

# PRIAME AKCIE

---

## na pracoviskách

### Priame akcie na pracoviskách *Základné druhy a konkrétne príklady*

- štrajk
- divoký štrajk
- duálna moc
- maródka
- neformálny odpor
- obsadenie pracoviska/okupácia
- otvorené ústa
- piket
- práca podľa pravidiel
- prerušovaný štrajk
- sabotáž
- solidarita
- spomalenie
- štrajk dobrou prácou



### Základné druhy a konkrétne príklady



**Nakladateľstvo bod zlomu (NBZ)** je neziskový a benefičný vydavateľský projekt zameraný na publikovanie prevažne prekladov textov a filmových dokumentov, ktoré sa zaoberajú hnutím pracujúcich. Približuje diela, ktoré sú bežne ťažko dostupné alebo dostupné len v cudzom jazyku. Funguje ako spolupracujúca skupina Priamej akcie (MAP Slovensko).

**Doteraz vydané tituly:**

- Noam Chomsky „Newyhnuté ilúzie, médiá a propaganda“ (1999)
- Laslo Sekeľ „Anarchizmus, marxizmus a priama demokracia“ (1999)
- Michail Bakunin „Marxizmus, sloboda a štát“ (1999)
- Úvod do foriem priamych akcií pracujúcich – vrecková príručka pre našťvaných pracujúcich (2002)
- Graham Purchase „Anarchizmus a ekológia“ (2002)
- Zanon – továreň bez šéfov. Maté, hlina a výroba (CD/DVD, 2005)
- Anarchizmus v Amerike (CD/DVD, 2006)
- Železná kolóna „My sa trosiek nebojíme...“ (hudobné CD, 2007)
- Úspešný štrajk v lodeniciach v Puerto Real - Anarchosyndikalizmus v praxi (2008)
- Zápisky z triednych bojov. Užitočné skúsenosti z praxe malých organizácií a odborových zväzov (2008)
- Venezuela: 10 rokov vlády Huga Cháveza (2009)

\* \* \* \* \*

**Priame akcie na pracoviskách**  
**Základné druhy a konkrétne príklady**

Nakladateľstvo bod zlomu (2009), druhé vydanie  
Druhé vydanie pripravili: Michal Tulík, Nadia Hladká

**Použité zdroje:**

**A Worker's Guide to Direct Action**  
[www.iww.org.uk/organise/direct\\_action](http://www.iww.org.uk/organise/direct_action)

**Direct Action In Industry**  
[www.spunk.org/texts/intro/practice/sp001703.html](http://www.spunk.org/texts/intro/practice/sp001703.html)

**Workplace Organising**  
[www.libcom.org/organise/workplace-organising](http://www.libcom.org/organise/workplace-organising)

**Strategy for Industrial Struggle**  
<http://thecommu.ne.files.wordpress.com/2008/10/industrialstrugglepamphlet2.pdf>

NBZ, P.O. BOX 16, 840 08 Bratislava 48, Slovensko  
web: <http://nbz.priamaakcia.sk>, e-mail: [nbz@priamaakcia.sk](mailto:nbz@priamaakcia.sk)

## Namiesto záveru - pozvanie

Neexistujú návody alebo vopred hotové recepty na každú situáciu. Na opísané príklady sa pozeráme kriticky a vieme, že veľakrát vôbec nemusia fungovať, zvlášť, keď je použitá len jedna taktika. Úspech ovplyvňujú rôzne faktory, napríklad skúsenosti a vedomosti pracujúcich o spôsoboch riešenia konfliktov, rozšírenie solidarity (aj do zahraničia), zraniteľnosť zamestnávateľov tou či onou akciou, objektívne podmienky (ročné obdobie, dopyt po produktoch, stav zásob na sklade, miera nezamestnanosti a pod.) a samozrejme aj konkrétna situácia a prostredie, v ktorom spor prebieha. Situácia pred otvoreným konfliktom alebo počas neho si vyžaduje oveľa viac, ako je schopná poskytnúť táto brožúra.

Uvítame komentáre, kritiku a ďalšie príklady a skúsenosti zo sporov na pracoviskách. Boli by sme radi, keby si túto brožúru vnímal/a ako začiatok.

*NBZ, apríl 2009*



## Úvod

Brožúra Priame akcie je určená najmä bojovne naladeným pracujúcim. Približuje niektoré druhy priamych akcií, ktoré sa dajú použiť v konfliktoch so zamestnávateľmi. Pripravili sme ju s cieľom rozprúdiť diskusiu a podnietiť pracujúcich, aby sa viac delili o skúsenosti z vlastných sporov. Hlavným zdrojom informácií o akciách, ku ktorým v súčasnosti dochádza, sú odbory a masmédiá, takže celkový prehľad o dianí - a hlavne o skúsenostiach - je výrazne obmedzený. Navyše sa nevie takmer nič o bojoch neorganizovaných pracujúcich na neformálnej úrovni (keď konajú napríklad ako skupinky kolegov a kolegyň).

Asi najznámejšou formou akcií na pracoviskách na Slovensku je štrajková pohotovosť zo strany odborov, ktorej výsledky sú však diskutabilné. Niekedy zamestnanci vďaka štrajkovej pohotovosti dokážu vyvinúť dostatočný tlak na vedenie (napríklad zamestnanci SAD v Poprade v marci 2007), inokedy nie. Situácia potom buď vyústi do štrajku (štrajk železničiarov v roku 2003) alebo konflikt viac-menej vyprchá či sa neefektívne natiahne (prípady vodičov MHD v Košiciach v roku 2009). Oficiálne vyhlásenie štrajkovej pohotovosti je zvyčajne prvou a často jedinou možnosťou, ktorá sa využíva pri riešení problémov na pracovisku. Obmedzuje sa pritom výlučne na aktivity, ktoré vedie oficiálna organizácia (odbory), pričom väčšina pracujúcich v súčasnosti v odboroch nie je.

Priame akcie vychádzajú z iného prístupu či „filozofie“. Rozdiel je v spôsobe, akým ľudia riešia vzniknutý problém – bez sprostredkovateľov, ktorí by konali namiesto nich. Rozhoduje a koná sa na základe toho, na čom sa dohodnú ľudia, ktorých sa problém týka, a ktorí ho chcú riešiť. Priame akcie samozrejme neznamenajú automatický úspech. Ich výhodou však je, že prípadná prehra takpovediac „patrí nám“. Nie je nadiktovaná či vnútená niekým iným. Keďže rozhodujeme sami za seba, naše sú aj chyby, ktoré urobíme. Vďaka priamym akciám získavajú ľudia kontakty, vedomosti a najmä skúsenosti, ktoré môžu v budúcnosti pomôcť im alebo niekomu inému.

Existuje veľa zákonných obmedzení, ktoré znemožňujú uskutočnenie úspešných akcií. Je dobré, keď pri priamych akciách, ktoré môžu byť na hrane zákona, aspoň zhruba poznáme, kto čo môže. Z vlastnej skúsenosti však vieme, že labyrint zákonov si vyžaduje čas. Je prirodzené, ak máme obavy z možných postihov. Boj medzi šéfmami a pracujúcimi však nie je bedmintonový zápas. Dôležité je dostať zamestnávateľa do šachu a odradiť ho od právnych krokov. Musíme byť šikovní, rýchli a nekompromisní.

Vo svojej podstate sú priame akcie útokom na moc druhej strany a zároveň vyjadrením našej moci. Zasaňujú nielen oblasť výroby, distribúcie a služieb, ale aj politiku, komunitu a v neposlednom rade medziľudské vzťahy. Sú kritickou reakciou na kapitál (ktorý je základným kameňom kapitalistického ekonomického systému) a štát (opierajúci sa o zastupiteľskú demokraciu, ideológiu, isté hodnoty, právo, atď.).

Priame akcie na pracoviskách sú kľúčom k zmene vo všetkých týchto oblastiach. Sú jedinečné v tom, že zasahujú do oblasti práce, teda oblasti, na ktorej stojí a padá existencia a reprodukcia ľudskej spoločnosti, keďže bez práce ľudí nemôže spoločnosť existovať.

