

# STRAJK



## NASZE ŻĄDANIA

**W wyniku presji pracodawców wiele z dotychczasowych zdobyczy ruchu pracowniczego osiągniętych w wyniku długoletniej walki: strajków, demonstracji, pikiet itd. zostało odebranych pracownikom. Nikt nie ważył się do tej pory zaatakować ich bezpośrednio. Poprzez sukcesywne zmiany w prawie, a przede wszystkim w wyniku praktyki, nasze prawa są jednak ograniczane. Z tego powodu:**

### **Żądamy 8-godzinnego dnia pracy.**

Ponieważ 8-godzinny dzień pracy coraz częściej jest fikcją. Jak wskazują najnowsze wyniki CBOS, aż 45% Polaków deklaruje, że pracuje dłużej niż 40 godzin w tygodniu – średnio to 46 godzin tygodniowo. Jeżeli dodamy do tego średnio 5 godzin dojazdów do pracy, które nieustannie się wydłużają, to poświęcają pracy 51 godzin tygodniowo. Ostatnio sejm przyjął projekt zmian, które pozwolą pracodawcom dowolnie manipulować naszym czasem pracy.

### **Żądamy prawa do strajku.**

Ponieważ dziś prawo do strajku jest masowo ograniczane. Coraz większej części pracowników i pracownic, pod różnymi pozorami, odmawia się prawa do strajku. Na przykład pracownikom samorządowym – rozciągnięto bowiem definicję, kto nim jest, także na pra-

cownice żłobków, kierowców transportu publicznego czy zatrudnionych w przedsiębiorstwach oczyszczania miasta. W innych zakładach, jak kopalnie, często po strajku prokuratura wszczyna dochodzenia dotyczące ich legalności. Przestuchuje się setki pracowników. Celem jest zastraszenie. Prywatni pracodawcy dokonują lokautów, wynajmują specjalne kancelarie prawne do zwalczania związków zawodowych i strajków lub ignorują ustawę o rozwiązywaniu sporów zbiorowych, a prokuratura z reguły umarza lub odmawia wszczęcia dochodzenia w takich sprawach.

### **Żądamy godnego wynagrodzenia.**

1,8 miliona osób aktywnych zawodowo, ale dziś bezrobotnych, pozbawionych jest dochodu (brak zasiłku). 20 procent polskich rodzin boryka się ze zdecydowanie zbyt małymi dochodami, a kilka procent żyje poniżej granicy ubóstwa.

### **Żądamy wolnych związków zawodowych.**

Każdego roku wielu działaczy traci pracę za swoją działalność związkową. Inni są pozbawiani awansów i podwyżek. Choć jest to nielegalne, w wielu, zwłaszcza prywatnych zakładach, dyrekcje zwalczają związki zawodowe lub blokują ich powstanie. Jedynie 10 procent pracowników i pracownic należy do związków zawodowych. W prywatnych firmach do związków należy jeszcze mniej osób. Wiele organizacji zostało utworzonych za aprobatą szefów, aby w ten sposób kontrolować załogę. Skorumpowana nomenklatura związkowa to jednak margines, ale pracownikom potrzebne są silne organizacje broniące ich interesów ekonomicznych i politycznych.



**WWW.OZZIP.PL**  
**WWW.STRAJK.ORG**

# DLACZEGO WARTO STRAJKOWAĆ?

**Każdy strajk jest sygnałem dla pracodawców, że traktowanie pracowników poniżej pewnego poziomu będzie powodować ich opór. Dlatego konsekwencją strajku zawsze jest poprawa panujących warunków pracy (choćby na pewien czas i niekoniecznie w wymiarze, w jakim chcieliby tego strajkujący). W tym sensie strajki wyznaczają standardy pracy, a także płac.**

Strajki są motorem zmian w kapitalistycznych społeczeństwach. Mogą wstrząsnąć światem, a przynajmniej jego fragmentami i zmieniać je na lepsze. Nie są powszechnie stosowaną metodą walki, ponieważ czasami wiążą się z ryzykiem: rozczarowaniem, upokorzeniem oraz materialnymi szkodami ponoszonymi przez protestujących. Dlaczego mimo to pracownicy strajkują? Ponieważ **strajk to jedna ze skuteczniejszych broni przeciwko atakom ze strony szefów i państwa**. Pracodawcy zdobywają coraz większą władzę nad pracownikami. Przykładem są aktualne zmiany w kodeksie pracy: ograniczenie płatnych nadgodzin oraz 8-godzinnego dnia pracy, zalegalizowanie modelu pracy „na zawołanie” pracodawcy.

