

Starbucks Workers Union – przykład skutecznego uzwiązkowania prekariatu

3 sierpnia 2012

Większość pracowników sieci Starbucks zatrudniona jest w oparciu o prawo „At Will employees” co oznacza, iż w każdym dowolnym momencie, bez podania żadnej przyczyny, mogą zostać zwolnieni, co stanowi niezwykle istotny element dyscyplinowania zatrudnionej węg siły roboczej. Godziny i czas pracy ulegają zmianie co tydzień, co znowuż stanowi konsekwencję przyjęcia przez korporację skomputeryzowanego harmonogramu pracy uniemożliwiającego ustabilizowaniu czasu pracy i domowego budżetu. Naturalnie, system ten wraz z rozdziałem zadań praktykowanym przez menadżerów, którzy zachowują pełną kontrolę nad przydzielaniem zadań odmawiając zarazem pracownikom prawa do samodzielnego rozdzielenia pomiędzy sobą funkcji, ma za zadanie „wycisnąć” jak najwięcej z pracowników, czyli zmaksymalizować zagarnianą przez sieć wartość dodatkową oraz stanowić kolejny element nadzoru i dyscyplinowania najmitów.

Przyjęty model rozdziału zadań i model alokacji siły roboczej sprzyjają wzmożonemu nadzorowi pod kątem działalności związkowej (samo-organizacyjnej), utrudniając komunikację, współpracę, rozwój solidarności, pomocy wzajemnej oraz podjęcia wspólnej walki przez pracowników. Poza alokacją i nadzorem prowadzonym wprost w większości korporacji (w tym również w Starbucks) wdrażane są różnego rodzaju sztuczki socjotechniczne mające na celu odepchnąć pracowników od związków zawodowych. W tym też celu nie określa się najmitów mianem pracowników najemnych, acz mianem „współpracowników” lub „partnerów” , podejmowane są próby zaszczepienia wśród pracowników pędu ku wytężonej rywalizacji pomiędzy sobą: o awans, o premię, itd. starając się zarazem zniszczyć poczucie

wspólnoty interesów – najważniejszego elementu świadomości klasowej. Tak więc korporacyjny model zatrudnienia dąży do zastąpienia solidarności, pomocy wzajemnej i poczucia wspólnoty interesów, kolaboracją, rywalizacją, utrudnieniem w komunikacji, tak aby pracownicy nie zjednoczyli swych sił przeciw szefom. Zarazem korporacje wydają ogromne sumy pieniędzy w celu zapobiegania organizowania się pracowników bądź wchodziły w różnego porozumienia z reformistycznymi centralami, aby te stanowiły podporę dla działów HR.

Ponadto większość zatrudnionych pracuje na 1/3 lub 1/4 etatu oraz nie posiada ubezpieczenia zdrowotnego, co powoduje, iż oprócz pracy w Starbucks muszą podejmować się także innych pracy w niepełnym wymiarze czasu, niejednokrotnie pracując dziennie na dwie lub trzy zmiany i tak ledwo wiążąc koniec z końcem. Sytuacja w Starbucks uległa dalszemu pogorszeniu wraz z początkiem kryzysu w 2008 roku. Szefowie zaczęli likwidować wszelkie wcześniejsze przywileje i korzyści dla pracowników, które wprowadzone zostały w zamian za pełną uległość. Następnie rozpoczęły się masowe zwolnienia, zaś ci pracownicy, którym udało się przetrwać tę falę zwolnień, zmierzyć się musieli z intensyfikacją wyzysku, wynikłego z wprowadzenia nowych norm określanych mianem „optymalnego planowania”. Jego istota polega na zaostrzeniu norm czasowych do określonych zadań, które wykonać muszą mniejsze załogi kawiarni, których niespełnienie prowadzi do zwolnienia, zmniejszeniem czasu przewidzianego na przerwy oraz poprzez obniżenie jakości świadczeń zdrowotnych dla pracowników. Inni słowy, nowa forma terapii szokowej pozwoliła korporacjom na zrzucenie maski “odpowiedzialności społecznej” i pod groźbą zwolnień, cięć płac, godzin stara się znacznie mocniej zdyscyplinować pracowników najemnych pragnąc zmaksymalizować wartość dodatkową zgarnianą z ich pracy.