Keď analyzujeme jednotlivé metódy a diskutujeme o konkrétnych bojoch, pýtame sa, či akcie posilujú dôveru vo vlastné sily, iniciatívu, účasť na diani, solidaritu, rovnoprávnosť a vlastnú aktivitu ľudí. Naproti tomu nepriame akcie, ktoré nie sú v rukách samotných pracujúcich, majú tendenciu viesť k pasivite, apatii, cynizmu, odcudzeniu sa alebo spoliehaniu sa na to, že problémy za nich vyriešia iní. V konečnom dôsledku môžu spôsobiť, že sa ľudia nechajú manipulovať inými; nezriedka aj tými, ktorí údajne konajú v ich záujme. Základom preto je, aby ľudia sami kontrolovali vývoj svojho sporu.

Pri písaní o priamych akciách sme čerpali z viacerých zahraničných zdrojov, prevažne však z Veľkej Británie a USA. Nové vydanie brožúry Priame akcie (prvé vyšlo v roku 2002) sme sa však pokúsili obohatiť aj o niekoľko príkladov zo Slovenska.

Postupne predstavíme tieto druhy priamych akcií:

- štrajk
- divoký štrajk
- duálna moc
- matrócka
- neformálny odpor
- obsadenie pracoviska/okupácia
- otvorené ústa
- piket
- práca podľa pravidiel
- prerušovaný štrajk
- sabotáž
- solidarita
- spomalenie
- štrajk dobrou prácou

Štrajk dobrou prácou sa samozrejme nedá použiť vždy, určite by sa však dal využívať častejšie, ako je dnes zvykom. Keby sa brali vážne pokrytécké slogany firiem o „vyššej kvalite“, bolo by zaujímavé sledovať reakcie manažérov po tom, čo by sa skutočne dosiahla vyššia kvalita, akú mali pôvodne v úmysle. Samozrejme s väčšou spotrebou materiálu alebo pomalším tempom práce. Jedným z pozitívnych účinkov štrajku dobrou prácou je, že je dôsledky nesie zamestnávateľ.

**Vodiči v Lisabone, Portugalsko (1968) a Austrálii (1990).** „*Lisabonski autobusári a železničari dnes jazdili zadarmo. Protestovali proti tomu, že Britmi vlastnená Lisbon Tramways Company im odmietla zvýšiť mzdy. Sprievodcovia a vodiči dnes prišli do práce ako zvyčajne, ale sprievodcovia si nevyzdvihli svoje kasičky. Zdá sa, že verejnosť je na strane týchto štrajkujúcich s myšlienkou nevyberať žiadne cestovné a školáci si užívajú. Začali sa prázdniny a oni si krátko čas cestovaním.*“ (The Times, 2. 7. 1968) Rovnaký postup použili aj vodiči električiek v Austrálii.

**Zamestnanci reštaurácií v New Yorku, USA.** Odborári z IWW zamestnaní v reštauráciách si po prehratom štrajku vydobyli niektoré zo svojich štrajkových požiadaviek tým, že na taniere dávali dvojité porcie a účty zaokrúhľovali smerom nadol.

**Zamestnanci nemocnice vo Francúzsku.** Pracujúci v Mercy Hospital sa báli, že keby vyšli do štrajku, pacienti by zostali bez ošetrovania, a tak namiesto štrajku odmietli vyplňať fakturačné doklady na lieky, laboratórne testy a liečenia. Výsledkom bola lepšia starostlivosť o pacientov (keďže čas venovali ich ošetrovaniu a nie papierovačkám) poskytovaná zadarmo. Počas troch dní sa príjem nemocnice znížil o polovicu a vystrašení správcovia nemocnice súhlasili so všetkými požiadavkami pracujúcich.

ráno. Úsekoví dôverníci podporovali predákom odborov pri takýchto udalostiach vždy tvrdili, že zamestnanci pracujú normálne, a napriek mnohým výzvam ich odmietli presvedčať, aby prestali obmedzovať výrobu." (Tento srdcervúci a vášnivý apel Ford Motor Company bol publikovaný v správe Jack Court of Enquiry, C.M.D.E 1999, Apríl 1963 H.M.S.O., str. 57.) Škoda, že táto užasná tradícia „normálneho pracovania“ už nie je vo Forde taká silná ako kedysi. Veci sa ale začínajú zlepšovať.

**Lodiari v Glasgowe, Veľká Británia (1889).** „V roku 1889 žiadali organizovaní lodiari v škótskom Glasgowe 10%-né zvýšenie miezd. Šéfov odmietli, čo vyvolalo štrajk. Boli najatí štrajkokazi, ktorí však boli z poľnohospodárstva. Lodiari museli priznať porážku a vrátiť sa do práce za staré mzdy. Ale predtým ako sa vrátili, ich odborový tajomník im povedal: „Vraciate sa do práce za starú mzdu. Zamestnávateľa stále tvrdia, že boli spokojní s prácou ľudí z poľnohospodárstva, ktorí nám počas štrajku vzali naše miesta. My sme ale videli, ako pracujú. Videli sme, že ani nedokázali prejsť po lodi a že im popadala polovica tovaru, ktorý prevážali; skrátka, že dvaja z nich len ťažko dokázali urobiť prácu jedného z nás. Zamestnávateľa však tvrdia, že boli spokojní s prácou týchto chlapíkov. Takže nám ostáva len jedna možnosť: pracovať ako oni. Len s jedným rozdielom – oni často padali do vody – toto po nich opakovať nemusíte.“ A presne toto lodiari urobili. Po niekoľkých dňoch poslali podnikateľa po odborového tajomníka a prosili ho, aby povedal pracujúcim, nech pracujú ako predtým, pričom im zaručili o 10 % vyššiu mzdu.“ (Walker C. Smith: Sabotage: Its History, Philosophy and Function)

**Robotníci v Indiane, USA.** Na prelome 19. a 20. storočia časť robotníkov stavajúcich železničné trate v Indiane upozornili, že im znížia mzdy. Okamžite vzali svoje lopaty ku kováčovi a nechali si z nich odrezať 5 cm. Keď sa vrátili do práce, povedali šéfovi: „Menšia mzda, menšie lopaty“.

## ŠTRAJK DOBROU PRÁCOU (Good Work Strike)

Štrajk dobrou prácou znamená poskytovanie lepších služieb alebo produktov, ako má v úmysle zamestnávateľ, prípadne ich poskytovanie zadarmo. Môže ísť napríklad aj o naúčtovanie menšej sumy alebo váhy.

Priame akcie často zasahujú aj spotrebiteľov, najmä v odvetvi služieb, kde sú dotknutými zákazníkmi väčšinou iní pracujúci. To môže oslabiť verejnú podporu akcií a nahrávať zamestnávateľom pri očierňovaní štrajkujúcich. Pri štrajku dobrou prácou tento problém odpadá, keďže ľudia požadované služby dostanú, a často ešte výhodnejšie ako zvyčajne.

## ŠTRAJK (Strike)

Štrajk je všeobecné označenie pre prerušenie práce zo strany zamestnancov. V tejto brožúre opisujeme niekoľko druhov štrajkov, ktoré však majú isté špecifiká, pre ktoré im venujeme samostatnú pozornosť. Medzinárodná organizácia práce považuje štrajk za legitímny, no a krajiny prostriedok obrany ekonomických a hospodárskych záujmov zamestnancov, ktorý vyplýva z práva na slobodu združovania. Na Slovensku je v zákone vymedzený len štrajk v spore o uzavretie kolektívnej zmluvy, ktorému predchádza niekoľkotýždňový proces kolektívneho vyjednávania. Na ostatné prípady neexistuje zákonná úprava a platí Čl. 2 ods. 3 Ústavy, že „Každý môže konať, čo nie je zákonom zakázané a nikoho nemožno nútiť, aby konal niečo, čo zákon neukladá.“ Inými slovami, ak neexistuje zákonná norma, ktorá by zakazovala štrajkovať, je štrajk legálny.

Krátkodobé symbolické štrajky sa používajú aj ako politický nástroj napríklad proti politike vlády. Príkladom môže byť hodinový generálny štrajk na Slovensku 26. septembra 2003 či v Česku 24. júna 2008.

