

Strona główna

Jak Marx i Machno spotkali się z McDonald'sem

Yak, Śro, 2008-11-26 23:44 Prawa pracownika | Protesty | Publicystyka

Historia zwycięstw pracowników tymczasowych w Paryżu i ich walki za pomocą związkowych, poza-związkowych, legalnych i nielegalnych metod.

[Od tłumacza: w tekście jest mowa o związku zawodowym CNT-F, który jest zupełnie inną organizacją niż CNT-AIT (zrzeszona w międzynarodówce IWA). Tekst został napisany przez uczestnika Komitetu Solidarnościowego wspieranego przez CNT-AIT, który mocno krytykuje styl organizacyjny CNT-F ze względu na politykierstwo tej organizacji i próbę przejęcia walki związkowej z pominięciem samych pracowników.]

W ciągu ostatnich lat, wciąż zmieniająca się sieć aktywistów w Paryżu rozwinęła strategię wygrywania strajków przez osoby zatrudnione w sposób tymczasowy w outsourcingu, niskopłacane, często będących imigrantami, przeciw międzynarodowym sieciom gastronomicznym. Pracownicy należący do tej kategorii są zazwyczaj ignorowani przez związki zawodowe, choć formalnie do nich należą. Czasem związki wręcz przeszkadzają w ich walce. Niektóre z ich metod wykorzystują pozytywne aspekty francuskiego prawa pracy, które jest bardziej przychylne dla strajkujących, niż w zacofanych pod tym względem Stanach Zjednoczonych. Niemniej jednak, niektóre strategie z powodzeniem mogą znaleźć zastosowanie w innych krajach.

Grupa, o której będę pisać nazywa się po prostu Collectif de Solidarite (czyli Kolektyw Solidarnościowy). Grupa wyłoniła się z ogólnego poruszenia społecznego związanego ze strajkiem generalnym (niemal) z 1995 r. spowodowanym reformą emerytalną. W ruchu uczestniczą pracownicy tymczasowi, osoby zatrudnione na stałe, ludzie, którzy nie widzą perspektyw walki w ramach klasycznych związków zawodowych. Doświadczenie nauczyło ich, że z początku izolowane strajki pracowników zatrudnionych w wielkich międzynarodowych sieciach, pracujących w najgorszych możliwych warunkach, mogą okazać się zwycięskie, jeśli zostaną przekształcone w działania na skalę całego miasta "z zewnątrz" (jednak pojęcie "na zewnątrz" traci już swój sens w świecie outsourcingu i ograniczania zatrudnienia). Ważne jest także to, że aktywiści nie są członkami grup awangardystycznych, próbujących werbować do własnych organizacji.

Strategia, o której mowa znajduje się na całkowitych antypodach nieśmiałyh "kampanii korporacyjnych" stosowanych przez Raya Rogersa i jego naśladowców - czyli uprzejmych próśb skierowanych do udziałowców, by zechcieli solidaryzować się z pracownikami. Zamiast tego, strategia zakłada akcje bezpośrednie zmierzające do zablokowania firmy za pomocą kombinacji środków legalnych i „poza-legalnych”. Gdy tylko jest to możliwe, organizacja stosuje znane metody czarnego PRu i tworzy przekaz kompromitujący znane marki korporacyjne.

Obecna fala aktywności rozpoczęła się na dobre w 2002 r. od zwycięstwa strajku w McDonald's w samym sercu Paryża. Pięciu pracowników zostało zwolnionych bez powodu, pod pretekstem kradzieży z kasy. W wyniku tego zwolnienia został zorganizowany strajk, który trwał 115 dni, który cieszył się poparciem innych barów McDonald's i innych restauracji fast-foodowych w Paryżu. Jeden z organizatorów z branży restauracyjnej największego francuskiego związku zawodowego, CGT, wyczuł możliwość zbitcia kapitału politycznego i pomógł strajkującym, którzy byli członkami CGT wbrew obojętności lub zgoła niechęci reszty związku.

