



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

***Sytuacja wewnętrzna OZZ IP i rozwój związku – materiały robocze na I
Konferencję Programową Związku***

Problematyka rozwoju związku zawodowego Inicjatywa Pracownicza

Komisja Krajowa OZZ Inicjatywa Pracownicza

Opracowanie spójnej strategii rozwojowej Inicjatywy Pracowniczej wymaga ponownego zastanowienia się nad następującymi kwestiami:

- czym powinien być związek zawodowy?
- w jakim celu została powołana Inicjatywa Pracownicza?
- jaka jest rola IP we współtworzeniu szerokiego ruchu społecznego?

Odpowiedzi na powyższe pytania nie są jednoznaczne. Od momentu powstania związku w jego ramach wyodrębniły się trzy odmienne tendencje, które na potrzeby niniejszej dyskusji nazwać możemy polityczną, organizacyjną i autonomiczną:

- polityczna podkreśla polityczną rolę związku zawodowego i przełamanie ograniczonego charakteru związków ingerencją w sferę publiczną. Żądania i konflikty poszczególnych pracowników i komisji przekładane są często na ogólne kampanie, które prowadzić mają do realizacji konkretnych założeń politycznych. Kampanie są też metoda na symulowanie walk w momencie zaniku masowych działań na zakładach pracy lub osłabienia siły przetargowej pracowników;
- organizacyjna skupia się na budowaniu silnej i dużej organizacji związkowej. Związek powinien stale agitować nowych członków i członkinie, tworząc rozwiniętą ale i przejrzystą strukturę, z której wynikałby konkretny podział pracy oraz obowiązki. Statutowy rozdział zadań oraz funkcji powinien prowadzić do aktywizowania większej ilości osób w związku i zaangażowania ich w procesy organizacyjne;



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

- autonomiczna kładzie główny nacisk na wzmacnianie realnych konfliktów pracowniczych oraz unaocznianie zmian w kapitalistycznym podziale pracy. Związek zawodowy jest tylko jednym z wielu narzędzi pracowników w walce z narzucaniem pracy. Realnego oporu nie da się zastąpić kampaniami, a budowanie twardych struktur związkowych nie musi przekładać się na faktyczne działania w miejscu pracy. Związek może oferować pracownikom pewne narzędzia oraz zwiększać ich siłę stowarzyszeniową. Jednak w wielu przypadkach jedynie sami pracownicy są w stanie budować własną siłę na zakładach, wspólnie wykorzystując kapitalistyczne metody organizacji pracy przeciwko samemu kapitałowi.

Każda z powyższych tendencji posiada zarówno zalety, które można wykorzystać jak i ograniczenia. Rozwój związku głównie jako siły politycznej może w konsekwencji umożliwić forsowanie różnego rodzaju zmian, choćby na szczeblu samorządowym czy państwowym. Taka organizacja związku może jednocześnie doprowadzić do rozmycia się różnicy między związkiem a partią polityczną oraz instrumentalnego traktowania szeregowych członków i członkiń związku, elitaryzmu i skupienia na celach politycznych ważnych dla wybranych działaczy. Ponadto zmiany dokonujące się na poziomie administracyjnym nie muszą przekładać się na poprawę realnych warunków pracy.

Silna i rozbudowana struktura związkowa może stanowić oparcie dla pracowników posiadających szczególnie słabą pozycję przetargową na rynku pracy. Jednocześnie postawienie głównego akcentu na ilościowy rozwój struktur bez względu na dynamikę ruchu pracowniczego może doprowadzić do zatracenia szerszej polityczno-społecznej perspektywy walki oraz przekształcić związek zawody z narzędzia w cel sam w sobie.

Mocną stroną tendencji autonomicznej jest próba przekroczenia niejednokrotnie hierarchicznych, ograniczonych i skostniałych struktur związków zawodowych, wypracowanych w przeszłości, akcentując rolę nieformalnych strategii oporu pracowniczego. Pracownicy generują konflikty, będące motorem zmian niezależnie od działań zorganizowanych, zinstytucjonalizowanych struktur. Niebezpieczeństwem jest przyjęcie skrajnie krytycznej pozycji w stosunku do interwencji w problemy świata pracy w ramach formalnych struktur, poprzestając na oczekiwaniu na masowe, spontaniczne protesty robotnicze.

Jeśli związek zawodowy ma odróżniać się od organizacji lub partii politycznej, stawiając sobie za główny cel współtworzenie ruchu pracowniczego, gotowego zmienić aktualne stosunki pracy, konieczne jest generowanie jego rozwoju nie tylko pod względem ilościowym, ale także jakościowym.



I Konferencja Programowa OZZ Inicjatywa Pracownicza Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.

Zagwarantować to może jedynie przełamanie ograniczeń powyżej opisanych tendencji, wyciągając z nich jedynie te narzędzia, które przysłużyć się mogą faktycznemu rozwojowi związku, jako części ruchów społecznych. W tym celu należy postawić do dyskusji kolejne pytania:

- w jaki sposób powyższe propozycje pozwalają na rozszerzanie konfliktów i protestów pracowniczych?
- czy umożliwiają budowanie więzów solidarności między pracownikami z poszczególnych zakładów, branży, terytoriów?
- czy pozwalają na przełamanie wyalienowanego charakteru zakładów/miejsc pracy i pracy w ogóle?
- czy pozwalają one na rozpoznawanie i analizę zmian w procesie produkcji, kapitalistycznej organizacji pracy i kompozycji ruchu pracowniczego? A także na identyfikację aktualnych metod oporu wobec narzucania pracy na coraz gorszych warunkach oraz nowych punktów zapalnych?
- jakie taktyki przyjąć stawiając sobie za priorytet powyższe cele?