Štrajk si vyžaduje dobrú mobilizáciu a organizáciu. Existuje viacero taktík, vďaka ktorým sa dajú minimalizovať straty vo vlastných radoch a maximalizovať následky na strane šéfov. Existuje napríklad šachovnicový štrajk, kedy nepracuje každé druhé oddelenie; lesný požiar alebo prepojený štrajk, ktorý sa postupne presúva z jednej kľúčovej časti výrobného procesu do druhej; preukazový štrajk, pri ktorom každý pracujúci s nepárnym číslom na preukaze je v spore v pondelok, stredu a piatok, a každý s párnym číslom bojuje v utorok, štvrtok a sobotu; a rozličné obmeny pámo-nepárneho štrajku, kedy manuálni robotníci zložia nástroje ráno a vrátia sa poobede, keď už zasa prestáva pracovať kancelársky personál a predáci, čím sa ochromí celá výroba a dosiahne celodenná odstávka pri strate mzdy len za polovicu dňa. Dalším druhom štrajkov venujeme nasledujúce strany.

**Štrajk železničiarov, Slovensko (2003).** Najznámejším štrajkom v novodobých dejinách Slovenska bol štrajk asi 30 000 železničiarov, ktorý trval od večera 31. januára 2003 do večera 3. februára 2003. Jeho príčinou boli opatrenia, uskutočnené v súvislosti s pôžičkou Európskej investičnej banky, medzi ktoré patrilo aj prepúšťanie a rušenie spojov. Cieľom štrajku bolo zastaviť rušenia spojov na 25 lokálnych tratiach a ďalších asi 200 spojov na hlavných tratiach. Štrajkujúci čelili veľkému tlaku zamestnávateľov a negatívnej mediálnej a politickej kampani. Štrajk bol 3. februára pozastavený po vydaní predbežného súdneho opatrenia Okresného súdu Bratislava 1. vydaného na základe žaloby ŽSR o ne-



zákonosti štrajku. Štrajkový výbor, zložený z funkcionárov odborov, toto rozhodnutie akceptoval a štrajk ukončil. A to napriek tomu, že bolo jasné, že súd rozhodol na základe ekonomicko-politickej objednávky a dost' sporne (keďže právo na štrajk garantuje ústava), čo nakoniec potvrdil aj Krajský súd v Bratislave. Ani jedna z požiadaviek štrajku nebola naplnená.

Štrajk ochromil najmä osobnú dopravu na celom území Slovenska, ktorá však bola nahradená posilnenými autobusovými spojmi. Nákladná doprava bola oslabená v menšej miere, čo znížilo účinok štrajku. Na druhej strane, štrajk symbolicky podporovali niektorí vodiči autobusov (napríklad vo zvolenskom regióne), ktorí uvažovali o solidárnom štrajku.

## DIVOKÝ ŠTRAJK

### (Wildcat Strike)

Divoký (neoficiálny) štrajk nepodlieha procedúram, na základe ktorých sa ohlasuje oficiálny štrajk, a ktoré vymedzuje zákon o kolektívnom vyjednávaní. Je teda rýchlejší a zamestnávateľa môže ľahšie zaskočiť. Môže vzniknúť v prípade, že na pracovisku nie sú odbory, ale aj vtedy, ak odbory existujú, no nesúhlasia s klasickým štrajkom, alebo sa zamestnanci rozhodnú konať bez nich. Jednou z najjednoduchších foriem divokého štrajku je „hromadná sťažnosť“, kedy zamestnanci hromadne opustia pracovisko a idú za vedením, aby priamo prediskutovali problémy na pracovisku.



**Divoký štrajk smetiarov, Brighton, Veľká Británia (2008).** Spor vznikol po tom, čo sa vedenie rozhodlo zvojnásobiť pracovné zaťaženie zamestnancov. Nasledovalo zastrašovanie a presun štyroch zamestnancov do iných posádok áut. V depe to vyvolalo hnev a viedlo k dvojdnovému divokému štrajku. Ako sa vyjadril jeden z pracovníkov: „Manažment sa zosypal ako domček z kariet. Netušili, čo sa deje. Pri zaobchádzaní s nami zašli príďaleko a je načase, aby sa naučili, že si to nemôžu dovoliť.“

**Hromadná sťažnosť brigádnikov, Bratislava (2002).** Počas jednej z letných brigád odmietlo asi 15 študentov lepiacich etikety na nápoje vykonať úlohu, ktorá nebola v náplni ich práce. Navrhli, aby ju urobili len tí, ktorí chcú, a aby za to dostali príplatok. Človek z agentúry, ktorý študentom pridieval prácu, vzápätí volal šéfovi agentúry. Ten študentom prikázal, aby úlohu okamžite splnili, inak nedostanú mzdu. Vyhrážal sa tiež vyradením z evidencie brigádnikov. Študenti sa v priebehu niekoľkých minút dohodli, že sa na prácu vykašú, pôjdu si dať zapísať odpracované hodiny a ostatné ich nezaujíma. Hromadne teda vošli do kancelárie agentúry, kde zdesená pracovníčka pochopila, že ich nemá šancu odbiť. Po telefonáte šéfovi im oznámila, že sa vec vyrieši. Študenti sa rozhodli, že si o týždeň prídu po výplatu naraz, a ak budú problémy, prípadne zorganizujú bojkot agentúry

nespokojnosť so mzdami. Druhý štrajk spôsobil, že zamestnávateľa ustúpili a zvýšili mzdy o 9%. Ukázalo sa, že najdôležitejšou fázou štrajku bola solidarita a podpora vodičov z iných spoločností. Solidárne protesty proti prepusteniu 11 vodičov, ktorí odmietli prekročiť líniu piketu, sa odohrali napríklad v škótskom Grangemouthe. Vodičov v meste Plymouth podporili pracujúci zo všetkých dopravných firiem a viacero vodičov odmietlo prekročiť líniu piketu aj v Ellesmere Port, Merseyside. Podpora ostatných vodičov, ktorí neboli priamo zapojení do sporu, zväčšila účinok štrajku a ukázala vláde a spoločnosti, že vodiči Shellu nie sú izolovaní. Vláda totiž chcela dosiahnuť podinflačný rast miezd izolovaním pracujúcich do menších skupín.

## SPOMALENIE (Slowdown/Go Slow)

Pri spomalení si zamestnanci plnia svoje povinnosti, ale snažia sa znížiť produktivitu alebo efektívnosť. Môžu odmietnuť robiť to, čo sa sice bežne robí, ale neexistujú na to pravidlá alebo to nie je v popise práce. Spomalenie sa môže použiť buď ako predohra alebo menej riskantná a nákladná alternatíva štrajku.

Nie vždy je však rovnako efektívne. Na druhej strane, pri štrajku hrozí, že preštrajkované hodiny nebudú zaplatené alebo že prácu vykoná niekto iný, preto sa spomalenie vníma ako jeden zo spôsobov, ako pritlačiť na vedenie a vyhnúť sa takýmto dôsledkom. Niekedy sa používa spoločne s úcelovou sabotážou, aby malo citeľnejšie dôsledky. V praxi sa často kryje s iným druhom akcie - prácou podľa pravidiel. Rozdiel medzi nimi je malý. Práca podľa pravidiel je zvyčajne veľmi selektívna, resp. len zriedka ju sprevádza činnosť v oblastiach, ktorých sa pravidlá netýkajú.



**Robotníci v Dagenhame, Veľká Británia (1962).** Zaujímavý boj sa odohral v dagenhamskej dielni P.T.A. Firma Ford sa stala typickým príkladom obmedzovania výkonu – išlo o robotníkov, ktorí obkladali vnútorné plochy striech vozidiel. Bolo vypočítané, že pri náležitom výkone dokáže jeden robotník dokončiť jedno malé auto za 22 minút, čiže za bežnú 8-hodinovú zmenu pripadlo na zamestnanca aspoň 20 áut. Firma tvrdila, že robotníci opakovane odmietali urobiť viac než 13 za zmenu a tvrdili, že požiadavka vedenia je neprimeraná. V stanovisku firmy sa však ďalej píše: „V skutočnosti im to trvalo kratšie a zvyšok času oddychovali. Všetky pokusy kontrolórov zlepšiť situáciu viedli u týchto mužov k „spomaleniu“. Jedno auto im trvalo tak dlho, že ostatným zamestnancom na linke bránilo vo výkone práce. To spôsobilo upchanie a často aj zastavenie liniek. Niekedy bolo nutné poslať ďalších zamestnancov domov. Toto sa dialo aj v prípadoch, kedy robotníci počítali skutočnú alebo vymyslenú nespokojnosť s predpismi. V jednom prípade nemala firma na výber a v dôsledku takejto akcie musela poslať ostatných zamestnancov domov o 3.30

**Premiatači v New Yorku, USA (1948).** Sabotáž využili ako priamy vjednávaci táh. Newyorská reportáž v novinách Manchester Guardian (zo 6. marca 1948) hovorí, že premiatači v divadlách si zaistili novú 2-ročnú zmluvu a 15%-né zvýšenie miezd neoficiálnou kampaňou, ktorá prekvapila publikum – filmy sa premietali hore nohami, reproduktory vydávali znepokojujúci hluk, kotúče jedných filmov sa zamieňali s inými a filmy sa premietali na strop namiesto na plátno.

