zasadzie wyklucza możliwość starć zbrojnych i przelewu krwi. Strajk generalny toczy się, bowiem wszędzie i zarazem nigdzie: nie istnieje jedno określone centrum, przeciwko któremu obrońcy dotychczasowego porządku mogliby skierować siłę militarną, jak to miało miejsce w czasie tłumienia Komuny Paryskiej w 1871 roku. Siła, jaką zwracają robotnicy przeciwko istniejącemu ustrojowi, nie jest siłą fizyczną. Siłą zorganizowanych pracowników jest ich solidarność, wielkość i prężność ich własnej organizacji, nie zaś uzbrojenie.

Ideę strajku generalnego starano się zdyskredytować, przypisując syndykalistom naiwną wiarę w możliwość przebudowy społeczeństwa „z dnia na dzień”. Ten zarzut – formułowany najczęściej przez różnej maści marksistowskich doktrynerów – oparty był na nieporozumieniu. Dla syndykalistów, bowiem strajk nie był aktem, ale procesem o wymiarach historycznych – procesem rewolucji społecznej.

Przeprowadzenie zwycięskiego strajku generalnego nie jest zawsze i wszędzie możliwe. Jego zwycięstwo jest możliwe dopiero wówczas, gdy pracownicy ostatecznie stracili już wszelkie złudzenia odnośnie istniejącego systemu i są zdolni nadać swojej walce postać zorganizowanej ogólnokrajowej akcji.

Jakub

AGENCJE PRACY, KTÓRE KŁAMIA

Niestety często czytamy w prasie o tym, jak agencje pracy wysyłają ludzi do pracy w firmie, czasami zagranicą, a na miejscu okazuje się, że warunki pracy nie są wcale takie jak obiecywano.

Nie oszukujmy się: agencje tymczasowe istnieją po to, by dawać pracownikom mniej i aby nie mogli organizować się w swoim miejscu pracy. Wiele agencji jest gotowych łamać Wasze prawa bardziej niż zwykli pracodawcy, zakładając, że macie jeszcze jakiegokolwiek prawa przy takiej formie zatrudnienia. Dzieje się tak dlatego, że mało kto walczy z nieuczciwymi agencjami.

Co można robić w takiej sytuacji?

Obowiązki agencji i pracownika użytkownika

Umowa między agencją a pracownikiem tymczasowym musi być zawarta na piśmie i powinna wskazywać m.in. pracodawcę użytkownika (pracodawcę będącego klientem agencji pracy tymczasowej), warunki zatrudnienia pracownika oraz okres wykonywania pracy tymczasowej na rzecz pracodawcy.

Pracownikowi tymczasowemu także przysługuje urlop w wymiarze dwóch dni za każdy miesiąc pozostawania w dyspozycji jednego pracodawcy użytkownika lub więcej niż jednego pracodawcy użytkownika.

Warto zapoznać się ze swoimi prawami zawartymi w „Ustawie o zatrudnieniu pracowników tymczasowych”. Tekst ustawy jest dostępny na portalu :

www.pracownik.net.pl

(c.d. na stronie 7)

Agencje pracy, które kłamią c.d.

Z dniem 1 lipca 2007 roku nastąpiła zmiana w zakresie obowiązków pracodawców użytkowników, którzy zatrudniają pracowników tymczasowych. Pracodawca użytkownik jest zobowiązany m.in. prowadzić ewidencję czasu pracy pracownika tymczasowego w zakresie i na zasadach obowiązujących w stosunku do pracowników.

Zwykłe problemy

Jeśli agencja wysłała Cię do innego miejsca pracy niż w umowie lub warunki w umowie są inne, niż zostało to napisane, stanowi to odpowiedzialność agencji. Dla wielu pracowników, to kolejny problem, gdyż czasami agencje twierdzą, że to nie ich wina i nie ich odpowiedzialność, ponieważ to pracodawca użytkownik po prostu nie dotrzymał swojej części umowy.

Bardzo często problem polega na tym, że obie z strony – agencja oraz firma użytkownika – próbują uniknąć odpowiedzialności za tą sytuację.

Mogą także nastąpić problemy z wypłatą ponieważ agencja pracy może twierdzić, że pracodawca użytkownika jeszcze nie zapłacił, więc ona też nie może na czas zapłacić.

W takiej sytuacji, gdy agencja pracy nie płaci lub jest nieuczciwa, trzeba działać.

Także warto pamiętać, że pracownik tymczasowy w okresie wykonywania pracy na rzecz pracodawcy użytkownika nie może być gorzej traktowany w zakresie warunków pracy i innych warunków zatrudnienia niż pracownicy zatrudnieni przez tego pracodawcę użytkownika na takim samym lub podobnym stanowisku pracy. Jeśli dowiedziesz się, że inni ludzie w miejscu pracy mają lepsze warunki, także warto działać.