Regularne powracanie do dyskusji nad powyższymi pytaniami jest nieodzowne, jeśli chcemy budować wspólnotę pracowników organizującą się w sposób, który ostatecznie doprowadzi do realizacji wszystkich postulatów pracowniczych i zaspokojenie potrzeb świata pracy przy jednoczesnym osłabieniu siły kapitału reprezentowanego przez pracodawców i władze. Zwiększenie znaczenia, siły i możliwości Inicjatywy Pracowniczej wymaga także ponownego zastanowienie się nad stale powracającymi problemami, na które napotykamy podczas codziennych działań w ramach IP:

- brak zaufania i rozczarowanie pracowników instytucją związków zawodowych;
- represje wobec pracowników wstępujących do związku lub nie uznawanie przew pracodawce powołania w jego zakładzie komisji;
- problem reprezentacji oraz klientelizmu;
- alienacja miejsc pracy i pracowników, a także poszczególnych konfliktów.

Problem represji zajmuje stałe miejsce w toczonych na bieżąco dyskusjach na temat organizowania się w ramach Inicjatywy Pracowniczej, dlatego nie zostanie tu rozwinięty.



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

Negatywne doświadczenia pracowników z innymi związkami zawodowymi przekładają się na niechęć do wstępowania w szeregi IP. Konieczne jest jeszcze większe uwypuklenie odmiennego charakteru Inicjatywy, jako organizacji różniącej się od ugodowych związków, nie wchodzącej w żadne układy z pracodawcami, bojowej, otwartej na różnych pracowników i różnorodne metody organizowania się.

Problem reprezentacji i klientelizmu w znacznym stopniu dotyka członków i członkinie prezydiów komisji założonych w ramach Inicjatywy Pracowniczej. Struktura jaką jest związek zawodowy sama w sobie generuje podziały między poszczególnymi pracownikami. Pierwsza linia podziałów oddziela pracowników zrzeszonych w związku od tych, którzy do niego nie przystąpili, drugi podział zarysowuje się między osobami z prezydium komisji a pozostałymi pracownikami.

Niejednokrotnie prezydium uznawane są przez pozostałych jak zbiór osób w pełni odpowiedzialnych za działanie całej komisji oraz sytuację na zakładzie pracy. Osoby z prezydiów na zasadzie etatowych działaczy obarcza się całością pracy organizacyjnej. Zobowiązani są spełniać oczekiwania innych pracowników, których rola sprowadza się do płacenia miesięcznych składek. Dla osób z prezydiów dotychczasowi przyjaciele z pracy stają się klientami stawiającymi wymagania. Taka sytuacja kreowana jest przez sposób funkcjonowania związków zawodowych, ograniczonych ustawą o zz i kodeksem pracy. Objęcie pracowników z prezydiów ochroną i ujawnienie ich przynależności związkowej pracodawcy, reprezentowanie innych przed pracodawcą, przypadająca im często biurokratyczna praca, a z drugiej strony spotykanie się i podejmowanie poszczególnych decyzji tylko w ramach prezydium i inne czynniki budują przepaść między osobami z prezydiów a pozostałymi pracownikami. W konsekwencji może to stać się przyczyną wypalania się pracowników wybranych do prezydiów, spowodowanego nadmiernym obciążeniem, a także do profesjonalizacji pojedynczych osób z komisji, która przekształca opór w biurokratyczną pracę na rzecz utrzymania komisji. Co więcej powoduje to alienację od innych pracowników, często też wzajemna niechęć. W takiej sytuacji dla osamotnionych osób z prezydiów punktem odniesienia stają się często komisja krajowa, od której oczekuje się wsparcia. W momentach konfliktu zewnętrzna struktura związku zastąpić musi brak solidarności na zakładach pracy. Tymczasem podstawą rozwoju komisji powinno być budowanie i pogłębianie więzi między pracownikami, wzajemna solidarność oraz oddolna horyzontalna samoorganizacja. Z racji posiadanych ochron prezydia powinny być głosem pozostałych pracowników zrzeszonych w komisjach względem pracodawcy i łącznikiem poszczególnych odseparowanych od siebie grup z poszczególnych zakładów (zmian, wydziałów, zespołów itp.), mając jednak na uwadze budowanie odpowiednich relacji na zakładzie. Przekroczenie powyższego ograniczenia strukturalnego związku jest niezwykle istotne dla samorozwoju i przetrwania pojedynczych komisji, kształtowania się postaw solidarnościowych i rozszerzania się walk.



**I Konferencja Programowa
OZZ Inicjatywa Pracownicza
Poznań 26-27 kwietnia 2014 r.**

Ponownego przemyślenia wymaga także problem wyizolowanego charakteru poszczególnych konfliktów, którego mimo ciągłych starań często nie udaje się przełamać. W tym wypadku jednak możliwości związku zawodowego podlegają także obiektywnym, zewnętrznym czynnikom takim jak ogólna dynamika protestów pracowniczych.