**Prepustený člen FAU v Berlíne, Nemecko (2008).** Na jeseň 2008 prepustila spoločnosť ZIM GmbH jedného z pracovníkov za to, že vystúpil proti rasistickým poznámkam kolegu a sťažoval sa na chybné zariadenie na pracovisku. Odborový zväz FAU zorganizoval kampaň, počas ktorej ľudia neustále telefonovali kompetentným. Akcia bola natoľko účinná, že firma nakoniec odpojila všetky oficiálne telefóny, faxy a e-maily.

## **SOLIDARITA** (Solidarity)

Solidarita má pomerne širokú definíciu. Na pracovisku sa pod týmto pojmom rozumie podpora jednotlivcov alebo skupine ľudí, ktorí sú v spore so zamestnávateľom. Patrí sem aj solidárny štrajk, ktorým môžu pracujúci podporiť zamestnancov iného pracoviska v ich spore. Zákon síce definuje iba solidárny štrajk „na podporu požiadaviek zamestnancov štrajkujúcich v spore o uzavretie inej kolektívnej zmluvy“ ako vlastnej, no solidarita sa v praxi môže týkať akéhokoľvek sporu. Solidarita je podstatným faktorom úspechu každej akcie. Keď sa zamestnávateľovi postaví jeden pracovník a začne protestovať, nemusí dopadnúť dobre. Keď sa však postaví väčšina, zamestnávateľ ich bude musieť brať vážne. Prepustiť jednotlivca, ktorý robí „zbytočný krik“, je ľahšie, ako prepustiť väčšinu zamestnancov.

**Solidarita poštárov s kolegom, York, Veľká Británia (2008).** Začiatkom júla 2008 zahájili tridsať vodiči vyberajúci schránky v poštovom centre solidárny divoký štrajk na podporu kolegu, ktorý čelil disciplinárnemu postihu. Zozbierať poštu zo schránok a firmiem v celom meste za nich museli manažéri.

**Divoký štrajk proti rasizmu na pracovisku, Miford Haven, Veľká Británia (2007).** Tristo zamestnancov spoločnosti South Hook LNG zastavilo prácu na 26 hodín, aby podporilo kolegu, ktorý čelil rasizmu na pracovisku. Divoký štrajk fungoval zároveň ako štrajk solidárny a situácia sa musela riešiť. Kolega, ktorý chcel odísť z práce kvôli urážkam a posmeškom, sa nakoniec vrátil. „Nedokázal by som to bez podpory kolegov. Manažment to stále zametal pod koberec, až kým som sa tomu nepostavil. Vďaka solidárnemu protestu sa to začalo riešiť.“

**Vodiči cisterien v Škótsku, Veľká Británia (2008).** Viac než 500 vodičov cisterien, ktorí naftou zásobujú čerpacie stanice Shell, viedlo na jar 2008 dva štrajky pre

či iný druh akcie. O týždeň im však oznámili, že spor sa ešte rieši a majú prísť o ďalší týždeň. Napriek obave, že agentúra iba natáhuje čas, nakoniec svoje peniaze nasledujúci týždeň dostali.

## **DUÁLNA MOC** (Dual Power; ignorovanie šéfa)

V skratke sa táto taktika dá opísať ako „kolektívne si berieme, čo chceme“. Vyžaduje si viac organizačného úsilia ako niektoré iné druhy akcií, no výsledok môže byť vynikajúci. Je nutné, aby sa zapojila veľká časť pracovníka, dielne či oddelenia. Cieľ je prostý - namiesto toho, aby sa čakalo na šéfa, kým splní požiadavky a zavedie požadované zmeny, ľudia využijú svoju moc a tieto zmeny zavedú sami na vlastnú päsť, bez povolenia. Vedenie sa tak dostáva do problematickej pozície, lebo keby zareagovalo zákazom, mohlo by spôsobiť veľkú nevôľu ľudí alebo podstatne narušiť atmosféru „spolupráce“. Tu je niekoľko príkladov.

### **Pracovná doba a pracovné podmienky**

**Drevorubači v USA.** Drevorubači z odborového zväzu Industrial Workers of the World (IWW) na severozápade USA použili duálnu moc, aby si vybojovali 8-hodinový pracovný deň (pracovali totiž 10-12 hodín). Štrajk sa začal začiatkom júla a veľmi sa mu nedarilo - pikety znepriemňovali vládni úradníci a dochádzalo k zatváraniu hál a kancelárií. Začiatkom septembra sa hlasovalo o ďalšom zotrvaní v štrajku. Rozhodnutie bolo nasledovné: vrátiť sa do práce a proste robiť iba 8 hodín. Tomuto rozhodnutiu predchádzalo množstvo stretnutí robotníkov, ktoré sa konali v každom okrese. O začiatku, priebehu aj konci štrajku rozhodovali priamo robotníci.

V niektorých táboroch drevorubačov sa teda začalo pracovať 8 hodín. Keďže takmer všetci drevorubači boli v odboroch a keďže štrajk zvýšil cenu a dopyt po stavebnom dreve, ukázalo sa, že tento „štrajk počas práce“ (ako ho vtedy nazývali), je efektívny. K tejto taktike sa pridávali ďalšie a ďalšie tábory a šéfovia sa len zriedka rozhodli znížiť mzdy, lebo riskovali ďalšie konflikty. Ak aj prepustili „trablérov“ alebo celé „problémové“ skupiny, pustených nahradili iní pracujúci, rovnako odhodlaní vybojovať si „problémových“ 8 hodín. 1. mája sa drevárski šéfovia vzdali a 8-hodinový pracovný deň bol zavedený aj v táboroch, kde si ho ešte nevybojovali.

Drevorubači z IWW to oslávili novým „štrajkom počas práce“ v duchu duálnej moci. Žiadali odstránenie ďalšieho dlhotrvajúceho porušovania predpisov. Byť drevorubačom v tej dobe znamenalo žiť v izolovanom tábore postavenom a spravovanom drevárskou spoločnosťou. Zvyčajne sa spalo na matracoch alebo v spacákoch a keďže firmy chceli ušetriť, drevorubači si ich museli zaobstaráť sami. Šéfovia im poskytli len tvrdé drevené poschodové postele. Keďže v táboroch neboli práčovne, matrace boli plné hmyzu. Drevorubači chceli

jasne ukázať, že už to nemienia znášať, a tak spálili svoje matrace a vyzvali firmu, aby im poskytli posteľ a posteľnú bielizeň, inak prídu o robotníkov. Viacerými takýmito akciami si drevorubači z IWW vybojovali slušnú stravu, pracovne, sprchy a jednoložkové posteľe s matracami a posteľnou bielizňou. A skoncovali aj s preplnenými ubytovňami.

**Zamestnanci v námornej preprave, Boston, USA.** V rovnakom čase existoval v IWW v Bostone silný Odborový zväz zamestnancov v námornej preprave. Jedným z najväčších problémov námorníkov bola kvalita stravy na lodiach. Odborári z IWW sa zhodli na prijateľnom menu a zverejnili ho. Kuchári a čašníci ako dobrí odborári odmietli variť čokoľvek, čo nebolo na menu – a okrem šéfov boli všetci spokojní.

