

Anarcho-Biblioteka
Dobry pieróg to wywrotowy pieróg



Migracje, kapitalizm, ruch pracowniczy

Jakub Grzegorzczak, Ignacy Józwiak, Wojciech
Nadgłowski, Katarzyna Rakowska

Jakub Grzegorzczak, Ignacy Józwiak, Wojciech Nadgłowski, Katarzyna
Rakowska
Migracje, kapitalizm, ruch pracowniczy
2015

pl.anarchistlibraries.net

2015

Spis treści

Migracje w globalnej gospodarce kapitalistycznej	4
Europejski kryzys migracyjny a destabilizacja bliskiego wschodu	8
Pracownicza solidarność ponad podziałami: Przykłady	13
Organizacja się opłaca. Zagranicą i ponad granicami w walce o godność.	13
Berlińska Galeria Hańby - wyzwiska samoorganizacja imigran- tów w stolicy Niemiec	16
Walka pracowników logistyki w północnych Włoszech	17
Alternatywy dla strachu, alternatywy dla "Twierdzy Europa"	20
Dodatek: Ukraińscy imigranci i imigrantki w Polsce - najsłabsze ogniwo polskiego rynku pracy	28

Oddajemy do waszych rąk broszurę poświęconą szeroko rozumianej tematyce migracyjnej oraz relacjom zachodzącym pomiędzy procesami migracyjnymi a sferą pracy i ruchem związkowym. Bezpośrednim impulsem do jej powstania były wydarzenia związane z obecnym „kryzysem uchodźczym”. Chcemy pokazać, że jest to dużo głębszy problem.

Łódzie wypełnione uciekinierami z Północnej Afryki i Bliskiego Wschodu, tysiące kobiet, mężczyzn i dzieci przemierzające piechotą kraje południa Europy, tysiące ludzi koczujące u zasieków „Europy bez granic” - obrazy te wywołały całą gamę postaw. Media informowały nas zarówno o aktach bezpośredniego wsparcia i symbolicznych wyrazach solidarności z potrzebującymi, jak i bezprecedensowej ksenofobicznej agresji, w tym o fizycznych atakach na niemieckie centra dla azylantów. Również w Polsce dziesiątki a może setki osób zbierały żywność, odzież i śpiwory, które następnie trafiły do obozów w Serbii i Macedonii. Nie zabrakło również reakcji z przeciwnej strony. W kraju o znikomym odsetku zarówno migrantów tzw. „dobrowolnych”, jak i uchodźców rozgorzała „debata” o „islamizacji”, zagrożeniu dla „europejskiej cywilizacji”, „leniwych Arabach” czyhających, w zależności od interpretacji, na polski „hojny socjal” lub na dobrze płatną pracę.

Z marginalnego tematu, który jeszcze kilka miesięcy temu był przedmiotem zainteresowania wąskiej grupy pozarządowych ekspertów, naukowców oraz aktywistów społecznych, niemalże z dnia na dzień migracja stała się głównym tematem w mediach, w kampanii wyborczej (w wyborach parlamentarnych 2015), a także na stadionach i na ulicy. Od września 2015 przez polskie miasta regularnie przetaczają się demonstracje tzw. środowisk narodowych. Obecni na nich politycy prawicowych ugrupowań zagrzewają do „walki o polskość” i „obronę Europy”, kibice piłkarskich klubów prześcigają się w układaniu rasistowskich przyśpiewek, a młodzi patrioci pozdrawiają „rzymskim salutem”. Powiatowe miasta z plakatów wyborczych i „antysystemowych” graffiti straszone są islamizacją i szariatem.

Jak powstrzymać ten obłąd? Na łamach niniejszej broszury pokazujemy, że migracje są nieodłączną częścią nie tylko konfliktów zbrojnych (w dużej mierze wywoływanych przez kraje Unii Europejskiej oraz Stany Zjednoczone lub ich sojuszników), ale również światowej gospodarki kapitalistycznej, zaś migranci i uchodźcy składają się na globalną klasę pracującą. Pełne ukazanie tych zależności wymagałoby nie pojedynczej broszury, ale całej biblioteki. Tym nie mniej zdecydowaliśmy się na podjęcie próby przeanalizowania najważniejszych aspektów współczesnych procesów migracyjnych i wniosków jakie płyną z nich dla ruchu związkowego. Efektem tych analiz jest niniejsza

broszura. Przedstawiamy w niej zarówno historyczno-polityczny kontekst współczesnych migracji jak i próbę wyjaśnienia aktualnego kryzysu uchodźczego oraz przykłady walki o wyższe płace i godność podejmowanej przez migrantów w Niemczech, Szwecji i Włoszech. Poddajemy również krytyce politykę strachu i stanu zagrożenia, znajdujących swoje ujście w umacnianiu europejskiej forticy. Ważnym wątkiem są również wyzwania stojące przed oddolnym ruchem pracowniczym, wynikające z obecności obywateli i obywaterek Ukrainy na polskim rynku pracy. Jako członkowie i członkinie demokratycznego i oddolnego związku zawodowego, przywiązane do idei internacjonalizmu czujemy się zobowiązani powiedzieć głośno "STOP!" strachowi, nienawiści i bezradności. Czas zacząć budować alternatywę wobec podziałów, które służą politycznym i gospodarczym elitom. Czas na lekturę i refleksję, czas na działanie!

Warszawska Komisja Środowiskowa Ogólnopolskiego Związku Zawodowego Inicjatywa Pracownicza

Migracje w globalnej gospodarce kapitalistycznej¹

Przemieszczanie się ludzi na wielką skalę ma swoją długą historię. W Europie, na skutek przemian gospodarczych i wojen, poziom migracji rósł nieprzerwanie od końca XVI w. Konfliktom politycznym w Europie wschodniej, południowej i środkowej towarzyszyło przemieszczanie się całych grup etnicznych, wynikające z ciągłych zmian granic, podczas gdy imperia i kraje kupieckie korzystały z dopływu wykwalifikowanej siły roboczej. W XVII i XVIII w. europejski podbój i zaludnienie obu Ameryk były ściśle powiązane z handlem niewolnikami – przymusowym i brutalnym transportowaniem przez Atlantyk ludzi, pochodzących głównie z Afryki Subsaharyjskiej. Jedną z największych migracji XIX wieku objęła pracownice i pracowników z Indii, zarówno osoby pracujące fizycznie, jak i w administracji, które pracowały w najbardziej odległych zakątkach Imperium Brytyjskiego. Niektóre szacunkowe dane mówią, że między 1834 a 1937 r. Indie opuściło 30 milionów osób (z czego do kraju powróciły 24 miliony). Porównywalne były fale migracji,

¹ Podstawą poniższego tekstu jest artykuł Jane Hardy, „Migration, migrant workers and capitalism” opublikowany na stronie brytyjskiego kwartalnika „International Socialism”, całość (w języku angielskim): <http://isj.org.uk/migration-migrant-workers-and-capitalism/>

- nieudokumentowanych”. Znajdują oni zatrudnienie w różnych sektorach, ale przede wszystkim są to: rolnictwo i sadownictwo, budownictwo, opieka domowa i sprzątanie, handel i usługi oraz transport (kierowcy autobusów oraz „pseudotaksówek”). Jak na razie niewiele wiadomo o ich zarobkach oraz warunkach pracy i zakwaterowania, jednak do opinii publicznej oraz do związków zawodowych sporadycznie docierają informacje o mężczyznach pracujących na budowie po kilkanaście godzin bez ubezpieczenia i sprzętu ochronnego; o kobietach przetrzymywanych w niewolniczych warunkach w gospodarstwach rolnych; o mieszkających w przepelnionych i wilgotnych pomieszczeniach kierowcach autobusów zmuszanych do pracy w trybie uniemożliwiającym regenerację organizmu.

Sytuacja imigrantów i imigrantek (wszystkich, nie tylko z Ukrainy) na rynku pracy jest ciężka, pozbawieni/pozbawione oszczędności, sieci kontaktów często zdani/ne są na łaskę i niełaskę pracodawcy. Upomnienie się o podwyżkę, zaległą wypłatę czy skrócenie czasu pracy może oznaczać dla nich nie tylko utratę zatrudnienia ale również prawa do pobytu w Polsce. W szczególności ciężkiej sytuacji są młodzi mężczyźni, którym w razie powrotu na Ukrainę, grozi powołanie do wojska (a mało kto ma ochotę walczyć i ginąć za państwo, które nie zapewnia swoim obywatelom i obywatelkom egzystencjalnego minimum).