Każdy pracownik może podjąć legalne kroki wobec agencji pracy. Pracodawca użytkownik nie może być adresatem roszczeń pracownika tymczasowego. Pracownik tymczasowy wszelkie roszczenia wynikające z naruszenia



jego uprawnień przez pracodawcę użytkownika kieruje bezpośrednio do swojego rzeczywistego pracodawcy, czyli agencji pracy. Natomiast agencja ma prawo dochodzenia od pracodawcy użytkownika zwrotu równowartości zapłaconego odszkodowania.

Oprócz tego, każdy pracownik może zrobić trochę hałasu na temat swojej sytuacji, gdy zostanie oszukany przez agencję.

Czasami wystarczy trochę presji, aby otrzymać wypłatę. Nasz kolega wyjechał zagranicę by pracować. Nie dostał pensji na czas, wymówił pracę i wrócił do kraju. Nie mógł otrzymać żadnej odpowiedzi, kiedy dostanie pieniądze. Kiedy zaczęła się wizyta grupa znajomych, otrzymał pieniądze.

Niestety są zupełnie nieuczciwe agencje, ale zawsze warto trochę naciskać na nie ponieważ raczej chcą one uniknąć kłopotów, a jeśli jesteś w stanie skutecznie rozpowszechnić informacje o oszustwach, których się dopuszczają, mogą mieć poważne problemy z potencjalnymi pracownikami.

Tak właśnie było w WorkWonders. Inny kolega znalazł pracę przez tą firmę w fabryce FSO w Warszawie. Agencja m.in. zachęcała do pracy w sobotę, gdyż wynagrodzenie będzie wypłacane tego samego dnia w kasie zakładu. Jednak na pieniądze trzeba było czekać nawet 2-3 miesiące. Pracownicy agencji mówili także, że pracownik ma prawo wyboru działu na którym chce pracować i ewentualnej zmiany. To też nie była prawda. Było jeszcze parę innych spraw do wyjaśnienia.

Gdy kolega nie mógł dogadać się z agencją, postanowił podjąć kroki. Bardzo słusznie wysłał informacje o tym w internet. To pomaga innym, którzy szukają opinii o agencji przez internet. Przez takie proste działanie, także można znaleźć inne oszukiwane osoby i działać razem.

Warszawska grupa ZSP postanowiła coś z tym zrobić i przyszła pod biurom firmy przy Al. Jerozolimskich. Nawet nie trzeba organizować dużej grupy na początku, bo wystarczy iść i zobaczyć jak ludzie reagują. Potencjalni pracownicy agencji brali ulotki, a jeden nawet zrezygnował ze spotkania z nimi.

Kiedy jakaś agencja jest rzeczywiście nieuczciwa, warto iść z taką akcją nie raz. Jeśli widać, że pracownicy agencji są aroganccy, że nawet to ich nie obchodzi, warto naciskać silniej i iść z większą grupą. Nie wolno zostawić nieuczciwych agencji bezkarnymi – trzeba działać, aby nie było następnych ofiar.

Gdy coś takiego stanie się Tobie, napisz do nas. Spróbujemy choć nagłośnić sprawę i naciskać na nieuczciwe agencje.

Laura

**CZYM JEST ZWIĄZEK
SYNDYKALISTÓW POLSKI?**

zsp@bzzz.net

**CZYM JEST
MIĘDZYNARODOWE
STOWARZYSZENIE
ROBOTNIKÓW?**

www.cnt-ait.info

Zasady Syndykalizmu Rewolucyjnego

*Fragmety z tekstu
Międzynarodowego
Stowarzyszenia Robotników*

Anarcho-syndykalizm, to ruch rewolucyjny mas pracujących, stojący na stanowisku walki klas, dążący do zrzeszenia wszystkich robotników fizycznych i umysłowych w organizację walki ekonomicznej, mającej na celu wyzwolenie proletariatu spod jarzma pracy najemnej i diemieżącego aparatu państwowego. Celem jego jest przebudowa całokształtu życia społecznego na zasadach komunizmu beżpaństwowego przez zastosowanie beżpośredniej akcji rewolucyjnej



uciskanych. Uważa on, że jedynie ekonomiczne organizacje proletariatu miast i wsi powołane są do spełnienia tych zadań. Anarcho-syndykalizm zwraca się przeto do robotników, nie jako do członków partii politycznych, lecz jako do wytwórców bogactw społecznych, będąc zdania, że z punktu widzenia zdolności przeprowadzenia przebudowy ekonomicznej, partie polityczne w żadnym razie nie mogą być brane pod uwagę.

Anarcho-syndykalizm jest zdecydowanym przeciwnikiem wszelkich ekonomicznych i społecznych monopolów. Dąży do zastąpienia ich przez komuny gospodarcze i administracje fabryczne, odbierane przez robotników pól i fabryk i oparte na zasadach wolnego systemu rad, nie podlegającego żadnej władzy lub partii politycznej. Polityce państwa i partii przeciwstawia on ekonomiczną organizację pracy; panowaniu nad ludźmi – zarządzanie rzeczami. I dlatego stawia on sobie za cel ostateczny: nie zdobycie władzy, lecz wyparcie wszelkich funkcji państwowych z życia społecznego. Uważa, że wraz ze zniesieniem własności prywatnej, winna być również zniesiona wszelka władza, i że żadna forma władzy nie wyłączając tak zwanej „dyktatury proletariatu” nie może być nigdy narzędziem wyzwolenia pracy, lecz jedynie źródłem nowych monopolów i przywilejów.”