**Tlačári v San Franciscu, USA.** V malej tlačiarňi vo finančnej štvrti San Francisca konečne odstavili zúbožený starý ofsetový lis a odtisli ho do kúta tlačiarenskej miestnosti. Nahradil ho nový stroj a manažér nariadil, aby sa starý lis používal „len na obálky“. Obsluhujúci personál ho ale začal demontovať na súčiastky, aby udržal v chode ostatné lisy. S výnimkou manažéra bolo onedno všetkým jasné, že lis už fungovať nebude. Tlačári ho požiadali, aby ho preniesol na poschodie do skladu, keďže len zaberá miesto v už aj tak preplnenej miestnosti. Šéf len sľuboval a sľuboval a nič sa nedialo. Nakoniec, raz popoludní po šichte tlačári zohnali vysokozávisný vozík a začali zápašiť s lisom, aby ho dostali do výťahu. Šéf ich zbadal práve vo chvíli, keď sa im to podarilo. Táto do neba volajúca uzurpácia jeho autority ho rozzúrila, no pred tlačiarňami sa o incidente nikdy nezmenil. Miesto, kde bol lis predtým, sa premenilo na „zamestnaneckú klubovňu“ s niekoľkými kreslami a poličkou na časopisy.

## Mzdy

**Zamestnanci kaviarne v San Franciscu, USA.** Vlastník jednej kaviarne v San Franciscu nevedel dobre hospodáriť s peniazmi, a tak sa raz stalo, že zamestnancom neprišli výplaty. Manažér pracujúcich uisťoval, že každú chvíľu prídu, no tí nakoniec vzali veci do vlastných rúk. Začali si vyplácať výplaty každý deň priamo z pokladne, pričom nechali potvrdenky o vyplatených sumách, takže všetko sedelo. Bolo z toho veľké haló, no odvtedy chodili výplaty vždy načas.

## Prestávky

**Pracovníci v jednej londýnskej kancelárii, Veľká Británia.** Fajčiari si mohli robiť 5-10-minútové prestávky, kedy chceli, čo sa ostatným zdalo nefér. Povedali si teda, že na tieto prestávky by mali mať nárok všetci. Bez toho, aby požiadali vedenie alebo oddelenie ľudských zdrojov o dovolenie, si teda začali robiť prestávky aj oni a o tomto novom „pravidle“ informovali aj zvyšný personál.

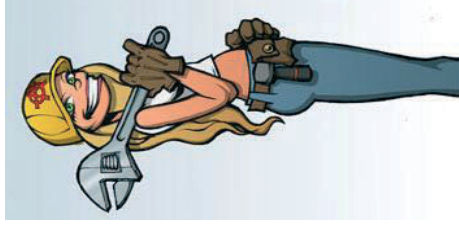
znova spoznať prostredie tried a vyučovania. Bola dokonca taká efektívna, že pennsylvánsky zákonodarný orgán okamžite schválil novely, ktoré postavili prerušovaný štrajk mimo zákon.

## SABOTÁŽ (Sabotage)

Existuje veľa druhov sabotáží. Nás zaujímajú tie, ku ktorým dochádza na pracoviskách. Pôvod slova sabotáž siaha do obdobia priemyselnej revolúcie, kedy francúzski továrenskí robotníci hádzali svoje drevené topánky („saboty“) do strojov, aby ich upchali a zastavili výrobu. Sabotážou označujeme všetky aktivity, ktoré vykonávajú pracujúci, aby obmedzili výrobu alebo mieru pracovného výkonu. Môžu to byť maličkosti, ako je telefonovanie počas pracovnej doby (najlepšie zo služobného alebo iného telefónu, za ktorý platí zamestnávateľ), ale aj veľké škody na majetku alebo údajoch. Na rozdiel od iných druhov priamych akcií je sabotáž špecifická tým, že ju dokážu vykonávať aj jednotlivci, a často jej teda chýba potrebný kolektívny charakter. Napriek tomu, že sa bežne vníma ako niečo nežiaduce či nemorálne, vykonáva ju v podstate každý.

Zaujímavé na sabotáži je to, že povzbudzuje ľudskú vynaliezavosť. Napriek tomu, že je nebezpečná a jej odhalenie môže mať nepríjemné dôsledky, často býva zábavná. Fun-guje aj proti štrajkokazom: Keď nebudú mať na čom alebo s čím pracovať, ich pracovná sila bude šéfom nanič. Kedysi si štrajkujúci brali domov napríklad rôzne súčiastky strojov, dnes by ich možno iba skryli na bezpečné miesto priamo na pracovisku a nesnažili sa ich prepašovať von. Zabrániť v práci iným sa dá aj inými spôsobmi. Napríklad sekundové lepidlo dokáže zázraky. Možnosti sú nekonečné.

K. Knowles vo svojej knihe Štrajky: Skúmanie priemyselného konfliktu opisuje, ako robotníci bojovali proti zrýchľovaniu pracovného tempa: „...niekto jednoducho náhodou hodil na pás skrutku a keď sa dostala na koniec, prásk! A pás sa zastavil. Nasledovalo zdžžžžžžž a každý si mohol odýchnuť.“ Situáciu v autopriemysle z konca 60. rokov zhrnul v roku 1970 júlové číslo časopisu pre podnikateľov Fortune: „V niektorých továrňach dosiahla nespokojnosť robotníkov takú mieru, že dochádza k sabotážam. Robotníci nechávajú skrutky v brzdoch bubnoch, privádzajú rukoväte nástrojov pod nárazníky (čo spôsobuje záhadné, nevystopovateľné a nekonečné drncanie), zoskrabujú farbu a rezu čalúnenie.“ Každé odvetvie a obor má vlastné tradície a praktiky, ktoré sa využívajú častejšie, ako by sa človeku „zvonka“ mohli zdať.





**Železničiarci vo Francúzsku.** „V období racionalizácie boli štrajky vo Francúzsku zakázané. Železničiarci si ale aj tak našli spôsob, ako vyjadriť nespokojnosť. Jeden francúzsky zákon požadoval, aby technik zaistil bezpečnosť každého mosta, po ktorom prechádza vlak. Ak mal aj po osobnom prehladnutí stále pochybnosti, musel vec konzultovať s ostatnými členmi posádky. Všetky mosty sa teda kontrolovali a s každou posádkou sa konzultovalo do takej miery, že žiadny z vlakov neprišiel načas.“ (Tom Brown: What's Wrong with the Unions)

Pošta so svojim zastaraným systémom pravidiel a praktík a spoliehaním sa na nadčasovú prácu je príkladom optimálnych podmienok pre použitie tohto druhu priamej akcie na pracovisku.

**Poštári v Británii (1962).** „Práca podľa pravidiel sa začala o polnoci 1. januára. Mini-ster pošt Bevins 4. januára vyhlásil: „Isť čas pošta nebude môcť prijímať žiadne väčšie zásielky typu obežníkov a tlačných reklám za znížené ceny...“ 6. januára Cyril Hears, kontrolór na triediacej stanici v Mount Pleasant, uviedol: „Žyčajne tu máme o takom čase 600 000 položiek. Teraz, po celej noci strávenej v ústrední, ich tu máme takmer 3 000 000. Denne sme pozadu o 750 000!“ (Evening Standard, 6. 1. 1962)

„Od 8. januára sa triedenie pošty presunulo do Edinburghu, Portsmouthu, Cardiffu a Peterboroughu. Toto presmerovanie za účelom triedenia viedlo k ďalším problémom. Hovorca odborov vyhlásil, že 350 vriec s listami pre Essex presmerovaných z Mount Pleasant do Peterboroughu bolo preznačených a poslaných späť do Mount Pleasant, pretože ústredňa v Peterboroughu je plná! Hneď po obdržaní vriec v Mount Pleasant nariadilo vedenie pošty okamžite poslať 350 vriec späť do Peterboroughu.“ (Evening News, 10. 1. 1962). Situáciu takto pevne ovládla pracovná byrokracia.

## PRERUŠOVANÝ ŠTRAJK (Selective Strike)

Situácia nestálosti a neistoty je jedným z kľúčových aspektov trhu a ovplyvňuje zamestnávateľov aj pracujúcich. Zároveň však predstavuje mocnú zbraň. Podstatu prerušovaného štrajku veľmi dobre približuje nasledujúci príklad z USA.