Trudna sytuacja społeczno-ekonomiczna, w której się obecnie znajdujemy, wymaga zdecydowanej odpowiedzi. Odpowiedzi, która pozostawi bierni w obliczu postępującego ucisku i eksploatacji. Wstrzymanie się od pracy jest jedną z możliwości. Strajk, który wiąże się ze stratami, jakie ponosi **pracodawca z powodu zaprzestania produkcji (lub jej ograniczenia, czy spowolnienia w wypadku strajku aktywnego), jest taką formą walki, której pracodawca nie może zignorować**. Nic więc nadzwyczajnego w tym, że prawo do strajku jest tak bardzo ograniczane, a „legalny strajk” tak trudny do przeprowadzenia. Gdyby jednak rezygnować z każdej

formy walki i oporu, z którymi wiąże się ryzyko, wówczas pozostałoby do naszej dyspozycji tylko takie metody, które nie pozwalają na faktyczną realizację interesów pracowników. **Argument niepoparty siłą – jak mówi powszechnie znana zasada – jest godny zignorowania**. Strajk, a często już tylko jego zapowiedź, daje argumentom moc przekonywania.

W marcu tego roku strajk wszczęli robotnicy z włoskich magazynów IKEA. Mimo wszechobecnej propagandy kryzysu zakończył się on przyznaniem im podwyżek. Magazynierzy znali cykl produkcji w zakładach, wiedzieli, kiedy i jak protestować. Głównie kierowali się jednak prostym przeświadczeniem, że muszą „poważnie zaszkodzić” swoim szefom. W trakcie strajku doświadczali wzmoczonych represji. Mieli jednak pewność, że przemoc, której doświadczają, odzwierciedla poziom strachu przedsiębiorców o to, że protest rozleje się na inne zakłady, a nawet branże. Im silniejszy jest opór pracowników przed wyzyskiem, tym większe są represje biznesu i państwa, którzy nie chcą utracić kontroli nad pracownikami.

Strajk spotyka się z gwałtowną reakcją ze strony pracodawców. **Pracownicy ryzykują jednak nie tylko podczas protestów. W 2011 r. w Polsce odnotowano 91 tys. zgłoszonych wypadków przy pracy**. W ich rezultacie ponad 600 osób doznało ciężkiego uszkodzenia ciała, a 348 straciło życie. Wśród nich było ponad 150 nastolatków w wieku od 16 do 18 lat. Jako powód wypadków niejedno-

krotnie podaje się naruszenie bezpieczeństwa pracy na skutek zaniedbań pracodawców lub powstających w wyniku nacisku na pracowników celem wymuszenia większej wydajności pracy. Represje, które spotkać mogą strajkujących, nie wydają się niczym szczególnym w porównaniu z warunkami, w jakich pracownicy zmuszeni są pracować każdego dnia.

**Istnieje wiele form strajku, które można wykorzystać jako narzędzia oporu**. Można zaprzestać świadczenia pracy, okupować zakład lub jego część, odmówić przyjmowania pokarmów, wykonywać swoje obowiązki w skrajnie powolny i dokładny sposób. W końcu można zorganizować masową akcję oddawania krwi lub wspólnie skorzystać z prawa do urlopu na żądanie. Zdarzają się sytuacje, że sama groźba strajku skłania pracodawcę do zrealizowania żądań pracowników.

W 2012 r. pracownice poznańskich żłobków otrzymały 15% podwyżki. Był to rezultat trwającego ponad rok konfliktu z władzami miasta o zwiększenie budżetu instytucji opiekuńczych dla najmłodszych. W tym czasie pracownice prowadziły spór zbiorowy z pracodawcą, organizowały blokady, pikiety, publikowały przygotowane przez siebie analizy. Opiekunki groziły przerwaniem pracy, ostatecznie jednak nie strajkowały, ponieważ władze uznały, iż jako pracownice samorządowe nie mają prawa do korzystania z tej formy nacisku. Każdego roku ministerstwo pozbawia prawa do strajku kolejne grupy zawodowe. W wypadku żłobków groźba strajku oraz wytrwałość w prowadzeniu konfliktu z urzędem miasta przesądziły jednak o podniesieniu płac.

Protest nie przyniósł opiekunkom wyłączenie korzyści finansowych. Przystępując do walki o poprawę swojej sytuacji materialnej, odzyskały godność i poczucie siły. Wypowiedziany konflikt zmógł także ich potrzebę oporu oraz samoorganizacji. Pracownicy czasami powtarzają: „Zanim zdecydowaliśmy się na strajk, byliśmy niewolnikami, dziś jest inaczej”. Ich wybór odmienił przede wszystkim sposób, w jaki widzą siebie i świat.