Jednak działania Kolektywu Solidarnościowego były niezbędne, by utrzymać strajk, odsyłać klientów i tłumaczyć im, o co chodzi, a także by od czasu do czasu blokować inne restauracje McDonald's w Paryżu. Po niecałych czterech miesiącach, zarząd McDonald's ustąpił i zatrudnił z powrotem zwolnionych pracowników, oraz poszedł na wiele innych ustępstw.

Komitec zajął się wtedy walką, która okazała się największym zwycięstwem do tej pory, czyli 10-miesięcznym strajkiem pokojówek imigrantek z Afryki w znanej sieci hotelowej ACCOR.

Pochodzące z Senegalu i Mali kobiety były prawie niepiśmienne, prawie nie mówiły po francusku, nie znały swoich praw wynikających z francuskiego Kodeksu Pracy. Pracowały według wysrubowanych norm i płacono im za wysprząpany pokój. Kobiety były zatrudnione przez zewnętrzną firmę, Arcade, która stosowała nieprzewidywalny harmonogram, zależnie od warunków z tygodnia na tydzień. Po kilku latach pracy większość pracownic cierpiała na choroby zawodowe, które nie były uznawane przez pracodawcę. Kobiety były członkiniami małego niezależnego związku SUD, ale ten związek odciął się od strajku na samym początku.

Pomimo trudności, Kolektyw Solidarnościowy był w stanie utrzymać strajk nękając hotelarzy irytującymi nalotami ulotkowymi na hotelowe lobby przynajmniej dwa razy w tygodniu, rozmowami z gośćmi hotelowymi o przyczynach strajku i wywierając presję na klientów i innych pracowników hotelu, by wsparli strajk. Dzięki tej taktyce, oraz innym dość głośnym akcjom, zarząd ACCOR i firma Arcade znalazły się w defensywie. Ich głównym celem było zakłócenie gładkiej i bezosobowej pracy hoteli i wyciągnięcie na jaw skandalicznych warunków, w których pracowały sprzątaczk. Ten cel został osiągnięty. Podobnie, jak podczas strajku w McDonald's, Kolektyw Solidarnościowy dostarczył głównych sił potrzebnych do utrzymania strajku nawet wtedy, gdy większość strajkujących była zdemoralizowanych i gotowych do kapitulacji. Kolektyw jednak zawsze pilnie zwracał uwagę na to, żeby nie odbierać inicjatywy samym strajkującym.

Koncerty benefitowe przyczyniły się do rozślawienia tej sprawy i do zebrania funduszków. Po 10 miesiącach zarząd ustąpił, zwłaszcza w kwestii norm pracy, które zostały znacznie zredukowane. Uzyskano również inne ustępstwa w postaci regularnych harmonogramów, ponownego zatrudnienia strajkujących pracowników, zapłaty 35% wysokości pensji za czas strajku. Jedynym ustępstwem ze strony strajkujących była zgoda na utajnienie nowej podpisanej umowy, tak, aby nie mogła być wykorzystana jako wzór w innych sytuacjach.

Jednak warunki umowy szybko przeniknęły do środowiska aktywistów. Jednak z drugiej strony, ACCOR wykorzystało poufność umowy do utrudnienia wprowadzenia jej w życie, gdyż pilnowanie realizacji warunków umowy zależało od związków zawodowych (SUD), które dołączyły do strajku jedynie na samym końcu, tylko po to by sobie przypisać sławę zwycięstwa, na które zupełnie nie zapracowały.

Doświadczenia tego strajku umożliwiły dalsze zaangażowanie w nowy strajk w McDonald's w Paryżu. Zarząd firmy myślał, że po uciśnięciu sprawy będzie mógł znów zwolnić i nękać pracowników zaangażowanych w pierwszy strajk. W ten sposób doszło do nowego konfliktu, który wybuchł w marcu 2003 r.

Poniżej, znajduje się opis kilku dni pracy Kolektynu Solidarnościowego na początku maja 2003 r. W opisie starałem się przekazać ducha akcji bezpośredniej, który był najważniejszy w działaniach kolektywu, w których uczestniczyłem przez kilka miesięcy.