Zadaniem oddolnych i internacjonalistycznych związków zawodowych jest organizowanie wszystkich pracowników najemnych niezależnie od wykonywanej przez nich pracy, rodzaju posiadanej umowy (lub jej braku), obywatelstwa, pochodzenia etnicznego czy statusu w kraju, w którym pracują. Sytuacje w konkretnych miejscach pracy oraz pozycja ruchów pracowniczych są różne w zależności od poszczególnych krajów. Rozwiązania wypracowane w Niemczech, czy Włoszech nie zawsze muszą dać się przenieść na polski grunt. Jednak podstawowe mechanizmy wyzysku i wykorzystywania ciężkiej sytuacji imigrantów do zwiększenia zysku pracodawcy i spacyfikowania krytycznych nastrojów i zapewnienia karności pracowników występują w każdej wolnorynkowej gospodarce. Warto więc, przy uwzględnieniu specyfiki branży oraz uwarunkowań polskiego rynku pracy, brać przykład ze sprawdzonej taktyki jaką jest budowanie solidarności wśród pracowników i pracownic - bez uprzedzeń, fałszywej dumy i poczucia wyższości, bez nacjonalizmu i ksenofobii - ponad wszelkimi narzuconymi przez państwo i kapitał podziałami!

kich w Europie. Podczas wrześniowej manifestacji w Warszawie organizowanej pod hasłem „Uchodźcy serdecznie witani” Warszawska Komisja Środowiskowa przekazała kilkadziesiąt koców i śpiworów Fundacji Ocalenie, która organizuje pomoc dla uchodźców przybywających do Europy. Z kolei w maju br. braliśmy udział w demonstracji przeciwko Frontexowi (unijnej agencji powołanej do „ochrony granic” UE). Tego typu działania musimy w przyszłości prowadzić z większą systematycznością i na szerszą skalę.

Dodatek: Ukraińscy imigranci i imigrantki w Polsce - najłabsze ogniwo polskiego rynku pracy

W odróżnieniu od krajów Europy Zachodniej, USA i Kanady, Polska nie stanowi celu masowych migracji pracowniczych i uchodźstwa dla setek tysięcy osób z całego świata, a nasz kraj na arenie międzynarodowej kojarzony jest jako eksporter, a nie importer siły roboczej. Nie oznacza to jednak, że nie występuje tu zapotrzebowanie na tanich pracowników z krajów o jeszcze bardziej niestabilnej sytuacji. Migracja z Ukrainy nie jest nowym zjawiskiem, kraj ten już dekadę temu nazywany był „Meksykiem Europy” (w nawiązaniu do znaczenia jakie migranci z tego kraju mają dla gospodarki Stanów Zjednoczonych). Politycy, publicyści, liderzy organizacji pozarządowych oraz różnego rodzaju „moralne autorytety” od lat prześcigają się w deklaracjach sympatii wobec Ukrainy i jej obywateli oraz deklarują konieczność zaprowadzenia u wschodniej sąsiadki „demokracji” i przestrzegania praw człowieka. Antyrządowe protesty na kijowskim Majdanie, polityczny kryzys, aneksja Krymu przez Rosję i wojna domowa na wschodzie kraju dodatkowo spotęgowały „pro-demokratyczne” nastroje i pokazowe poczucie „współodpowiedzialności” za losy sąsiadów. Równie chętnie Polska przyjmuje pracowników i pracownice oraz studentów i studentki z tego, pogrążonego w kryzysie kraju.

Według szacunkowych danych, w Polsce pracuje około 500 000 obywateli i obywaterek Ukrainy. Ich dokładna liczba jest trudna do ustalenia ze względu na przeważający sezonowy charakter wykonywanej pracy oraz różne systemy wiz i zezwoleń na pracę jakie obowiązują dla obywateli tego kraju. Z tych samych powodów niejednoznaczne jest rozróżnienie na imigrantki i imigrantów „legalnych - nielegalnych”; „udokumentowanych

zarówno czasowej, sezonowej, jak i stałej, z Chin do Południowo-Wschodniej Azji i Stanów Zjednoczonych, które tworzyły rdzeń siły roboczej podczas gorączki złota i budowy kolei.

Nierówny rozwój kapitalizmu przyczynił się do powstania dużych grup ubogich i wysiedlonych robotnic i robotników rolnych w Europie, których potrzebował ekspansywnie rozwijający się kapitalizm obu Ameryk. Między 1870 a 1914 rokiem Europę opuściło 50 milionów ludzi. Razem z kryzysem i polityką oszczędności światowego kapitalizmu po I Wojnie Światowej, te fale migracji zostały wstrzymane dzięki rasistowskiej ideologii, która posłużyła jako pretekst do wdrożenia prawa migracyjnego w Stanach Zjednoczonych. Po II Wojnie Światowej, imigracja znów była na rękę rozwiniętym gospodarkom kapitalistycznym (zwłaszcza w Europie), które aktywnie rekrutowały zagranicznych pracowników i pracownice. Wielka Brytania, Francja i Holandia sprowadzały je ze swoich byłych kolonii, podczas gdy inne kraje rekrutowały siłę roboczą z południowo-wschodnich peryferii Europy, Turcji i Północnej Afryki. Przykładowo, Zachodnie Niemcy podpisały w tej sprawie porozumienie z Włochami (w 1955 i 1965), Grecją i Hiszpanią (1964), Marokiem (1963), Portugalią i Turcją (1964), Tunezją (1965), Jugosławią (1968) i Koreą (1962). W 1973 r. migranci stanowili około 10% siły roboczej we Francji i Niemczech. W Wielkiej Brytanii podaż migrantów i migrantek była i wciąż jest odkręcana i zakręcana jak woda w kranie, zapewniając elastyczną, sezonową tanią siłę roboczą. Pracodawcy stosują specjalne programy w rolnictwie i sektorze usług turystycznych, by importować tymczasowych pracowników i pracownice. Po wstąpieniu ośmiu państw byłego „Bloku Wschodniego” do Unii Europejskiej w 2004 r., pracodawcy w krajach „starej Unii” mogli dowolnie wybierać spośród pracowników z Europy Środkowo-Wschodniej.

Migranci i migrantki, niezależnie od krajów pochodzenia, są szczególnie potrzebni jako część rezerwowej armii siły roboczej ponieważ bardzo szybko można się ich pozbyć. Stany Zjednoczone, Belgia i Francja wydal�y zagranicznych pracowników podczas Wielkiego Kryzysu w latach 30. XX w. Nigeria pozbyła się dwóch milionów pracownic i pracowników z innych krajów zachodniej Afryki na początku załamania rynku ropy naftowej w latach 80. XX w. Po kryzysie ekonomicznym z 1997 r., który zaczął się w południowo-wschodniej Azji, Japonia, Hong Kong, Korea, Tajwan, Malezja i Tajlandia zaostriżyły kontrole i nadzór na granicach i wprowadziły grzywny za łamanie przepisów migracyjnych. Południowa Korea, Tajlandia i Malezja rozpoczęły

repatriację migrantów i migrantek, także tych, którzy przebywali na ich terytorium legalnie.

Wykorzystanie siły roboczej imigrantek i imigrantów pozwala równocześnie krajom przyjmującym wypychać na zewnątrz koszty odnowienia siły roboczej. Państwa wykorzystują imigrację aby wypełnić luki na rynku pracy, ale nie ponoszą żadnych kosztów związanych ze społeczną sytuacją osób migrujących i ich rodzin. Na przykład, w Wielkiej Brytanii, pracownice i pracownicy z nowych krajów członkowskich Unii Europejskiej nie mają prawa do korzystania z systemu pomocy społecznej, o ile nie przepracowali tam 12 miesięcy. Nowy system punktów dla migrantek i migrantów spoza Europy stanowi sposób na rekrutację wysoko wykwalifikowanych pracowników i gwarantuje, że nikt, kto przyjedzie do Wielkiej Brytanii, nie będzie "ciężarem" dla budżetu państwa. Pracownicy i pracownice z nowych państw członkowskich UE, przybywający od 2004 r. do Wielkiej Brytanii stanowią największą falę migracyjną w historii tego kraju. Ta nowa grupa imigrantek i imigrantów jest statystycznie młodsza i bardziej sfeminizowana niż jakakolwiek poprzednia grupa: 82% napływających pracowników i pracowników ma 18-34 lata, a kobiety stanowią 43% z nich. Kongres Związków Zawodowych (Trades Unions Congress - TUC) i stowarzyszone w nim związki pozytywnie odpowiedziały na napływ imigrantek i imigrantów. Było to możliwe dzięki wcześniejszej współpracy z imigrantami z Portugalii oraz dzięki wewnętrznym przepisom wywalczonym przy okazji organizowania się pracowników i pracownic pochodzących z Afryki.

Kongres Związków Zawodowych mógł zareagować pozytywnie również dlatego, że biurokracja związkowa zdała sobie sprawę z tego, jak duże zmiany na rynku pracy oznacza napływ olbrzymiej liczby nowych pracowników i pracowników oraz jak bardzo osłabiające dla ruchu związkowego byłoby pozostawienie tych osób samym sobie.