**Učiteľia v Pensylvánii, USA (1991).** Učiteľia využili prerušovaný štrajk s veľkolepým výsledkom, keď v pondelok a utorok zorganizovali piket, v stredu nastúpili do práce, udreli opäť vo štvrtok, a v piatok a pondelok zase nastúpili. Taktika „teraz pracujeme, teraz nepracujeme“ nielenže zabránila zamestnávateľom najat' štrajkokazov, ale donútila ich po mnohých rokoch na vlastnej koži

## MARÓDKA (Sick-In)

Maródku je spôsob, ako vyjsť do štrajku bez štrajkovania. Podstatou je, že pracovník sa ochromí tým, že všetci alebo väčšina pracujúcich si v rovnaký deň vezme maródku. Na rozdiel od formálneho štrajku sa dá účinne využiť aj na jednotlivých oddeleniach a často aj bez formálnej odborovej organizácie. Je to vhodný spôsob priamej akcie na pracoviskách, kde sú možnosti štrajkovať obmedzené (napríklad zákonom).

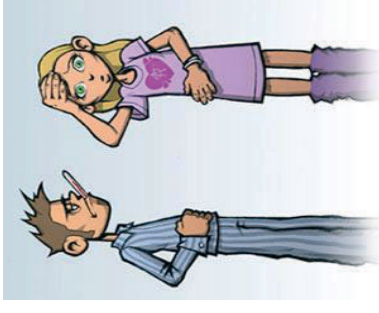
**Zamestnanci psychiatrickej liečebne v Novom Anglicku, USA.** V psychiatrickej liečebni v Novom Anglicku priniesla výsledok už len samotná myšlienka na maródku. Usekovy dôverník hovoril s nadriadeným o prepustením odborárov a nenápadne poukázal na to, že sa akosi rozmohla chripka. Nadhodil, či by nebolo strašné, keby na oddeleniach nebol dostatok zdravého personálu. V tom istom čase – samozrejme, čisto náhodou – volalo na personálne oddelenie mnoho ľudí. Chceli vedieť, koľko majú voľných dní na maródku. Nadriadený pochopil a odborár bol prijatý do práce.

**Zamestnanci nemocnice v Chicagu, USA.** V jednej dôležitej chicagskej nemocnici zistila nočná zmena z jedného z oddelení, že im bez oznámenia zmenili rozpis. Reagovali oznámením maródky – všetci – tri dni za sebou, čím prinútili nadriadených po rokoch opäť pociťť, čo je to poriadna práca. Keď sa nočná zmena vrátila, nadriadení im s radosťou vrátili rozpis do pôvodného stavu.

**Piloti v Dánsku (2006) a letoví dispečeri v USA (1969).** Až sto dánskych pilotov si v solidarite s kolegami, ktorí práve štrajkovali, zobralo maródku. Rovnakú formu akcie zvolili aj tisíce amerických letových dispečerov, ktorí chceli dosiahnuť lepšie pracovné podmienky a mzdy.

## NEFORMÁLNY ODPOR (Informal Resistance)

Neformálny odpor znamená nielen obmedzovanie vlastného výkonu, ale aj chladné alebo výsmesné správanie sa voči šéfom. Týka sa teda aj neformálnych medziľudských vzťahov. Podobne ako iné akcie pracujúcich vychádza z odporu k práci ako takej (často existuje podstatný rozdiel medzi potenciálnou a skutočnou výrobou, resp. pracovným výkonom). Neformálny odpor sa prejavuje medzi kolegami a kolegyňami napríklad stanovovaním hornej hranice úkolovej práce alebo dohodami o postacujúcej dennej práci. Manažment rieši tento



problém rôznymi výskumami, hodnoteniami práce, kontrolami kvality, inšpekciami atď. Niekedy sa zavádza systém tzv. „participácie pracujúcich“, aby boli zamestnanci motivovaní stotožniť sa so záujmami firmy. Nič z toho by nebolo také dôležité, keby neexistoval odpor ľudí k vynútenej a často nudnej, nepríjemnej či nebezpečnej práci.

**Zamestnanci Renaultu v Londýne, Veľká Británia (1961).** Ken Weller opísal v knihe Príbeh Renaultu skúsenosti z malej montážnej továrne v Londýne. Obrázok rozsahu každodenného neformálneho odporu poskytl rozhodnutie vedenia v roku 1961 o zatvorení továrne a následnom dovážaní hotových áut z Belgicka. Mala sa však ešte dokončiť posledná várka áut. Vedenie navrhlo, že zamestnanci dostanú plnú mzdu, ktorú by zarobili, keby pracovali pri normálnej rýchlosti (43 áut denne), aj keď poslednú várku áut dokončia rýchlejšie. Robotníci zorganizovali stretnutie v dielňach a rozhodli sa, že keďže aj tak prídu o prácu, nič nestratia tým, keď prácu skončia čo najrýchlejšie, a budú mať pokoj. Takže si prácu zorganizovali sami. Zvyšili produktivitu na 120 áut denne, a to napriek odporu manažmentu, ktorý mal pocit, že takýto rast vrhá zlé svetlo na jeho (ne)schopnosť riadiť.

**Robotníci v Leedse, Veľká Británia (1952).** Iným príkladom odporu neorganizovaných pracujúcich proti vedeniu bola akcia v továrni Price Tailor v Leedse v roku 1952. Arogantný manažér prepustil robotníka za to, že údajne spal v práci. Robotníci zastavili výrobu, vybojovali znovuzamestnanie prepusteného kolegu, no nepodarilo sa im vyhodiť manažéra. Avšak vždy, keď vošiel do niektorej dielne, začali ho všetci robotníci stráňovať. Radšej sa teda prestal ukazovať na oči a zaliezol do svojej dobre vykúrenej kancelárie.

## OBSADENIE PRACOVISKA/OKUPÁCIA (Sit-Down, Sit-In, Occupation)

Ako názov napovedá, obsadenie pracoviska je druhom priamej akcie, kedy štrajkujúci zamestnanci odmietnu opustiť pracovisko, kým nie sú splnené ich požiadavky alebo kým ich nevyvedú násilím. Zvyčajne zablokujú priestory a znemožnia prácu štrajkokazom. Môžu tiež zabrániť odvozu zariadenia z prevádzky a presunu výroby. Obsadenie či okupácia púta pozornosť médií, vďaka ktorým je možné informovať verejnosť o príčinách akcie a požiadavkách štrajkujúcich. Násilný zásah a vyvedenie zamestnancov zvyčajne vyvoláva sympatie verejnosti.

Okupácia je významný politický čin, pretože spochybňuje súkromné vlastníctvo. Priestory a majetok firmy sa počas akcie využívajú na organizačné účely. Ľudia, ktorí sa chcú podujat' na okupáciu, by mali byť mimoriadne jednotní vo svojom ciele a dokázat' sa

## PRÁCA PODĽA PRAVIDIEL (Work to Rule)

Práca podľa pravidiel znamená doslova sa držať pravidiel a predpisov platných na pracovisku, napríklad predpisov o bezpečnosti a zdraví pri práci. Niekedy sa označuje aj ako biely štrajk alebo taliansky štrajk, keďže údajne sa po prvýkrát použila v Taliansku v roku 1904. Práca podľa pravidiel nenarušuje fungovanie pracoviska tak ako štrajk alebo výluka. Výhodou je, že argument o konaní podľa písaných pravidiel obmedzuje možnosť disciplinárneho postihu.

Takmer na každom pracovisku existuje bludisko pravidiel, obmedzení, predpisov atď., z ktorých mnohé sú celkom nepoužiteľné a všeobecne sa ignorujú. Pracujúci často porušujú predpisy, robia veci podľa seba a neberú ohľad na šéfov. Často ide o akýsi nepísaný zákon, ktorý akceptujú aj manažéri (ktorých prácou je vynucovať si plnenie pravidiel). Niekedy sa takýmto „skratkám“ nedá vyhnúť, ak sa majú naplniť ciele firmy a načas splniť výrobné kvóty. Selektívne využitie pravidiel by však mohlo byť veľmi mocnou zbraňou v rukách zamestnancov. Dokonca aj správne načasovanie čo i len náznamu odmietnutia nadčasov by mohlo byť účinné. Platí to najmä pre odvetvia s nepravidelným a neistým systémom práce.