Po zakończeniu tradycyjnego i dość nudnego marszu z okazji Pierwszego Maja w Paryżu, w którym uczestniczyło 300 tys. ludzi, Kolektyn Solidarnościowy zebrał 100 osób na akcję bezpośrednią przeciwko Frog Pub, brytyjskiej sieci posiadającej cztery restauracje w Paryżu. Od połowy kwietnia strajkowało tam 28 pracowników kuchni pochodzących ze Sri Lanki. Grupa solidarnościowa wdarła się do restauracji, starła się z managerem i próbowała nakłonić klientów do opuszczenia lokalu.

Dnia 3 Maja, około 30-40 członków Kolektynu Solidarnościowego zebrało się w okupowanej restauracji McDonald's w dzielnicy Strasbourg St-Denis w centrum Paryża. Następnie przemaszerowaliśmy do najbliższej restauracji Frog, która mieściła się 10 minut drogi dalej. Strajk pracowników ze Sri Lanki był spowodowany zwolnieniem pomocnika managera, który był Tamilem ze Sri Lanki. Jednak szybko doszły sprawy poprawy skandalicznych warunków sanitarnych i wielu uchybień wobec prawa pracy. Szef przyznawał pracownikom urlopy wtedy, gdy mu pasowało, pomywacze musieli używać zimnej wody, nie było dodatkowych wypłat za nadgodziny, pracownicy kończący pracę o 1 nad ranem musieli być z powrotem w pracy o 8 rano (według prawa powinno być przynajmniej 11 godzin pomiędzy zmianami). Manager sieci Frog powiedział jednemu pracownikowi ze Sri Lanki: „Jestem zadowolony z twojej pracy. Europejczyk nie pracowałby tak nawet przez godzinę.”

Dodatkowej radości dostarczał fakt, że większość klienteli sieci Frog stanowili aroganccy yuppies, w tym wielu Brytyjczyków (jak manager), którzy dostali ataku apopleksji. Podczas drugiej interwencji, Kolektyn Solidarnościowy nie patyczkował się. Pewną rolę odegrała specyficznie francuska „kultura strajkowa”, dość trudna do wytłumaczenia. Ludzie wkroczyli do baru i natychmiast jedna osoba zaczęła krzyczeć przez megafon, w ciągu kilku minut główne wejście zostało zablokowane i zaklejone kilkumetrowym banerem z hasłami w 10 językach. Rozdawano również ulotkę po francusku i po angielsku, w której dokładnie opisano sytuację.

Zjawiała się policja i wtedy zaczął się dziwny kabaret (łatwo sobie wyobrazić, jak zachowałyby się nowojorska policja, lub policja San Francisco w podobnej sytuacji).

Policja odnosiła się do strajkujących w rękawiczkach (najwyraźniej otrzymali takie polecenia, żeby uniknąć złej reklamy dla rządu Chiraca, który szykował się do frontalnego ataku na pracowników sfery budżetowej). Nastąpiła dyskusja o tym co mogą, a czego nie mogą robić pikietujący. A więc można blokować główne wejście, ale nie wchodzić do środka i nakłaniać klientów do opuszczenia lokalu, itp. itd. Od czasu do czasu jeden ze strajkujących włączał syrenę z megafonu, co podkreślało atmosferę.

Po zakończeniu akcji poszliśmy do innej restauracji McDonald's, w której również trwał strajk. Było w niej pełno klientów, ale w ciągu pięciu minut udało się ją całkowicie zablokować przy użyciu takiej samej taktyki. Przy drzwiach odsyłaliśmy klientów, mówiąc im, że bar jest zamknięty. 90% osób natychmiast odchodziło. Ciekawa była reakcja na strajk niechlujnych hip-hopowców.

O 18:30 tego samego dnia miała miejsce kolejna akcja w innym barze Frog przy małej uliczce w ekskluzywnej dzielnicy St-Germain des Pres. Pomimo problemów, które później pojawiły się pomiędzy strajkującymi, a CNT-F, związkiem anarcho-syndykalistycznym, do którego się przyłączyli, bardzo podnosił na duchu widok pikiet Tamilów z flagami czarno-czerwonymi w barwach CNT-F, sugerując prawdziwego ducha internacjonalizmu.