Organizowanie polskich pracowników i pracowników stanowiło nowe wyzwanie dla brytyjskich związków zawodowych. Większość z tych osób zatrudniona była w sektorze prywatnym przez agencje zatrudnienia, a więc w obszarze gdzie związki zawodowe mają mniejsze wpływy i siłę. Bariery językowe, brak kont bankowych, agresywni i bezwzględni pracodawcy oraz kiepska sytuacja finansowa związków zawodowych oznaczały dodatkowe trudności. Tym niemniej, organizacje związkowe zastosowały na poziomie oddolnym nowe, niespotykane dotąd taktyki, jak choćby wykorzystanie funduszu szkoleniowego do nauki reprezentantów związkowych języka angielskiego,

nie do propagandy i zaangażowania w dyskusje. Konieczne są także działania praktyczne – zarówno nakierowane na pomoc uchodźcom i uchodźczyniom, jak i wspierające postępowe ruchy społeczne w krajach Bliskiego Wschodu:

1. Stwórzmy związek zawodowy, który będzie otwarty także na pracowników i pracownice, którzy i które przyjeżdżają do Polski z innych krajów. Warszawska Komisja Środowiskowa podjęła już taką próbę przygotowując materiały informacyjne dla pracujących w Polsce Ukraińców i Ukrainek – informujące ich o podstawowych prawach pracowniczych i zachęcające do wstępowania do związku. Analogiczne działania powinniśmy rozpocząć wobec innych społeczności imigranckich żyjących w Polsce.

2. Aktywnie wspierajmy te organizacje społeczne, które w regionie Bliskiego Wschodu przeciwstawiają się fanatyzmowi religijnemu. Najlepszym przykładem jest tu społeczność kurdyjska, która powstrzymała tegoroczną ofensywę ISIS i stworzyła na kontrolowanych przez siebie regionach Syrii samorząd oparty o demokrację bezpośrednią, gwarantujący prawa kobiet i realizujący ideały równości społecznej. Innym przykładem jest wsparcie, jakie otrzymuje palestyński ruch związkowy od zaprzyjaźnionych z Inicjatywą Pracowniczą związków zawodowych z Hiszpanii, Szwecji i Włoszech. Warszawska Komisja Środowiskowa stara się od lipca br. rozwijać kontakty z mieszkającą w Polsce społecznością kurdyjską i wspierać jej działania nakierowane na respektowanie praw Kurdów i Kurdyjek w Turcji oraz Europie.
3. Działajmy na rzecz likwidacji przyczyn obecnego kryzysu humanitarnego – w ubiegłym roku Komisja Krajowa Inicjatywy Pracowniczej wyraziła poparcie dla kampanii „Bojkot-Wycofanie Inwestycji-Sankcje”, której celem jest wywarcie międzynarodowej presji na Izrael aby zaczął respektować prawa społeczności Palestyńskiej i skończył z polityką apartheidu. Takie inicjatywy – nakierowane na zakończenie polityki terroru i apartheidu na Bliskim Wschodzie są najlepszym sposobem na likwidację przyczyn obecnej katastrofy humanitarnej, która dotknęła ten region. Jednocześnie nie możemy zapominać, że ustabilizowanie się sytuacji na Bliskim Wschodzie będzie procesem powolnym, a wielu osobom trzeba pomóc „tu i teraz”.
4. Aktywnie wspierajmy inicjatywy nakierowane na pomoc uchodźcom i uchodźczyniom oraz organizujące wsparcie dla społeczności imigranc-

biedne dzielnice powstają nie ze względu na wyznawaną religię czy kraj pochodzenia, ale ze względu na procesy ekonomiczne i politykę państwową. Masowe zwolnienia i deindustrializacja powodujące bezrobocie, cięcia socjalne (zasiłków dla bezrobotnych, świadczeń z pomocy społecznej), kryzys publicznego mieszkalnictwa i spekulacyjna działalność banków w połączeniu z zaostrzaniem polityki karnej i coraz bardziej agresywnymi działaniami służb porządkowych w połączeniu z rosnącymi uprzedzeniami i kampaniami nienawiści ze strony skrajnej prawicy są głównymi czynnikami, które prowadzą do okresowych wybuchów protestów społeczności imigranckich w krajach takich jak Francja czy Wielka Brytania. Z drugiej strony istnieje szereg pozytywnych przykładów na to, jak imigranci i imigrantki włączały się w działania związków zawodowych i prowadzili i prowadziły wspólną walkę razem z europejskimi pracownikami i pracownicami.

Mit 4: „Nie stać nas na utrzymywanie uchodźców w sytuacji, gdy wiele Polaków i Polek żyje w biedzie” – prawa do godnego życia, dachu nad głową i dochodu gwarantującego życie bez strachu przed biedą są niepodzielne i nie można ich odmawiać komukolwiek ze względu na jego lub jej pochodzenie czy wyznawaną religię. Obecnie, główne koszty pomocy uchodźcom i uchodźczyniom spadają na biedne kraje Bliskiego Wschodu (takie jak Liban), które przyjęły ich najwięcej. Społeczeństwa Europy – w tym społeczeństwo polskie mają wystarczające zasoby i bogactwo by zapewnić nie tylko godny byt swoim obywatelom i obywatelkom, ale również pomóc ofiarom wojen w innych regionach świata. Problemem nie jest liczba osób wymagających wsparcia, ale nierówny podział dochodu narodowego i skrajne nierówności społeczne. To nie imigranci i imigrantki są przyczyną ubóstwa, ale kapitałiści i elity polityczno-biznesowe, które zagarniają lwią część bogactwa, na które pracują pracownicy i pracownice.

Mit 5: „Niech osoby, które chcą pomagać uchodźcom same przyjmą kogoś do domu” – kryzysu humanitarnego o tak dużej skali nie da się rozwiązać indywidualną działalnością humanitarną „ludzi dobrej woli” – uchodźcy i uchodźczynie potrzebują nie tylko dachu nad głową, ale i możliwości nauki języka, posyłania dzieci do szkoły, korzystania z usług publicznych, dochodów umożliwiających przeżycie i szeregu innych form wsparcia, których nie jest w stanie zapewnić nawet największa organizacja pozarządowa. Co więcej, nawet najlepsze i największe wsparcie dla osób, które już dotarły do Europy nie rozwiązuje problemów kolejnych milionów, którym w Syrii, Iraku czy krajach Afryki Północnej grozi głód, bezdomność lub przemoc ze strony sił zbrojnych. Nasze działania nie mogą się jednak ograniczać tylko i wyłącz-

czy współpracę z punktami poradnictwa prawnego, kościołami i grupami sąsiedzkiimi przy organizowaniu spotkań na temat praw pracowniczych.

Tam, gdzie Polki i Polacy należeli do związków zawodowych, przystępowali solidarnie do strajków ramię w ramię z Brytyjkami i Brytyjczykami. Na przykład w 2005 r. na w centrum dystrybucji w Enfield w północnym Londynie, wybuchł strajk, którego postulaty obejmowały wzrost płac i zaprzestanie zastraszania pracowników przez kierownictwo. Na niektórych transparentach, które można było zobaczyć podczas pikiet, widniał napis po polsku “Oficjalny Strajk”, co pokazuje, że w walkę zaangażowana była duża liczba polskich pracownic i pracowników. Innym przykładem są brytyjscy i polscy członkowie związku TGWU (Transport and General Workers’ Union - Powszechny Związek Pracowników Transportu) zaangażowani w walkę o płace i emerytury z firmą transportową First Bus w regionie Midlands. W 2007 r. próbowano wykorzystać pochodzące z Polski pracownice i pracowników agencji do złamania protestu przeciwko prywatyzacji poczty. W miejscowości Watford pikietujący i pikietujące wdarli się do autobusów dowożących Polki i Polaków do pracy i po wyjaśnieniu na czym polega spór z pracodawcą, imigrantki i imigranci powiedzieli się za odmową pracy.

W sytuacji obecnego kryzysu imigrantki i imigranci coraz częściej doświadczają bezrobocia i ryzyka deportacji. Na przykład, rząd Czech proponuje wszystkim, którzy zostali zwolnieni 500 Euro i bilet do domu. Wydaje się to postawą altruistyczną w porównaniu do postawy Włoch, które deportują bez ostrzeżenia. W Rosji obecnie przebywa 10 milionów imigrantek i imigrantów, których nieproporcjonalna liczba zagrożona jest biedą i prześladowaniami, zwłaszcza w obliczu zapaści przemysłu budowlanego. Jedna z moskiewskich grup zajmujących się prawami człowieka podała, że w ciągu 12 miesięcy poprzedzających powstanie tego artykułu [2009 r.], 10 osób zostało zamordowanych w rasistowskich atakach. Dodatkowe konsekwencje kryzysu dotyczą kraje biedniejsze i rozwijające w związku z coraz mniejszą kwotą przelewów pochodzących od migrujących pracownic i pracowników. Transfery z zagranicy dla wielu krajów stanowią znaczną część PKB, zaś dla ich obywateli podstawę zabezpieczenia bytu. Obecny kryzys ma wymiar globalny, a podstawowym pytaniem jest to, jak głęboko dotknie on gospodarki różnych państw. W odróżnieniu od np. Polaków, osoby spoza Unii Europejskiej, które próbują dostać się na przykład do Wielkiej Brytanii muszą mierzyć się z coraz bardziej drakońskim systemem punktowym, ponieważ uważani są za nadwyżkę.