Powstanie Starbucks Workers Union

2004 roku w jednym z kawiarni w Nowym Jorku. Następnie dzięki wsparciu IWW oraz aktywności w sieci udało się związkowcom

zorganizować związki w szeregu innych miast, jak np. w Chicago, Minneapolis czy Quebecu. Związek stosuje kombinację strategii „wojny w powietrzu” i „wojny na ziemi”.

Wojna na ziemi oznacza zaadaptowanie przez Starbucks Union zasady solidaryzmu związkowego, którego istotą jest analiza siły i przekonanie, iż największa siła pracowników najemnych drzemie na „hali produkcyjnej”. Związek nie zamierza polegać na nieodpowiednich oraz nieskutecznych przepisach prawa pracy. Zamiast tego promuje solidarność pomiędzy pracownikami oraz stosowanie akcji bezpośredniej w miejscu pracy, co implikuje stosowanie: petycji, pikiet, spowolnień, odejść od pracy, zaprzestanie pracy, blokowania, podjazdów dla samochodów (coś ala McDrive), które zarazem służą rozwojowi solidarności.

Działania te przyniosły konkretne rezultaty, pomimo wszelkich trudności w działaniu, jak np. zwiększenie płac wśród pracowników Starbucks w nowojorskich centrach handlowych o 25%, przywrócenie do pracy zwolnionych pracowników oraz poprawy bezpieczeństwa i świadczeń zdrowotnych. Jednakże pomimo tych zwycięstw, najważniejszym celem pozostaje zbudowanie silnego związku oraz dokonania przemiany wewnętrznej pracowników pod wpływem solidaryzmu związkowego.

Taktyka wojny w powietrzu odpowiada w istocie starej anarcho-syndykalistycznej metodzie sabotażu otwartymi ustami. Mówiąc prościej, związek dba o rozpowszechnianie prawdziwych informacji o marce, o nieczystych praktykach sieci, warunkach zatrudnienia. Pozostaje to niejako sprzężone z wolą uczestniczenia przez związkowców w szerokiej debacie publicznej dot. kwestii uzwiązkowania w celu uświadamiania społeczeństwa i zachęcania pracowników innych zakładów oraz sieci (jak np. Wall Mart) do tworzenia organizacji broniących ich interesów. Drugą stroną medalu pozostaje konieczność walki z neoliberalną propagandą i mitem „korporacyjnej odpowiedzialności społecznej”, której orędownicy przekonują, iż tworzenie związków jest nie tylko zbędne, ale wręcz szkodliwe.

Ponadto, jak przekonują działacze Workers Union, z ich punktu widzenia możliwość podczepienia się pod dobrze znaną markę ułatwia poszerzanie wiedzy o ich związku oraz organizowaniu się w ogóle, tworząc podstawy pod znacznie szerszą ofensywę klasy robotniczej.

Ma to również ogromne znaczenie symboliczne, zwłaszcza w sytuacji bankructwa systemu kapitalistycznego, bowiem udało się „przynieść ruch robotniczy do serca jednego z głównych symboli globalnego kapitalizmu, kładąc solidarność klasy robotniczej z powrotem na mapę (...) Nasza kampania z powodzeniem używała kapitalistycznych mediów do ukazania znaczenia solidarności robotniczej, co oznacza, iż robotnicy stracili wiarę w szefów i mogą zainspirować się naszym przykładem do podejmowania działań bezpośrednich”.

Źródło: [Maciej D. – anarchistyczny blog](#)

BIBLIOGRAFIA

The Precarious Economy and Its Discontents: Struggling Against the Corporate Chains Through Workplace Organizing. The Starbucks Workers Union, [w:] USES OF A WHIRLWIND. Movement, Movements, and Contemporary Radical Currents in the United States, Edinburgh, Oakland, Baltimore 2010, s. 57-65.