Większość Tamilów ledwie mówiła po francusku i czasem trudno było ocenić, co sądzą o różnych frakcjach politycznych, które krążyły wokół nich, a także jakie konflikty polityczne dzieliły ich samych. Niemniej jednak, jako członkowie anarcho-syndykalistycznego CNT-F, chroniły ich prawa pracy, które albo nie istnieją, albo nie są stosowane w USA: nie mogli być zwolnieni za udział w strajku, nie mogli być zastąpieni na stałe przez łamistrajków (ale już podczas strajku mogli być zastąpieni przez pracowników tymczasowych). W przypadku powrotu do pracy byli chronieni przez umowę o pracę na czas nieokreślony.

Wsparcie społeczne dla strajkujących było mniejsze z powodu zbytnej ufności w skuteczność tych praw i niedoceniaenia roli akcji bezpośredniej w wyrównywaniu sił.

Dzielnica raczej nie była "proletariacka". Przechodnie w większości byli zagranicznymi turystami lub bogatymi Francuzami. Kolektyw Solidarnościowy nakłonił jednak sporo osób do nie wchodzenia do baru i tłumaczył powody strajku w jęz. angielskim, francuskim, niemieckim i hiszpańskim. Zaczęliśmy zbierać pieniądze do pudełka po butach. W dwie godziny zebraliśmy około 30 euro. To był doskonały przyśpieszony kurs socjologiczny, który pokazał, kto reaguje, a kto nie. Ciekawe było też to, że nawet osoby, które były w oczywisty sposób obojętne lub wrogo nastawione, zachowywały się uprzejmie. W Stanach w podobnej sytuacji z pewnością powiedziano by mi, że nie będę im mówić, gdzie mają jeść. Trzeba jednak powiedzieć, że specyficzny klimat, który poprzedzał masowe demonstracje przeciwko reformie emerytalnej na przełomie maja i czerwca 2003 r. zwiększał sympatię dla strajkujących wśród przechodniów i ofiarodawców.

Taktyka stosowana przez Kolektyw Solidarnościowy podczas 5-6 strajków najbardziej wyzyskiwanych imigrantów i młodych Francuzów w regionie Paryża wykazała swoją skuteczność. W skład kolektywu wchodzi aktywiści z całego miasta, którzy widzą potrzebę walki również poza miejscem pracy. Elementem decydującym, który pozwala wygrać strajk jest 30-40 osobowa grupa wsparcia z zewnątrz, która dostarcza dodatkowych sił strajkującym, którzy często znajdują się w izolacji. Nie jest to strategia leninowska, gdyż nikt nie stara się werbować ludzi do organizacji. Kolektyw stara się pozostawić pracowników w centrum decyzji o ich własnej walce, czego nie robi żaden związek zawodowy, ani typowe grupy lewicowe. Jedynym celem jest zwycięstwo strajku i pogłębienie sieci "latających pikiet", które będą dostępne dla następnej bitwy.

Jakie można mieć zastrzeżenie do tego rodzaju wędrownych grup wsparcia dla strajkujących? Na pewno taka taktyka nie rozwiązuje wszystkich problemów, a kolektyw zdaje sobie sprawę z faktu, że możliwość odesłania dużej liczby klientów w niektórych miejscach przyczyniła się do sukcesu. Aby zablokować fabrykę, lub maszynę wojenną potrzeba znacznie więcej ludzi.

Niemniej jednak tego rodzaju taktyka stworzyła coś w rodzaju miniaturowego strajku w Toledo Auto-Lite (w 1934 r.), gdy pracownicy tymczasowi zakończyli izolację przegrywających strajków najbardziej wyzyskiwanych pracowników imigrantów i zamienili ją na coś co naprawdę zablokowało zarząd pod względem finansowym i pod względem reputacji. Przynajmniej w części jest to odpowiedź na bardzo skuteczną formę zwalczania oporu przez atomizację w „miejscu produkcji” dzięki rotacji nastoletnich pracowników, itp. Dzięki tej strategii, sukces managementu z ostatnich 20 lat zostaje postawiony na głowie: ciągle poddawana rotacji tymczasowa siła robocza, która nigdy nie przebywa w jednym miejscu dość długo, by się zorganizować, nagle przybywa „z zewnątrz”, aby zamknąć miejsce pracy i wymuszać zmianę warunków pracy.