Kapitalizm to system oparty o zasadę dziel i rządź. W Wielkiej Brytanii kolejne rządy podejmując próby nastawienia różnych grup pracownic i pracowników przeciwko sobie, często grały kartą rasizmu i legitymizowały ksenofobię. Spekulacyjne bańki finansowe gospodarek Wielkiej Brytanii i USA spektakularnie pękły i oba kraje pogrążają się w spirali kryzysu, którego konsekwencje w postaci utraty pracy w pierwszej kolejności ponoszą imigrantki i imigranci. Gdy pracownice i pracownicy zaczynają obawiać się o swoją przyszłość, realne staje się zagrożenie, że właśnie imigranci i imigrantki zostaną zepchnięci do roli kozłów ofiarnych. Kluczowym zadaniem lewicy jest obecnie zwracanie uwagi, w miejscach pracy i w ramach związków zawodowych, że to nie osoby migrujące należy winić za kryzys. Historia pokazuje, że imigrantki i imigranci oraz krajowi pracownicy i pracownice mogą walczyć ramieniem w ramię o lepszy świat i wygrywać.

Europejski kryzys migracyjny a destabilizacja bliskiego wschodu

2015 rok przyniósł Europie największy od lat 90-tych kryzys migracyjny. Jak szacuje UNHCR (Biuro Wysokiego Komisarza ONZ ds. Uchodźców), od początku roku do Europy przybyło ponad 700 tys. osób uciekających głównie z Syrii, Afganistanu i Iraku. Jest to mniej więcej czterokrotnie więcej niż w roku 2014. Reakcje na ten wzrost liczby uchodźców i uchodźczyń były i są pełne obaw. Choć teoretycznie respektowanie praw człowieka to w krajach zachodu oczywistość, w praktyce argumenty humanitarne zdają się nie przemawiać do społeczeństw i coraz popularniejsze stają się hasła zamykania granic i zaostrzania polityki migracyjnej. Czynnikiem budzącym największe obawy co do przyjmowania uchodźców i migrantów jest strach przed ekstremizmem islamskim. Analiza historii Bliskiego Wschodu i północnej Afryki sugeruje jednak, że udzielenie pomocy uchodźcom i uchodźczyniom jest nie tylko naszym obowiązkiem, ale powinno być również formą rekompensaty za konsekwentną destabilizację regionu i zwalczanie ruchów postępowych, które mogły stworzyć alternatywę dla fanatyzmu religijnego.

Dominująca w mediach i opinii publicznej narracja mówi, że nie ma czegoś takiego jak umiarkowany islam – istnieje on jedynie w wersji agresywnej, zaborczej i dominującej. Mit ten propagowany przez środowiska prawicowe nie ma w sobie ani odrobiny prawdy. Islamski ekstremizm zaczął zdobywać

„Odcinamy się od wszelkich idei, organizacji i inicjatyw o charakterze rasistowskim, szowinistycznym, seksistowskim czy homofobicznym. Związek zawodowy jest organizacją wszystkich pracowników i pracownic, a naszymi przeciwnikami jest kapitał i państwo, a nie inni pracownicy i pracownice.”

Nasza strategia działania – dokument przyjęty na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatesk Inicjatywy Pracowniczej

Jest więc jasne, że w kwestii migracji nasz związek musi radykalnie przeciwstawić się prawicowej nagonce na imigrantów i imigrantki oraz okazać solidarność zarówno z osobami, które przybywają do Europy z krajów Bliskiego Wschodu i Afryki Północnej, jak i społecznościami, które w tych regionach świata padają ofiarami terrorku fanatyków religijnych z ISIS oraz promerykańskich reżimów, takich jak Turcja czy Izrael. W pierwszej kolejności wymaga to odczarowania debaty o migracjach i podważenia mitów, jakie na temat uchodźców rozpowszechnia prawica:

Mit 1: „Mamy do czynienia nie z uchodźcami wojennymi, ale z imigrantami ekonomicznymi” – wg. danych UNHCR 53% osób, które w 2015 r. przybyły do Europy uciekło z Syrii, kolejne 18% - z Afganistanu, 6% z Iraku i 5% z Erytrei. Łącznie, 82% uchodźców i uchodźczyń pochodzi więc z krajów, w których trwa wojna lub innego typu konflikty zbrojne. Odsyłanie ich „do domu” oznacza więc wydanie na nich wyroku śmierci lub skazanie na egzystencję w przepelnionych i często niedostatecznie zaopatrzonych obozach dla uchodźców w Turcji, Libanie, Jordanii, Syrii i Iraku.

Mit 2: „Na naszą pomoc zasługują tylko chrześcijanie, a muzułmanie są dla nas zagrożeniem” – społeczność muzułmańska na Bliskim Wschodzie nie jest monolitem: istnieją tam radykalne, fanatyczne organizacje terrorystyczne takie jak Państwo Islamskie (ISIS), ale ich ofiarami padają nie tylko chrześcijanie. ISIS stosuje terror przede wszystkim wobec społeczności muzułmańskich, które nie chcą się jej podporządkować (głównie Szytom i Szytkom) oraz przedstawicielom i przedstawicielkom innych wyznań (Alawitom i Alawitkom, Jazydom i Jazydkom, społeczności druzyjskiej i wielu innym). Syryjscy muzułmanie i muzułmanki mają więc wszelkie podstawy do tego, żeby uciekać z terenów opanowanych przez tę organizację. Musimy też pamiętać, że większość islamskich organizacji pozarządowych i związków wyznaniowych stanowczo potępia ISIS i przeciwstawia się jej ideologii.

Mit 3: „Społeczności imigrantów i imigrantek będą generować problemy społeczne tworząc getta i odrzucając „nasze” wartości i kulturę” – getta i

sposób naturalny dojdą do nich podziały religijne i rasowe. Już teraz daje się zaobserwować napływ pracowników i pracownic uciekających z pogrążonej w wojnie Ukrainy, a przy dalszym trwaniu wojny w Syrii oraz pogłębiającym się chaosie w Iraku i Afganistanie z czasem pojawią się u nas także pracownicy i pracownice z tych państw.

Co więcej – i co jest szczególnie ważne w przypadku problemów społecznych związanych ze zjawiskiem migracji – Inicjatywa Pracownicza zawsze promowała wizję związku zawodowego jako organizacji, która reprezentuje nie tylko pracowników i pracownice „w miejscu pracy”, ale traktuje problemy pracownicze szerzej: włączając w nie np. problemy pracowników i pracownic pozbawionych pracy (bezrobotnych), czy nie wykonujących jej ze względu na stan zdrowia, wiek albo konieczność urodzenia i wychowania dzieci. W takiej perspektywie, związek zawodowy walczy nie tylko o wyższe płace i lepsze warunki pracy, ale i działa na rzecz zagwarantowania wszystkim prawa do dochodu w sytuacji utraty pracy lub niemożności znalezienia zatrudnienia. Innymi słowy, jednym z zadań związku zawodowego jest walka o wyższe zasiłki i świadczenia – dla wszystkich. Taka perspektywa jest obecna praktycznie we wszystkich podstawowych dokumentach programowych OZZ Inicjatywa Pracownicza:

„Ruch związkowy postrzegamy jako szeroki ruch społeczny, który nie zamyka się w bramach zakładu pracy – na nasze życie wpływa nie tylko sfera produkcji, ale i reprodukcji. Z tych powodów priorytetem jest dla nas zaangażowanie w walki lokalne, na rzecz praw kobiet, inicjatywy antymilitarystyczne i ekologiczne oraz wsparcie dla osób bezrobotnych i emerytów i emerytek.”

Nasza strategia działania – dokument przyjęty na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatek Inicjatywy Pracowniczej

„Walczymy o odzyskanie kontroli nad naszym życiem, zarówno w zakładzie pracy, jak też w miejscu zamieszkania.”

Deklaracja ideowa OZZ Inicjatywa Pracownicza – przyjęta na Krajowym Zjeździe Delegatów Inicjatywy Pracowniczej w 2009 r.

Wszystko to logicznie prowadzi do jednoznacznego odciążenia się Inicjatywy Pracowniczej od organizacji i inicjatyw tworzących i wzmacniających podziały w ramach klasy pracującej – przede wszystkim tych wywodzących się z różnych nurtów radykalnej prawicy:

poważne wpływy dopiero od lat 70-tych. Wcześniej był zjawiskiem marginalnym.