Čo by sa teda stalo, keby sa každé pravidlo a obmedzenie plnilo úplne doslova? „Ak by sa príkazy vedenia plnili úplne presne, výsledkom by bol zmatok a došlo by k poklesu výroby a pracovnej morálky. Aby mohli byť naplnené ciele organizácie, pracujúci musia často porušovať predpisy, vymyšľať vlastné spôsoby vykonávania práce a ignorovať nariadenia. Bez tejto systematickej sabotáže by nebolo možné vykonávať množstvo pracovných úloh. Táto neštandardná sabotáž vo forme neposlušnosti je zvlášť nevyhnutná vo všetkých byrokraciách, aby mohli účinne fungovať.“ (J. A. C. Brown: Social Psychology of Industry) Dôležité je uvedomiť si, že táto taktika môže byť pomerne bezpečná, veď „len plníme predpisy“.

**Lodiar v Antverpách, Belgicko (1965).** „Využívajú sa všetky možné bezpečnostné predpisy, niektoré aj sto rokov staré a prekonané vylepšeniami v prístavoch. Uzavierky sa ešte nikdy neplnili tak pomaly. Už dávno sa hladiny tak detailne nekontrolovali olovnícami a podrobne neskušali zdvíhacie mosty, či tam náhodou nevylihuje nejaký spachtoš po opici. Aj muži riadiaci plavebné komory vykonávajú nezvyčajné úlohy, napríklad identifikujú lode a ich majiteľov alebo sa uisťujú, že sa dodržiavajú všetky požiadavky predpisov. Vlečné lode boli ochromené kvôli predpisom o rýchlosti a pohybe. Prioritu pre vstup do prístavu majú stále ropné tankery, a to napriek tomu, že antverpské rafinérie majú dostatočné zásoby.“ (Daily Telegraph, 8. 1. 1965)



má zabrániť tomu, aby sa na pracovisko dostali zásoby, a zablokovať distribúciu produktov smerom k odberateľom a zákazníkom. Takisto by mal zabrániť tomu, aby sa na pracovisko dostali štrajkokazi. Môže byť súčasťou či doplnkom štrajku a ďalších priamych akcií. Slovo piket sa však používa aj na označenie rôznych textov alebo sloganov napísaných na kartóne zvyčajne pripevnenom na palicu.

S piketom sa spája pojem „línia piketu“ (picket line), ktorý vyjadruje rozdiel medzi tými, čo bojujú, a ostatnými zamestnancami. Fyzicky ju tvorí miesto, na ktorom sú počas sporu zhromaždení protestujúci alebo štrajkové hliadky.

Problém môže vzniknúť vtedy, keď sú v spore členovia jedného odborového zväzu, no nemajú podporu u členov iných zväzov alebo nečlenov. Napríklad vo Veľkej Británii v poslednom čase mnohí pracujúci líniu piketu prekračujú. Pikety sa tak stávajú iba symbolickými demonštráciami počas trvania sporu. Hoci demonštrácie môžu byť užitočné, piket by mal mať inú, vyššie opisovanú funkciu.

**Piket spojený so štrajkom vo firme Bacton Fashions, Londýn, Veľká Británia (1990).** Piket v textilnej továrni sa začal po tom, ako osem zamestnancov firmy odmietlo akceptovať, že boli prepustení. Ostatní pracovníci rešpektovali líniu piketu, hoci k samotnému piketu sa nepridali. Prepustení však napriek tomu dosiahli svoje znovuzamestnanie a zamestnávateľ dokonca súhlasil s vyplácaním odstupného počas obdobia útlmu výroby.

**Vyplatenie dlžnej mzdy, Belehrad, Srbsko (2006).** Úspešný piket sa podaril anarcho-syndikalizmom zo srbského odborového zväzu ASI. Oslovia ich bývala zamestnankyňa luxusnej reštaurácie, ktorej šéf odmietol vyplatiť 150 eur a fyzicky ju napadol. Spoločne sa rozhodli zorganizovať pred reštauráciou piket. Vytláčili letáky s príčinami akcie a výzvou k bojkotu reštaurácie. Počas akcie približne 20 ľudí obštúpilo vchod do reštaurácie s vlnkami a piketmi v rukách. Vybraní delegáti sa stretli so šéfom. Došlo k asi 15-minútovej agresívnej výmene názorov, ktorú si mohol vypočuť aj minister školstva, ktorý tu práve aj s rodinou obedoval. Šéf sa akcie pred reštauráciou a scény vnútri zľakol a súhlasil s vyplatením dlžnej mzdy.

Pikety vznikajú aj pred firmami, ktoré sú majetkovo prepojené s firmou, s ktorou sa vedie konflikt. Vtedy majú skôr podobu klasickej protestnej akcie a nie vždy spôsobujú zablokovanie fungovania prevádzky. Cieľom je skôr vyvinúť ďalší tlak na zamestnávateľa, informovať zamestnancov a podnikateľov o solidarnej akcii. Príkladom môžu byť solidarne pikety počas **medzinárodného dňa akcií proti praktikám poľskej pobočky Lionbridge Technologies (2008)**. V Žiline, Paríži a Bruseli sa členom Medzinárodnej asociácie pracujúcich podarilo dostať sa do budovy Lionbridge, kde zamestnancom rozdali letáky s informáciami o spore vo varšavskej pobočke.

vysporiatť s tradičným konzervatívnym myslením. V opačnom prípade môže dôjsť k demoralizácii, pochybnostiam o metóde a nakoniec k prehre.

**Okupačný štrajk v Kolárove, Slovensko (2008).** Odborový zväz KOVO viedol v apríli 2008 dvojdňový okupačný štrajk v spoločnosti Kromberg & Schubert za zvýšenie tarifných miezd o 5%, príplatkov za prácu v sobotu z 25% na 35% a v nedeľu z 50% na 100%, zlepšenie pracovnej kultúry a prístupu k zamestnancom i odborárom. Firma nepínila kolektívnu dohodu a nereagovala na predošlé protesty. Odborári preto zablokovali vchod do areálu továrne a odmietli pustiť kamióny (avšak kolegom, ktorí pracovať chceli, nebránili). Blokáda prebiehala aj v noci. Do štrajku boli zapojení najmä výrobní pracovníci, väčšina administratívneho personálu ho nepodporila. Jednania s vedením prebiehali zároveň s akciou. Na druhý deň sa uskutočnil protestný pochod asi 250 zamestnancov od továrne k hotelu, kde sa rokovalo. Ešte v ten deň bola dohoda podpísaná a požiadavky odborárov splnené.

**Robotníci v Detrote, USA (1932-1934).** Odborári z IWW zamestnaní v automobilke Hudson úspešne využili okupačné štrajky v rokoch 1932 až 1934. „Sadnite si a sledujte, ako vám rastie mzda“ znel odkaz na nálepkách na súčiastkach, ktoré prešli celou montážnou linkou. Opakovaným využitím okupačného štrajku si vydobyli zvýšenie miezd o 100%, a to počas Veľkej hospodárskej krízy.

**Komparzisti v USA.** Členom IWW, ktorí účinkovali ako komparz v jednej divadelnej hre, oznámili, že im znížia mzdu na polovicu. Tí si múdro počkali na ten pravý čas na štrajk. V hre hralo 150 komparzistov oblečených do kostýmov rímskych vojakov. Ich úlohou bolo priniesť kráľovnú na javisko a po chvíli ju odnieť. Keď však prišiel čas, kedy sa mala objaviť na javisku, komparzisti ju obklúčili a odmietli sa pohnúť. Takto dosiahli až trojnásobný nárast miezd.

**Unáhlená okupácia, Liverpool, Veľká Británia (1969).** Obsadenie továrne firmy G.E.C. v októbri 1969 je dobrým príkladom, ako radšej nepostupovať. Flasko spôsobila neschopnosť Výboru úsekových dôverníkov zaangažovať radových členov, ktorým síce nechýbala bojovnosť, no nemali základné informácie o skutočných cieľoch a prekážkach ich dosiahnutia. Nebolo jasné, či má ísť o symbolickú záležitosť, ktorá potrvá maximálne tri dni, alebo o niečo vážnejšie a trvalejšie. Ľudia pochybovali, že by dokázali hoci len tri dni riadiť podnik v izolácii a v rámci súčasného systému. Firma a jej figúrky tieto chyby využili a zaťali klin medzi radových zamestnancov a Výbor.