Dzisiejsi strajkujący jutro będą pikietować w innych miejscach, lub będą tam strajkować. Zwolnienia stałych pracowników, to broń obosieczna: z jednej strony jest to korzystne dla pracodawców, ale z drugiej powoduje zwiększenie liczebności pracowników pozbawionych korporacyjnego przywiązania do pracy wykonywanej przez całe życie i którzy mogą wzmocnić latające pikiety. Problem związkowej obojętności, czy utrudniania przestaje być problemem: związki są wykorzystywane zawsze wtedy, gdy są użyteczne, dla ochrony prawnej, ale są ignorowane wtedy, gdy utrudniają strajk z powodu prowadzonej przez siebie polityki. Związki muszą albo zgodzić się na takie warunki, albo zamilknąć (co zwykle robią). Związki raczej nie odważyłyby się użyć takiej kombinacji prawnych i poza-prawnych taktyk, zwłaszcza w USA.

Nie ma problemu przypodobania się lewicowym biurokratom lub stawiania się jak oni. Komitet przejmuje inicjatywę nie czekając na związki. W podobnej sytuacji w USA, typowy związek zawodowy ustawiłby swoją rachityczną pikietę, odpędził „ludzi z zewnątrz” mówiąc im, że to nie ich sprawa i zastosowałby się do jakiegokolwiek nakazu sądowego. Kolektyw Solidarnościowy NIE JEST też grupą awangardystyczną, jak wiele grup w przeszłości. Wszyscy członkowie kolektywu są "pracownikami z odzysku".

Od maja 2003, strajk w sieci Frog Pub zmienił się z powodu wielkich strajków sektora publicznego, które rozpoczęły się w marcu i trwały do czerwca. Całymi tygodniami w Paryżu odbywały się (zazwyczaj kontrolowane) demonstracje, jedna za drugą. Główne tematy protestów (na tyle, na ile można je streścić tutaj) polegały na sprzeciwie wobec próby (zakończonych powodzeniem) zwiększenia czasu pracy koniecznego do uzyskania emerytury do 37 lat, tak jak w sektorze prywatnym. Również chodziło o sprzeciw wobec ataku na prawa nauczycieli za pomocą reform szkolnictwa, które zakładały masowe zwolnienia personelu nie uczącego i zmiana programu nauczania zgodnie z miejscowym rynkiem pracy.

Wielu strajkujących z sieci Frog było zawodowymi kucharzami i w naturalny sposób zaczęli sprzedawać napoje i kanapki demonstrantom w strategicznie umieszczonych punktach na trasie demonstracji, reklamując jednocześnie swój strajk i zbierając fundusze, co Komitet Solidarnościowy robił już podczas każdej demonstracji. Dzięki temu fundusz strajkowy został znacząco zasilony, a protest przeciwko "szefom-poganiaczom niewolników" stał się bardziej znany, niż to było możliwe wcześniej.

W tym samym czasie odbyła się cała seria masowych demonstracji, zebrań i konfrontacji z policją. To całkowicie zaćmiło działania Komitetu Solidarnościowego i stworzyło sytuację w której tradycyjna awangardystyczna lewica, przede wszystkim Lutte Ouvriere, systematycznie przejmowała i manipulowała masowymi zebraniem. Pomimo wielu oddolnych inicjatyw, związki zawodowe i grupy lewicowe skutecznie zdemobilizowały aktywistów.

Ale nawet zanim ruch masowy opadł, inne czynniki zaczęły ciążyć nad strajkiem we Frog Pub. Inaczej niż w przypadku uwięzionego sukcesem strajku pracowników McDonald's i strajku afrykańskich pokojówek przeciw ACCOR i Arcade, strajk we Frog Pub zakończył się porażką. Jednak zarząd sieci zapłacił wysoką ceną w wielu obszarach.