Po II wojnie światowej na Bliskim Wschodzie, podobnie jak w innych rejonach kolonialnych, nastąpił rozkwit ruchów postępowych i narodowo-wyzwoleńczych. Dla imperiów kolonialnych oznaczało to utratę wpływów i statusu mocarstw światowych. Symbolem zrzucenia jarzma kolonializmu krajów tego regionu była nacjonalizacja Kanału Sueskiego przez Egipt pod rządami Nasera. Idea budowy dużego, silnego państwa arabskiego, opartego na równości oraz sprawiedliwości społecznej zyskała ogromną popularność. Niezależność rejonu tak bogatego w ropę naftową stanowiła gigantyczne zagrożenie dla niegdysiejszych imperiów i nie mogły one dopuścić do takiego obrotu spraw. Użyto kilku środków zaradczych, aby przeciwdziałać tendencjom narodowowyzwoleńczym na Bliskim Wschodzie. Na poziomie politycznym rolę państwa klienckiego zachodniego imperializmu odgrywało państwo Izrael, za pomocą którego destabilizowano region i osłabiano ruchy demokratyczne i lewicowo-liberalne. Wpływy zachodnie zabezpieczono już po I Wojnie Światowej, dzieląc Bliski Wschód na brytyjską i francuską strefę wpływów w ramach tzw. Umowy Sykes'a-Picot'a. Jej następstwem było powstanie wielu słabych państw, które nie potrafiły prowadzić samodzielnej polityki. Nie zrezygnowano również ze stosowania siły, dokonując kolejnych interwencji zbrojnych w przypadku buntów.

Poza środkami bezpośrednimi, aktywnie szukano, a następnie wspierano ideologię, która mogła przeciwstawić się siłom postępowym. Tą ideologią był radykalny islam, który do upadku bloku wschodniego na zachodzie w ogóle nie był postrzegany jako zagrożenie. Islamizm wspierany był finansowo, politycznie i propagandowo – np. w czasie gdy lewicowi działacze Organizacji Wyzwolenia Palestyny byli ścigani i zabijani, izraelskie władze dawały radykalnym islamistom wolną rękę w szerzeniu ich propagandy, a długotrwała, agresywna polityka apartheidu wobec Palestyńczyków i Palestynek stosowana przez to państwo dała podstawy rozwoju radykalnych organizacji islamskich. Innym przykładem wsparcia świata zachodniego dla radykalnych islamistów jest poparcie jakie otrzymali Talibowie w walce z radziecką interwencją w Afganistanie na przełomie lat 70. i 80. Pomnikiem pozytywnej propagandy popierającej radykalny islam może być film „Rambo 3”, który nakręcono w hołdzie afgańskim Talibom.

Po upadku bloku wschodniego, ideologia radykalnego islamu posiadała już znaczące wpływy. Gdy zabrakło wspólnego wroga, islamiści zwrócili się przeciw dawnym sojusznikom – państwom zachodnim chcącym zachować

wpływy w regionie. Interwencje w Afganistanie i Iraku (do których każdy polski rząd przystępował ochoczo) wpisują się w schemat zabezpieczania wpływów Stanów Zjednoczonych i krajów europejskich oraz destabilizacji regionu. Ukoronowaniem i bezpośrednią konsekwencją tej polityki jest powstanie Organizacji Państwa Islamskiego (ISIS), która powstała na skutek amerykańskiej polityki w okupowanym Iraku, a następnie włączyła się w wojnę domową w Syrii.

Wojna Zachodu z ISIS nie jest oczywista – rejon Bliskiego Wschodu ponownie należy rozpatrywać jako arenę walki o wpływy. Stany Zjednoczone początkowo wspierały Wolną Armię Syrii, która w niektórych regionach współpracuje z frontem Al-Nusra – syryjskim odłamek Al-Kaidy (wspieranym przez Arabię Saudyjską, która jest w sojuszu z USA). Rosja wspiera siły reżimu Baszara Al-Assada. Wreszcie Turcja oficjalnie „walcząca” z ISIS, w praktyce zwalcza głównie siły kurdyjskie – jedną z niewielu postępowych sił, która na dodatek jako jedyna stawia realny opór Państwu Islamskiemu. Zamieszkujący i wyzwalający północną Syrię Kurdowie i Kurdyjki są zagrożeniem dla Turcji ze względu na swoje dążenia niepodległościowe, które w wypadku spełnienia kosztowałyby Turcję duży kawałek jej wschodniego terytorium oraz uniemożliwiłyby rozwój planowanej przez prezydenta Turcji polityki odbudowy imperium. Choć Turcja jest członkiem NATO, te oburzające działania nie budziły i nie budzą żadnego sprzeciwu innych krajów. Wobec przedłużającego się i stale eskalowanego konfliktu w Syrii, wobec przepełnionych obozów uchodźczych w Jordanii, Libanie i Turcji nie powinno dziwić, że następuje migracja ogromnej rzeszy ludzi w stronę Unii Europejskiej – jednego z najbogatszych regionów świata. W sytuacji w której niemal każda ze stron konfliktu jest zła, a nieliczne postępowe siły są otoczone i prowadzą beznadziejną walkę z jednej strony z ISIS, z drugiej z członkiem NATO nie powinno też dziwić, że ludzie nie chcą angażować się w taką wojnę. Kryzys humanitarny został wywołany przez kraje zachodnie, które w obecnej sytuacji chcą uchylić się od odpowiedzialności. Odpowiedzią Europy na ucieczkę setek tysięcy ludzi przed wojną jest budowanie murów jak na Węgrzech, zamykanie ludzi w obozach i udawanie, że problem nas nie dotyczy. Jest to szczególnie widoczne w Polsce, która w ciągu ostatnich 15 lat pełniła funkcję wasala Stanów Zjednoczonych, angażując się w każdy konflikt zbrojny wywołany przez ten kraj, licząc w zamian m.in. na zniesienie wiz, czy budowę na naszym terytorium tarczy antyrakietowej. Cynizm polityków, próbujących zbijać kapitał polityczną grając kartą strachu przed

Inicjatywa Pracownicza od początku swojego powstania promuje wartości i idee sprzeczne z pravicowym postrzeganiem rzeczywistości: stara się podkreślać jak ważna jest solidarność wszystkich pracowników i pracownic ponad podziałami oraz promować międzynarodową współpracę związków zawodowych i organizacji pracowniczych. Przykładem takiej deklaracji jest dokument „Nasza strategia działania” przyjęty na IX Zjeździe Delegatów i Delegatesk:

„Podstawą naszych działań jest solidarność całej klasy pracującej – aktywnie zwalczamy podziały wytwarzane przez państwo i kapitał i działamy na rzecz odtworzenia wspólnoty wszystkich osób utrzymujących się z pracy najmniejszej.”

Nasza strategia działania – dokument przyjęty na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatesk Inicjatywy Pracowniczej

Do konieczności współpracy pracowników i pracownic ponad granicami odnosi się natomiast dokument „Wytyczne programowe OZZ IP” (także przyjęty na IX Zjeździe Delegatów i Delegatesk oraz Deklaracja Ideowa (przyjęta na Zjeździe w 2009 r.):

„Ruch pracowniczy musi być tak globalny jak kapitalizm – ponieważ na nasze życie wpływają nie tylko lokalni pracodawcy i władze państwowe, ale i międzynarodowe korporacje i organizacje polityczne i ekonomiczne. Inicjatywa Pracownicza wspiera proces koordynacji walk i współpracy pomiędzy związkami odwołującymi się do tradycji anarchosyndykalistycznej oraz klasowymi i alternatywnymi związkami zawodowymi.”

Wytyczne Programowe – dokument przyjęty na IX Krajowym Zjeździe Delegatów i Delegatesk Inicjatywy Pracowniczej

„Uważamy za niezbędną międzynarodową solidarność ruchu związkowego i pracowniczego.”

Deklaracja ideowa OZZ Inicjatywa Pracownicza – przyjęta na Krajowym Zjeździe Delegatów Inicjatywy Pracowniczej w 2009 r.

Chociaż w przypadku Polski, podziały w ramach klasy pracującej najczęściej dotyczą nierównego traktowania kobiet i braku solidarności między poszczególnymi zakładami pracy i branżami, to jednak wraz z postępującą globalizacją i narastającym kryzysem światowej gospodarki kapitalistycznej w

Chociaż początkowo większość Polaków i Polek była bardzo pozytywnie nastawiona do pomocy osobom uciekającym do Europy z Bliskiego Wschodu, to jednak masowa kampania propagandowa prawicy (tak na polu medialnym, jak i poprzez różne „marsze przeciwko islamizacji”) odniosła względny sukces: wg. danych CBOS, w okresie od maja do sierpnia nastąpił gwałtowny spadek odsetka osób zgadzających się z opinią, że Polska powinna przyjąć uchodźców. Gazeta Prawna podała na początku września, że „odsetek osób chcących przyjmować uchodźców spadł od majowego badania o 16 punktów procentowych, a niechętnych temu wzrósł o 17 punktów.” Pomimo tak znaczącego spadku, w sierpniu br. Ciągle większość badanych osób (56%) opowiadała się za przyjmowaniem uchodźców, a przeciwna temu było 38% osób.