Dwojaki jest zadanie anarcho-syndykalizmu: z jednej strony prowadzi on codzienną walkę rewolucyjną o polepszenie warunków bytu ekonomicznego, duchowego i moralnego klasy robotniczej w ramach obecnego ustroju społecznego, z drugiej – jednym z jego ważnych celów jest wychowawcze przygotowanie mas do przejęcia wszystkich rozgałęzi życia społecznego oraz do samodzielnego zarządzania wytwórczością i spożyciem.

Anarcho-syndykaliści są przekonani, że organizacją ustroju gospodarczego, opartego w całości na wytwórcach, nie mogą kierować dekrety rządowe i ustawy państwowe, lecz zespolona działalność robotników fizycznych i umysłowych w każdej poszczególnej gałęzi wytwórczości. Będzie to miało

miejsce drogą przejęcia zarządu nad każdym warsztatem przez wytwórców samych. Zarządzenie odbywać się będzie w ten sposób, że pojedyncze grupy, fabryki lub gałęzie wytwórcze będą samodzielnymi częstkami ogólnego organizmu ekonomicznego, które na podstawie wzajemnego porozumienia i zgodnie z ułożonym planem, będą kierować ogólną wytwórczością i przeprowadzać jej podział w myśl interesów ogółu.

Anarcho-syndykalizm jest przeciwnikiem wszelkiej tendencji lub organizacji centralistycznej, zapożyczonej od państwa i kościoła i, podobnie jak one, zabijającej samodzielną inicjatywę i myśl. Centralizm – to sztuczna budowa organizacyjna, od góry w dół, która oddaje na łaskę i niełaskę nielicznej mniejszości kierownictwo spraw całego społeczeństwa. Z tego względu jednostka staje się marionetką, kierowaną i wprawianą w ruch z góry. Interesy ogółu muszą ustąpić swego miejsca przywilejom nielicznej garstki; różnorodność jest zastąpiona przez jednostajność; zamiast odpowiedzialności osobistej – powstaje martwa dyscyplina; tresura zastępuje wychowanie. Z tych względów anarcho-syndykalizm stoi na gruncie organizacji federalistycznej, to znaczy budowy organizacyjnej od dołu w górę, na gruncie wolnego zespolenia wszystkich sił na podstawie wspólnych interesów i przekonań.

Anarcho-syndykalizm odrzuca wszelką działalność parlamentarną i współpracę klas w ciałach ustawodawczych. Najbardziej liberalne prawo wyborcze nie może przyczynić się do załagodzenia krzyjących przeciwieństw, istniejących w łonie obecnego społeczeństwa; Celem całego systemu parlamentarnego jest nic innego, jak prawne zalegalizowanie panującej obłudy i niesprawiedliwości społecznej – chodzi o to, aby niewolnicy sami prawnie przypieczętowali swoją niewolę.

Natomiast anarcho-syndykalizm stoi na stanowisku akcji bezpośredniej i popiera czynnie każdą walkę mas, o ile nie jest ona w sprzeczności z jego celem ostatecznym: obaleniem monopolu gospodarczego i przemocy państwowej. Środkami walki są: strajk, bojkot, sabotaż itd. Swój wyraz najwyższy znajduje akcja bezpośrednia w strajku powszechnym, który, by być zwycięskim w duchu anarcho-syndykalizmu, winien być rozpoczęciem rewolucji socjalnej.



1 maja 2007, podczas pierwszomajowej demonstracji, ZSP zatrzymało się pod restauracją McDonalds na rogu ul. Marszałkowskiej i Świętokrzyskiej. Tam znajduje się Centrum Pracy McDonalds w Warszawie.



Zatrzymali się pod McDonaldem, gdyż takie miejsca są naszymi miejscami pracy w przyszłości. Istnieje globalny trend w tym kierunku. To praca, której nikt naprawdę nie chce: złe warunki pracy, złe płace. Rządy na całym świecie chwalą się tworzeniem milionów nowych miejsc pracy, ale w przeważającej liczbie są to właśnie miejsca pracy takie jak to.

Pracownicy w McDonaldzie traktują tą pracę jako tymczasową, aż uda im się znaleźć coś lepszego. Jednak ich postawa oznacza, że warunki pracy nigdy się nie zmienią. Pracownicy powinni walczyć o poprawę warunków pracy, tak jak tysiące pracowników McDonalda na całym świecie, którzy postanowili założyć związki zawodowe.

Dość McPracy!

Polecamy stronę McDonalds Workers' Resistance :
<http://mwr.org.uk/>



Związek Syndykalistów Polski
Krajowa Federacja
Pracowników (KFP)