Pierwszym niekorzystnym zjawiskiem był wewnętrzny kryzys w CNT-F, który bezpośrednio podważył strajk. Na zewnątrz mało było wiadomo o tym wewnętrznym kryzysie, który obrócił przeciwko sobie minibiurokratów z CNT-F. Znany jest tylko fakt, że w końcu doszło do zmiany osoby odpowiedzialnej branżą restauracji w CNT-F. CNT-F nie ignorowało strajku, jak CGT (z jednym wyjątkiem). Nie odcięło się też od strajku i nie przypisało sobie na koniec zasług (jak w przypadku SUD i strajku afrykańskich pokojówek), ale z początku CNT-F prowadziło strajk bez prób włączenia strajkujących w organizację, przedstawiając się jako "zawodowcy", którzy w ciągu kilku tygodni rozprawią się z zarządem Frog. Gdy stało się jasne, że to tylko czcze przechwałki, strajkujący zrozumieli, że Kolektyw Solidarnościowy był jedynym wiarygodnym sojusznikiem, choć CNT-F traktowało Kolektyw jak rywala. W końcowych miesiącach strajku, jedynie garstka aktywistów CNT-F nadal działała razem ze strajkującymi i Komitetem Solidarnościowym.

Równie destrukcyjne było odkrycie w połowie lata, że 7 strajkujących było członkami nacjonalistycznych Tamilskich Tygrysów. Jeden z managerów Frog Pub skontaktował się z Tygrysami, którzy mają coś w rodzaju „rządu cieni” wśród 15 tys. Tamilów żyjących w

regionie paryskim i którzy starają się narzucić swoją władzę Tamilom, w podobny sposób, jak północnoafrykańscy fundamentaliści próbują narzucić swoje wpływy północnoafrykańskiej ludności Francji. Wskutek jakiejś umowy, Tamilskie Tygrysy uczestniczące w strajku były zmuszone wycofać się ze strajku pod groźbą śmierci.

W tym czasie strajk pracowników budżetówki i strajk nauczycieli był już pokonany, z wyjątkiem działań grupy Intermittents du Spectacle, która działała aż do jesieni.

Nie mniej jednak, praca pozostałych 7 strajkujących wraz z pracą Kolektywu Solidarnościowego przyniosła rezultaty, zwłaszcza w największej restauracji Frog Pub w Bercy, gdzie znacznie zmniejszyła się liczba klientów sympatyzujących ze strajkiem. Ta sytuacja utrzymała się do jesieni.

Pomimo osłabienia CNT-F i "interwencji" Tamilskich Tygrysów, managerowie Frog nadal chcieli pójść na ugodę. W końcu w październiku 2003 r. pozostali pracownicy zgodzili się na sumę 5000 euro na głowę w zamian za zgodę na zwolnienie (dzięki czemu zyskiwali prawo do świadczeń dla bezrobotnych).

Niniejszy artykuł ma na celu opisanie taktyki, sukcesów i porażek ruchu aktywistów w innych krajach. Nie chodzi tu o żadną propagandę sukcesu. Jak już powiedziano, członkowie kolektywu doskonale zdawali sobie sprawę z tego co mogą, a czego nie mogą zrobić przy takiej a nie innej liczbie członków. Zdawali sobie również sprawę z wrażliwości pracodawców na rodzaj stosowanej taktyki. Po zakończeniu strajków, management wrócił do ofensywy. Rok po swojej porażce, McDonald's próbował jeszcze raz zastosować prowokację i naraził się na kolejny strajk. Sieć hoteli ACCOR prześladowuje strajkujące pokojówki i zwolniła najbardziej bojowe aktywistki. Kolektyw angażuje się w nową kampanię. Obrońcy status quo tacy, jak niektóre grupy lewicowe, mieli czelność oskarżyć kolektyw o manipulowanie strajkującymi, pomimo że zawsze wyróżniał się odmową zastępowania strajkujących w ich walce.

Przeniesienie tej taktyki do USA będzie musiało oczywiście uwzględnić bardziej brutalną rzeczywistość w tym kraju. Jednak nie znam innej metody konfrontacji z pracodawcami, która by była skuteczna z ofensywą pracodawców mającą miejsce od trzech dziesięcioleci. Żadna inna taktyka nie pozwoliła na osiągnięcie tylu małych, ale znaczących zwycięstw.

Loren Goldner

Tekst pochodzi ze strony: Break Their Haughty Power:
<http://home.earthlink.net/~lrgoldner>