Sukcesy prawicowej kampanii strachu stanowią poważne zagrożenie dla ruchu pracowniczego z czterech podstawowych powodów:

1. Na antyimigranckich kampaniach propagandowych budują swoje poparcie partie polityczne głoszące antypracowniczy program gospodarczy (jak np. KORWIN postulujący radykalne ograniczenie uprawnień związków zawodowych, masową prywatyzację oraz likwidację świadczeń socjalnych z systemu pomocy społecznej);
2. Wiara w „zagrożoną polską wspólnotę” podstawia pod rzeczywisty konflikt pracodawców i pracowników fantazję na temat wspólnego interesu narodowego. W myśl wyobrażonej narodowej wspólnoty wyzysk pracowników staje się akceptowalny, a złudne poczucie przynależności do jednej narodowej rodziny z (polskim) pracodawcą pozwala usprawiedliwiać nawet najbardziej brutalne formy antypracowniczej opresji;
3. Uprzedzenia i podziały w ramach klasy pracującej, które tworzą w jej ramach grupy określone ze względu na narodowość czy wyznanie prowadzą do osłabienia siły przetargowej wszystkich pracowników i pracownic. Podzielonym pracownikom i pracownicom trudniej jest walczyć o swoje – skuteczna walka wymaga bowiem wspólnego działania.
4. Prawicowe spojrzenie na Bliski Wschód jest fałszywe i absurdałne: przedstawia autorytarne rządy z tego regionu i toczące się tam od lat konflikty jako efekt „bliskowschodniej kultury”, pomija tym samym rolę, jaką w nich odgrywała polityka autorytarnych reżimów wspieranych przez kraje Europy i USA (Turcja, Arabia Saudyjska, Izrael).

radykalnych islamem powinien wzbudzać odrazę – ofiarami polityków są zwykli ludzie, których dramat pozostaje niewidoczny.

UCHODźCY W 2014 ROKU

	LICZBA UCHODź- CÓW PRZ YJĘTYCH W DANYYM KRAJU W 2014 ROKU	LICZBA UCHODź- CÓW PRZ YJĘTYCH W 2014 ROKU JAKO % POPULACJI W TYM KRAJU	PKB PER CAPITA (USD)
Turcja	1 590 000	2,05	9 680
Pakistan	1 510 000	0,81	1 308
Liban	1 150 000	29,30	9 920*
Iran	982 000	1,25	5 183
Etiopia	660 000	0,74**	483*
Jordania	654 000	10,24	5 174*
Unia Europejska	862 000	0,17	36 699

Źródła: UNHCR, MFW

* PKB za 2013 rok, ** Liczba mieszkańców za rok 2012

pretekst do rozpętania kampanii propagandowej podsycającej strach i niechęć do osób spoza Europy. W Polsce początkowo kampania ta była prowadzona przez skrajne organizacje nacjonalistyczne (tworzące Ruch Narodowy: Obóz Narodowo-Radykalny i Młodzież Wszechpolska), ale z czasem włączyły się w nią także partie i media konserwatywne (Prawo i Sprawiedliwość oraz związane z nim media takie jak „wSieci”) oraz prawicowi populiści (Janusz Korwin-Mikke, Paweł Kukiz). Podobne treści – choć innymi słowami – wyrażali także politycy i polityczki rządzącej koalicji PO-PSL.

Niezależnie od różnic między wyżej wymienionymi środowiskami, prawicowa propaganda nt. migracji miała podobne cele i techniki:

- Starano się wytworzyć poczucie zagrożenia dla „polskiej kultury” i „cywilizacji europejskiej”, określając zjawisko migracji i napływu uchodźców takimi terminami jak: (planowana) „inwazja” czy „szturm na UE”. Użycie takiego języka miało wywołać jednoznaczne skojarzenia, że przybycie do Europy osób uciekających z Bliskiego Wschodu jest dla nas zagrożeniem;
- Przedstawiała wszystkich uchodźców i uchodźczynie w sposób stereotypowy: jako „leniwych Arabów” (chcących tylko korzystać z niemieckich zasiłków), „islamskich terrorystów”, „nie-integrującą się społeczność dążącą do wprowadzenia prawa szariat”;
- Przedstawiała prawicowe idee i doktryny jako „tarczę” broniącą Polskę i Europę przed „zagrożeniem” – w ostatniej kampanii wyborczej przed wyborami do Sejmu i Senatu powszechne było odwołanie się do strachu przed imigrantami i imigrantkami przy jednoczesnym forsowaniu prawicowych programów gospodarczych (obniżka podatków dla najbogatszych, cięcia socjalne) i politycznych (polityka historyczna sprowadzona do promocji historii prawicowych partii i organizacji politycznych).
- Przedstawiała Unię Europejską jako strukturę „anty-polską” dążącą do celowego ulokowania w Polsce imigrantów i imigrantek, których „nie chce polskie społeczeństwo” – taka krytyka UE jest prowadzona z pozycji konserwatywno-liberalnych, w ramach których krytykowana jest koncepcja solidarnego wsparcia wszystkich państw UE dla osób uciekających z Bliskiego Wschodu i Afryki.

Piacenzie aby zaprotestować przeciwko sądowym represjom wymierzonym w aktywistów COBAS; związek powołał też „kasę solidarnościową” aby wspierać osoby, które utraciły pracę ze względu na swoje zaangażowanie w walkę o prawa pracownicze.

W tych warunkach, w marcu 2013 odbył się pierwszy ogólnokrajowy strajk sektora logistycznego we Włoszech. Trwał on 24 godziny i objął zakłady zlokalizowane w Mediolanie, Bolonii, Padwie, Weronie i Treviso. Jego głównym celem było wymuszenie na pracodawcach z branży logistycznej podpisania krajowego układu zbiorowego, uznającego cały personel za pracowników (w tym także osoby pracujące na umowach cywilnoprawnych), wprowadzającego podwyżki płac i poprawę bezpieczeństwa i higieny w miejscu pracy. Układu póki co nie podpisano, ale presja wywierana przez SI COBAS stwarza możliwość zawarcia go w przyszłości.

Patrząc na trudne warunki do organizowania pracowników i pracownic oraz krótki okres czasu (6 lat) przez który SI COBAS prowadził swoje działania w branży logistyki, osiągnięcia związku można bez wątplenia uznać za sukces. Nie udało się go jednak osiągnąć, gdyby związek oraz pracownicy i pracownice nie wyszli poza „narodowy egoizm” i nie spróbowali włączyć wszystkich zatrudnionych – bez względu na kraj pochodzenia – we wspólne działania. Płyńcie stąd wniosek, że wspólnota i solidarność są najlepszymi gwarancjami sukcesu w walce o prawa pracownicze. Świetnie podsumowuje to Karim – imigrant pełniący funkcję delegata związkowego SI COBAS:

Zaczęliśmy budować radykalny ruch, nie tylko w logistyce. Pracownicy logistyki często biorą udział w demonstracjach na rzecz praw lokatorów i lokatorek i wspierają walki innych branż. Nie skupiają się wyłącznie na sektorze logistycznym. Teraz wspierają pracowników sektora metalowego, a wcześniej pomagali personelowi hoteli.

Karim, delegat SI COBAS

Alternatywy dla strachu, alternatywy dla ”Twierdzy Europa”

Masowy napływ do Europy uchodźców i uchodźczyń z krajów Bliskiego Wschodu i związany z nim kryzys polityczny Unii Europejskiej dał prawicy

Pracownicza solidarność ponad podziałami: Przykłady

Kraje Unii Europejskiej czerpią korzyści z niskopłatnej, nierzadko noszącej znamiona niewolnictwa, pracy imigrantek i imigrantów z całego świata (w tym także innych krajów europejskich i krajów członkowskich UE). Na rynkach pracy Europy Zachodniej, a także USA i Kanady, stanowią oni i one najbardziej wyzyskiwaną grupę społeczną. W Polsce, która (przypomnijmy) nie jest krajem masowej imigracji, na bezprzykładny wyzysk narażeni są, coraz liczniejsi, pracownicy z Ukrainy oraz innych krajów byłego ZSRR. Związki zawodowe i inne ruchy społeczne stoją przed wyzwaniem konsolidacji klasy pracującej we wspólnym dążeniu do wyższych płac i lepszych warunków pracy oraz niedopuszczenia do rywalizacji i niechęci pomiędzy nimi. Jako OZZIP stanowczo sprzeciwiamy się jakimkolwiek przejawom ksenofobii, czy to „argumentowanej” rasą, kulturą, religią czy ekonomią (rynkiem pracy).

Internacjonalizm oznacza dla nas pracowniczą solidarność. Pragniemy wzajemnej współpracy i szacunku wszystkich ludzi, niezależnie od kraju pochodzenia. Rasizm, ksenofobia i nacjonalizm służą jedynie dzieleniu pracowników na wzajemnie zwalczające się grupy i jako takie są przeszkodą dla każdego ruchu pracowniczego.

Organizacja się opłaca. Zagranicą i ponad granicami w walce o godność.

Poniżej publikujemy wspomnienia Darii, polskiej emigrantki, która współorganizowała pracowników i pracownice (w tym imigrantów i imigrantki) restauracji w szwedzkim Malmö. Sprawa wzbudziła szerokie zainteresowanie mediów, zaś szwedzki związek zawodowy SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation - Szwedzka Centralna Organizacja Pracowników) przyznał jej nagrodę za odwagę cywilną im. Björna Soderberga (działacza SAC zamordowanego w 1999 r. przez neonazistów) za jej działania na rzecz poprawy warunków pracy imigrantów i imigrantek pracujących w Malmö. Opiswane wydarzenia miały miejsce w roku 2014.