Problémom však nebol len nedostatok informácií. Chýbala masová angažovanosť. Nestlačilo robotníkom iba predložiť plán. (Každá akcia má predsa vychádzať z pomerov na pracovisku a byť výsledkom nespokojnosti či drobných konfliktov. Predchádzať by jej mali stretnutia zamestnancov a diskusie o výhodách a nevýhodách možných krokov.) Celému procesu mali dominovať robotníci, ktorí by sami rozhodovali a priamo kontrolovali napĺňanie vlastných rozhodnutí. Potom by nedošlo k divadielku, kedy skupinka mužov blízka vedeniu narušila hromadné stretnutie a prevzala nad ním kontrolu. Žiaden výbor, nech už je akokoľvek oddaný, akokoľvek čestný a akokoľvek bojovný, nemôže nahradiť aktivitu radových členov.

**Okupácia chemickej továrne Cellatex, Givet, Francúzsko (2000).** Na hrozbu zatvorenia továrne reagovali odbory niekoľkomesačným vyjednávaním, ktoré nikam nevedlo. Pracujúci sa preto rozhodli zorganizovať sa sami. Ich prístup bol nekompromisný - všetci podpísali prehlásenie, v ktorom varovali, že ak nedôjde k rozbehnutiu výroby alebo ak nedostanú oveľa vyššie odstupné a kvalitnejšie preškolenie, ako im garantuje zákon, vyhodia fabriku do vzduchu. Odboroví funkcionári nemali nad akciami žiadnu kontrolu. Kancelárie boli vyplienené, všetky počítače zmizli a brány podniku boli zvarené k sebe. Na jednom zo zhromaždení s vládnymi úradníkmi, odborovými šéfmami a členmi miestneho výboru, kde sa malo hľadať riešenie krízy, rozlialo niekoľko zamestnancov na zem benzín a mávalo zapalovačmi, čo vyvolalo totálnu paniku. Miestne úrady evakuovali všetkých obyvateľov v okruhu 500 metrov. Nikto z evakuovaných neprejavil voči zamestnancom pocity nepriateľstva. Úrady dokonca odpojili aj telefóny v oblasti, aby zamedzili kontaktu okupujúcich s ľuďmi vonku. Začali sa jednanie o požiadavke zamestnancov - 150 000 frankov (cca 20 000 USD) na zamestnanca navyše k bežným dávkam v nezamestnanosti. Úrady zvolili vyčkavaciu taktiku, aby ľudia unavili, no neuspeli. Keď navrhli prevoz najnebezpečnejších chemikálií (z „bezpečnostných“ dôvodov), jeden robotník odpovedal: „Ak s nimi pohnete, jednanie sa okamžite skončí. Kým nedosiahnem bezpečnosť a istoty ja, nebudete ich mať ani vy.“ Na jednej z demonštrácií sa na transparente objavilo dokonca toto: „Pôjdeme pekne všetci... bum bum.“ Okupácia sa skončila výnimočným víťazstvom - každý zamestnanec dostal vysoké odstupné, mesačný príplatok k podpore v nezamestnanosti a zvláštnu výhodu pri preškolení.

**Zadržiavanie šéfov vo Francúzsku (2009).** Začiatkom roka došlo vo Francúzsku k niekoľkým prípadom okupácií firiem a zadržiavania členov vedenia v ich priestoroch. Jednou z nich bola okupácia továrne Sony v Pontonx-sur-l'Adour na juhozápade Francúzska. Prepustení robotníci tu 12. marca v zasadačke zamkli generálneho riaditeľa. Podmienkou pustení bolo, že pôjde priamo za vyjednávací stôl s odborami, kde sa dohodnú na novej podobe plánovaného prepúšťania. Po noci strávenej v zasadačke vyzerala dohoda takto: robotníci si vybojovali dlhšiu dobu na preškolenie, plat za školenie, lepšie podmienky pre ľudí nad 55 rokov a odstupné vo výške 45 000 eur.

## OTVORENÉ ÚSTA (Open Mouth; informovanie o praktikách firmy)

Niekedy môže aj obyčajné zverejnenie pravdy o tom, čo sa deje v práci, spôsobiť veľký tlak na šéfa. Najzraniteľnejšie sú spotrebiteľské odvetvia ako reštaurácie, baliarne, nemocnice a podobne. Priama akcia „otvorenými ústami“ je veľmi dobrá zbraň. Rovnako ako v prípade štrajku dobrou prácou si získava podporu verejnosti a zákazníkov, ktorí dokážu biznisu pomôcť, ale aj priviesť ho k bankrotu, najmä pokiaľ ide o menšie firmy. Šéf nemá veľmi na výber, ostáva mu len zlepšiť podmienky. Nejde o ilegálnu akciu, takže nemôže zavolať políciu. „Otvorené ústa“ dokážu zaútočiť aj na nečestné praktiky, na ktorých je obchod pre zisk založený. Obchod je dnes založený na podvode. Kapitalistické normy čestnosti

požadujú, aby pracujúci klamal všetkým okrem šéfa. Čestný podnikateľ je mýtus a čestný predavač by nikdy nemohol predávať brakový tovar podnikateľ'a. Čestnosť v biznise dnes môže viesť jedine k jeho krachu.

Taktika otvorených úst je zvlášť účinná v potravinárskom priemysle. Pracujúci namiesto toho, aby štrajkovali, môžu odhaliť fakty o príprave jedla, ktoré sa predáva. V reštauráciách môžu kuchári hovoriť, aké jedlá musia variť a ako pripravujú stuhnuté potraviny, aby sa dali podať. **Členovia odboru IWW v newyorskom Starbucks** dokonca odfotili potkany a šváby v kaviarňach a počas protestných piketov ich ukazovali zákazníkom. Umyváči riadu môžu odhaliť, ako „starostlivo“ sa riad umýva.

Nechajme stavbárov, nech povedia, aké náhrady sa používajú namiesto stavebného materiálu a ako sa podvádza pri požiaroch a bezpečnostných predpisoch. Továrnski pracujúci môžu hovoriť o materiáloch, ktoré sa používajú pri výrobe vecí každodennej potreby. Železničiarci a pracovníci vo verejnej doprave môžu spomenúť poruchové motory, brzdy a opravy. Pracujúci v atómovom priemysle môžu prehovoriť o únikoch radiácie, ktoré sa taja. Alebo si vezmíme daňové kontroly, ktorých sa bojí takmer každá firma.

Aj jednoduchý rozhovor so zákazníkom môže zabráť. Taktika „otvorených úst“ však môže byť aj dramatickejšia, napríklad ako v prípade Uptona Sinclaira, ktorý v knihe The Jungle (Džungľa) odhalil príserné pracovné podmienky v baliarňach mäsa.

Otvoriť si ústa znamená vystaviť sa riziku prepustenia, takže treba byť opatrný. Prudkú reakciu vedenia môže vyvolať aj obyčajné informovanie o výške miezd, ako to bolo v prípade **zamestnancov Mondy SCP v Ružomberku**, ktorí v roku 2004 žiadali zvýšenie miezd. Po tom, čo médiá informovali o súčasnej výške plátov, ich vedenie okamžite prepustilo. Príčinou bolo údajné prezradenie interných informácií a poškodenie dobrého mena. Firma zažalovala zamestnancov aj na súde a žiadala odškodné vo výške 20 miliónov Sk. Zamestnanci sa však tiež obrátili na súd so žiadosťou o zrušenie výpovedí. Súd v júni 2005 rozhodol v ich prospech a prepustenie vyhlásil za nezákonné. V auguste 2005 došlo aj k mimosúdnej dohode vo veci odškodného - tiež v prospech zamestnancov.

## PIKET (Picket)

Piket je druhom akcie, pri ktorej sa zamestnanci zhromaždia zvýčajne pred pracoviskom alebo vchodom do firmy, aby na svoje problémy upozornili kolegov a kolegyné, prípadne verejnosť. Jeho cieľom je citel'ne ochromiť alebo zastaviť prevádzku zamestnateľ'a. Piket