Początki były ciężkie. Dużą część personelu stanowili inni imigranci, w dodatku nie zawsze mówiący po szwedzku czy angielsku, więc mieliśmy problemy z dogadaniem się. Komunikacja z szefem także pozostawiała wiele

do życzenia. Za każdym razem gdy próbowałam dowiedzieć się szczegółów, szczególnie dotyczących wynagrodzenia, byłam odsyłana z kwitkiem. (...) Kiedy klienci nie mogli mnie zrozumieć z powodu mojego akcentu, często okazywali się bardzo nieuprzejmi lub denerwowali się gdy ja nie mogłam ich zrozumieć i prosiłam o powtórzenie po angielsku. Kuchnia praktycznie nie miała wentylacji, a w każdym pomieszczeniu, w którym znajdowali się pracownicy zainstalowana była co najmniej jedna kamera (co w Szwecji jest nielegalne).

Po jakimś czasie zaczęłam więcej rozmawiać z innymi pracownikami. Wtedy właśnie dowiedziałam się ile prawdopodobnie będę zarabiać. Jedna z pracownic powiedziała mi, że zarabia 50 koron (około 23 zł), ale prawdopodobnie ja zacznę od 40, tak jak wszyscy inni. Ona zarabia 50 koron, ponieważ dostała podwyżkę po trzech latach pracy. Kiedy przyszedł dzień wypłaty i dostałam pieniądze do ręki, przeliczyłam je przez ilość przepracowanych godzin i okazało się, że moja stawka to również 50 koron za godzinę. Po dalszych rozmowach z resztą pracowników okazało się, że większość migrantów spoza Unii Europejskiej dostaje 45 koron za godzinę. Ja 50, a szwedzka koleżanka też pracująca na stanowisku kelnerki 60. Bycie imigrantką lub imigrantem w obcym kraju automatycznie wiąże się niższym statusem i poziomem życia pod wieloma względami. Migranci każdego dnia spotykają się z klasyzmem i rasizmem. Kiedy zaczynamy odczuwać go dobitnie w portfelu i okazuje się, że nasze wynagrodzenie warte jest tylko połowę tego co dostają „prawdziwi” obywatele, jako pracownicy musimy się temu przeciwstawić. Szczególnie biorąc pod uwagę, że to właśnie tu - w Szwecji - powtarza się jak mantrę, że jest to kraj równości i jednakowej wartości każdego człowieka. To hasło słyszy się tu bardzo często z ust polityków, ale to tylko slogan, bo nie ma równości między ludźmi dopóki wartość naszej pracy nie będzie równa, dopóki powszechne będą podwójne standardy w miejscach pracy. Szczególnie ciężko jest organizować się imigrantom „bez papierów”. Jedynym związkiem, który udziela pomocy takim osobom jest SAC (Sveriges Arbetares Centralorganisation - Centralna Organizacja Pracowników Szwecji. Istniejący od 1910 r. związek zawodowy - przyp. red.). SAC ma na swoim koncie wiele wygranych konfliktów z pracodawcami, które pomogły pracownikom - migrantom. Kiedy podjęłam decyzję, by zacząć organizować się w moim miejscu pracy bez chwili zastanowienia zgłosiłam się do nich.

Po kilku miesiącach planowania, udało mi się zwerbować szwedzkiego kolegę. Razem planowaliśmy strategię jak wyrzucić presję na pracodawcy,

kom itp. W GLS było mnóstwo robotników z Indii, z których większość nie mówiła nawet po włosku – pracodawca korzystał z tego, żeby jeszcze bardziej nas wyzyskiwać. Organizowaliśmy zebrania z chińskimi i indyjskimi robotnikami, ale wyczuwaliśmy też napięcia pomiędzy nimi a robotnikami z krajów arabskich. Pomimo tego powiedziałem wtedy: „Zapomnijmy o tym skąd jesteśmy, jesteśmy wszyscy pracownikami i wszyscy jesteśmy wyzyskiwani. Na tym musimy się skoncentrować”.

Mohamed, pracownik TNT zrzeszony w SI COBAS

W tych warunkach część pracowników zaczęła rozważać zorganizowanie protestów, zgłaszając się z prośbą o pomoc do związków. Związkiem, który zaproponował im realne wsparcie był SI COBAS – w odróżnieniu od innych central nie chciał bowiem ograniczać się do (nieskutecznych) działań prawnych. Pracownicy zrzeszeni w SI COBAS wybrali jako formę działania strajki i blokady dróg wyjazdowych z centrów logistycznych. O sukcesie tej strategii przesądziło z jednej strony to, że powstrzymywanie się od pracy pracowników wewnątrz sortowni było wspierane przez solidarnościowe blokady „na zewnątrz” zakładu pracy (co dawało pracownikom poczucie siły i solidarności), a z drugiej, że nawet krótkie sparaliżowanie pracy centrów logistycznych powodowały gigantyczne straty dla firm. Początkowo, same strajki w firmach takich jak GLS nie przynosiły sukcesów i ich jedynymi skutkami były zwolnienia strajkujących i długotrwałe batalie sądowe o przywrócenie ich do pracy. Gdy jednak strajki połączono z solidarnościowymi blokadami, poszczególne firmy stały się bardziej skłonne do akceptacji żądań strajkujących. W tych warunkach COBAS wymusił w kilku firmach podpisanie korzystnych porozumień: przykładowo, w TNT zawarto ogólnokrajowe porozumienie gwarantujące stałą liczbę godzin pracy, podwyżki płac oraz płatne urlopy i zwolnienia chorobowe (pamiętajmy, że firma korzystała z umów cywilnoprawnych, gdzie takie podstawowe prawa pracownicze często nie obowiązują).

Oczywiście tak bojowa strategia wiązała się z ryzykiem represji tak ze strony pracodawców, jak i instytucji państwowych: zdarzały się zwolnienia najaktywniejszych związkowców, rozbijanie protestów przez policję czy nawet sankcje karne (krajowy koordynator SI COBAS, Aldo Milani otrzymał np. trzyletni sądowy zakaz przebywania na terenie miasta Piacenza). Związek odpowiedział jednak na represje masową mobilizacją i akcjami solidarnościowymi: w kwietniu 2013 r. ok. 1000 osób manifestowało w

Północne i centralne Włochy są obszarem, na którym w ostatnich latach ulokowano wiele magazynów i centrów logistycznych: miasta takie jak Mediolan, Piacenza, Weronia i Bolonia stały się globalnym centrum przeładunkowym, zintegrowanym z portami w Genui i Wenecji. Swoje zakłady mają tam takie korporacje jak Ikea, Amazon, TNT czy GLS. We wszystkich tych firmach pracownicy od dawna skarżyli się na spadek płac (w latach 90. przeciętna osoba zatrudniona w centrum logistycznym otrzymywała pensje równą ok. 2 tys. Euro, obecnie jej zarobki wynoszą ok. 800 Euro), pracę w trybie „na wezwanie”, częste, niepłatne przerwy w pracy wydłużające dzień roboczy, obowiązkowe nadgodziny i pracę w weekendy, nieprawidłowości w obliczaniu pensji oraz ciągle rosnące normy wydajności połączone z lekceważącym traktowaniem pracowników i pracownic przez przełożonych. Wraz ze światowym kryzysem gospodarczym z 2008 r. wiele firm z branży zredukowało wynagrodzenia o ok. 30% i jeszcze bardziej zaostrzyło dyscyplinę w miejscu pracy. Mohamed, pracujący w TNT członek SI COBAS opisuje to w następujący sposób: „200 osób musiało wykonywać pracę 500, więc firma oszczędziła na pensjach dla 300 osób. Przez pięć lat TNT przodowało w rankingu wzrostu produktywności pośród firm działających we Włoszech, ale nikt nie sprawdzał w jakich warunkach odbywał się ten wzrost”.

Branża logistyczna we Włoszech jest zdominowana przez podwykonalców dużych międzynarodowych korporacji, które zlecają wiele zadań firmom formalnie zarejestrowanym jako „spółdzielnie”, ale realnie działającym jak agencje pracy tymczasowej i chętnie korzystającym z tzw. elastycznych form zatrudnienia. Dodatkowo, firmy te rekrutują pracowników i pracownice głównie spośród społeczności imigranckich z krajów takich jak Egipt, Maroko i Tunezja. Liczna jest także mniejszość imigrantów i imigrantek z Indii. Stałą strategią firm jest wykorzystywanie różnic i podziałów między różnymi grupami pracowników oraz wykorzystywanie niepewnej sytuacji imigrantów i imigrantek w celu utrzymywania niskich płac i rosnącej wydajności:

Naszym pierwszym problemem było zjednoczenie wszystkich pracowników i pracownic w firmie do wspólnej walki, do zwalczania szantażu niskich płac i utraty pracy oraz ciągłej presji [na wzrost wydajności] od której wielu z nas choruje. Aby rządzić, oni [szefowie] nastawiają jednych pracowników przeciwko innym: Włochów przeciwko imigrantom (stanowiącym 90% wszystkich zatrudnionych), Egipcjan przeciwko Marokańczy-

tak by polepszyć warunki nie tylko dla nas, ale dla wszystkich. Pozostali pracownicy nie mogli dołączyć do związku, bo byli zbyt zależni od szefa. Część wynajmowała od niego mieszkanie, część była mu dłużna pieniądze, a część była nawet z nim spokrewniona. Skontaktowałam się z dziennikarką największego szwedzkiego dziennika Expressen i rozpoczęliśmy współpracę. Podczas gdy ona pracowała nad artykułem o sytuacji w moim miejscu pracy, byliśmy cały czas w kontakcie i wymienialiśmy się kontaktami i informacjami, które mogłyby pomóc sprawie.

Po paru dniach od naszej rozmowy [z szefem - przyp. red.], gdy próbowałam dowiedzieć się, kiedy mam znów przyjść do pracy (nie mieliśmy stałego grafiku), szef przestał odbierać telefon. Po dwóch tygodniach zadzwonił do mnie i powiedział, że odkrył, że nie mam numeru personalnego i dopóki go nie zdobędę mam nie przychodzić do restauracji. To znaczyło dla mnie utratę pracy. Początkowo próbowałam toczyć z nim walkę i przyniosłam dokumenty, które pozwoliłyby mi otrzymać ten numer od razu. Kiedy odmówił rozumiałam, że nie ma szans na kontynuowanie organizacji w miejscu pracy i zdecydowałam się na rozpoczęcie negocjacji przy udziale związku. Razem ze związkiem obliczyliśmy, że restauracja jest mi winna 46 tysięcy koron. Jest to różnica pomiędzy tym co powinnam dostać wg układu zbiorowego (Kolektivavtal) a tym co dostałam w rzeczywistości. Były szef podpisał dokument obligujący go do wypłacenia mi pieniędzy bez mrugnięcia okiem. Ewidentnie nie był to dla niego problem finansowy, można sobie tylko wyobrazić, jak dużo zarabia wykorzystując pracowników każdego dnia. Jednak najważniejsze co osiągnęliśmy wygrywając ten konflikt były nie pieniądze, ale przykład dla innych osób. To był pierwszy raz w Malmö, żeby imigrantka pracująca na czarno wygrała konflikt z pracodawcą. Dzięki tej wygranej możemy pokazać innym migrantom, że walka o swoje prawa jest możliwa i się opłaca.

Wkrótce okazało się, że nie ja jedna mam problemy z pracodawcą. Od tej pory SAC zajął się dwiema sprawami migrantów pracujących w Malmö, którzy nie otrzymali zapłaty za swoją pracę w restauracjach. Niestety sprawy te nie są łatwe i nadal się toczą.

Na koncie mamy kilka blokad przeciwko tym restauracjom i wydaje się, że na dzień dzisiejszy jedna z tych spraw może skończyć w sądzie pracy. Nasz lokalny oddział Malmö LS (Loklala Sammorganisation) niestety cierpi na brak wystarczającej ilości przeszkolonych osób, które mogłyby prowadzić np. negocjacje, dlatego nie jesteśmy w stanie teraz zająć się wszystkimi sprawami, które do nas napływają. Ja staram się edukować dzięki różnym kursom

i warsztatom, jakie oferuje SAC. Następnym kursem jaki planuję ukończyć jest kurs negocjatorski.

Dzięki artykułom w Expressen i innych dziennikach dużo ludzi w Malmö zainteresowało się podjęciem kampanii konsumenckiej polegającej na informowaniu klientów o aktualnych konfliktach związkowych w poszczególnych restauracjach i nawoływaniu do ich bojkotu. Razem z SAC planujemy kampanię edukacyjną o prawach pracowniczych skierowaną do migrantów. Ja obecnie pracuję nad komiksem – książką, w której opisuję moją historię i moje doświadczenia w organizowaniu się w pracy, a także angażuję się w lokalne działania mojego związku zawodowego.

Berlińska Galeria Hańby - wyzyski samoorganizacja imigrantów w stolicy Niemiec

O tym jak iluzoryczna może okazać się wizja dobrze płatnej pracy za granicą mieli okazję przekonać się rumuńscy budowlańcy korzystający ze „swobody przemieszczania się” i „otwartego rynku pracy” w ramach Unii Europejskiej. Berlińskie Centrum Handlowe (The Mall of Berlin) to inwestycja warta miliard euro, gigantyczny kompleks handlowo-usługowy w centrum miasta otwarty na jesieni zeszłego roku.

Za dostarczenie siły roboczej do jego budowy odpowiadały różne firmy podwykonawcze, które sprowadziły setki pracowników z Rumunii wymagając od nich pracy po 10 godzin dziennie, 6 dni w tygodniu za 5 lub 6 euro za godzinę. Jednak nawet te, z punktu widzenia niemieckiego rynku pracy, żenująco niskie wynagrodzenia za tak ciężką pracę nie były wypłacane w całości i na czas. Dodatkowo i wbrew podpisanym kontraktom od robotników domagano się pieniędzy za zakwaterowanie oraz nielegalnych „opłat manipulacyjnych”. Nie zapewniano im również wystarczających ilości wody i żywności. Pozbawieni odpowiednich środków, niektórzy z nich zmuszeni byli zamieszkać na budowie. Nieznajomość języka oraz obowiązujących w Niemczech regulacji sprawiały, że przez pewien czas podwykonawcy oraz główny inwestor pozostawali w swoim procederze bezkarni.

Miarka przebrała się jesienią 2014 i imigranci zaczęli domagać się zaległych wypłat oraz lepszych warunków pracy. W pogmatwanym systemie podwykonawstwa różne firmy przerzucały się odpowiedzialnością. Inwestor obarczał odpowiedzialnością firmę budowlaną, która z kolei obwiniała kolejnego podwykonawcę. Podmioty biorące udział w budowie obwiniały się

nawzajem, ale pieniędzy na zaległe wypłaty oraz należne podwyżki nie znalaziono. Kiedy, pomimo obietnic, sytuacja nie uległa zmianie a budowlańcy nie ustępowali w naciskach - posypały się zwolnienia. Większość robotników-imigrantów nie mogła pozwolić sobie na pozostanie w Berlinie i zdecydowała się na powrót do domu. Ci, którzy zostali organizowali protesty przed centrum handlowym oraz zwrócili się o wsparcie do Sekcji Cudzoziemców Wolnego Związku Zawodowego (Freie Arbeiterinnen- und Arbeiter-Union – FAU; anarchosyndykalistyczna organizacja związkowa). Wspólnymi siłami przez 30 dni, 6 dni w tygodniu, organizowano siedmiodzinne pikety a sprawa trafiła do sądu pracy. Protesty pod centrum handlowym i pod siedzibami firm odpowiedzialnych za jego budowę trwają do dziś, a niemiecka opinia publiczna regularnie informowana jest o nieuczciwych praktykach biznesu oraz mozołnej, ale przynoszącej pozytywne rezultaty batalii sądowej.

Sytuacja budowlańców z berlińskiego centrum handlowego nie jest odosobniona. Takich przypadków jest w Niemczech znacznie więcej, nie tylko w sektorze budowlanym, ale również opiece, gastronomii i logistyce, gdzie migranci i migrantki stanowią najłatwiejszy, a przez to najczęstszy cel działań zmierzających do obniżenia wynagrodzeń i podwyższenia norm wydajności w miejscu pracy. Zdaniem niemieckich organizacji pracowniczych, kraj ten buduje swoje bogactwo poprzez tego rodzaju praktyki. W takich przypadkach anty-pracownicze działania oraz ksenofobiczna postawa wobec „obcych” idą w parze.

Walka pracowników logistyki w północnych Włoszech

Od 2009 r. zaprzyjaźniony z Inicjatywą Pracowniczą, radykalny włoski związek zawodowy SI COBAS (Sindacato Intercategoriale Cobas – Międzybranżowy Związek „Komitety Oddolne” wywodzący się z tradycji autonomii robotniczej z lat 70. XX wieku) organizuje pracowników z sektora logistyki i wspiera ich walkę o podwyżki płac i poprawę warunków pracy. Walka ta jest prowadzona solidarnie przez włoskich pracowników i pracownice oraz imigrantów i imigrantki pochodzących głównie z Afryki Płn. i Indii. Pomimo niekorzystnego dla pracowników układu sił (obecność dużych, globalnych korporacji, które korzystają z wielu podwykonawców zatrudniających personel na umowach cywilnoprawnych lub na czarno), większość protestów prowadzonych przez SI COBAS zakończyła się znaczącymi podwyżkami płac. Sukces ten nie byłby jednak możliwy bez przełamania podziałów i uprzedzeń pomiędzy różnymi grupami pracowników i pracownic logistyki.