**Każdy strajk oraz każda walka jest motorem zmian, niezależnie od ich bezpośrednich rezultatów. Dlatego ostatecznie zawsze wygrywamy.**



Nasze położenie uwłacza godności człowieka. Większość z nas nie posiada żadnych świadczeń socjalnych. Od ponad dwóch dekad pozbawieni jesteśmy realnej możliwości uczestnictwa w systemie ubezpieczeń społecznych. Wszystkie składki opłacamy samodzielnie, przez co zdani jesteśmy na wyścig o uznanie ludzi posiadających kapitał. Mimo dyskusji i protestów od 20 lat nic się w tej materii nie zmieniło. Dlatego popieram Strajk Generalny.

**Zbigniew Libera /Artysta, Reżyser**



Nie czas żyć historią, musimy dziś dać głos oburzenia. Od 2 lat Zakłady Cegielskiego przechodzą proces prywatyzacji. Od tego czasu stoimy z robotą. Odpowiedzialność cedowana jest na wysokie koszty pracownika, nikt jednak nie mówi o wysokich kosztach dyrekcji, która nie wykonuje swojej pracy. Ponieważ połączona jest ona z tą samą polityczną władzą, która narzuca ludziom interpretacje zmian. Dlatego popieram Strajk Generalny.

**Eugeniusz Poczta /Spawacz w zakładach im. H.Cegielskiego**



Pracując w żłobkach płacimy wysoką cenę za kryzys. Samorząd obciąża nas długiem publicznym ograniczając do minimum koszty prowadzenia placówek opiekuńczych. Pracujemy za najniższe wynagrodzenia w sektorze, notorycznie zagrożonym prywatyzacją. Nasze pensje nie starczą na pokrycie kosztów życia. Liczymy, że masowe strajki i protesty przyniosą zmiany, których tak potrzebujemy. Dlatego popieram Strajk Generalny.

**Justyna Kurzawska /Pracownica żłobka**

# W STRONĘ STRAJKU GENERALNEGO

**11 września 2013 r. związki zawodowe zapowiedziały ogólnopolską akcję protestacyjną, która być może zakończy się ogłoszeniem strajku generalnego. W obecnej sytuacji powszechna mobilizacja i naciski na rząd mogą doprowadzić do istotnych zmian. Rządząca od 2007 r. koalicja traci społeczne poparcie.**

Udowodnił to śląski strajk generalny, który doszedł do skutku 26 marca 2013 r. Niedługo potem notowania rządzącej Platformy Obywatelskiej (PO) mocno spadły. Od wielu lat był to największy sukces zorganizowanej siły pracowników. Międzyzwiązkowy Komitet Protestacyjno-Strajkowy (MKPS) na Śląsku złożony z przedstawicieli NSZZ Solidarność, WZZ Sierpień 80 oraz organizacji zrzeszonych w OPZZ i Forum Związków Zawodowych zdołał przeprowadzić skoordynowaną akcję strajkową, która objęła ok. 400 zakładów pracy i w której udział wzięło ok. 85 tys. pracowników ze Śląska i Zagłębia.

**Aby właściwie ocenić ten wysiłek, przypomnijmy, że w strajkach w lipcu i sierpniu 1980 r. wzięło udział 830 tys. pracowników z 870 zakładów pracy. W największej kulminacji strajków po transformacji w latach 1992/1993 strajkowało 1,1 mln pracowników. Od tamtego okresu strajki wybuchały raczej rzadko, co nie oznacza, że w Polsce nie protestowano. Coraz częściej były to jednak manifestacje uliczne, blokady dróg lub okupacje gmachów. Przykładowo tylko w lutym 2003 r. w blokadach dróg udział wzięło (wg Ministerstwa Spraw Wewnętrznych i Administracji) 47 tys. rolników. W całym roku zorganizowali oni wówczas ok. 2 tys. akcji.**

## ŻĄDANIA

Jakie były tegoroczne żądania Międzyzwiązkowego Komitetu Protestacyjno-Strajkowego (MKPS) na Śląsku? **Najważniejszym wg nas postulatem było ograniczenie stosowania umów śmieciowych.** W Polsce 1/3 zatrudnionych nie posiada statycznych umów o pracę. Sytuację taką przedstawia się jako naturalną i korzystną dla pracowników, ale to kłamstwo. Zdecydowana większość z nas potrzebuje stabilizacji dochodów.

Innym ważnym postulatem było utrzymanie dotychczasowych rozwiązań emerytalnych. Chodzi o utrzymanie emerytur pomostowych na wcześniejszych, sprawiedliwych zasadach, aby ludzie przed emeryturą nie trafiali na bruk bez środków do życia.

Żądano także zaprzestania likwidacji szkół i przerzucania finansowania szkolnictwa publicznego na samorządy. Chodziło o to, aby rząd zwiększył poziom finansowania polskiej oświaty. Dzisiaj większość kosztów związanych z utrzymaniem szkół spada na samorządy. Dodałobyśmy, że należy zaprzestąć likwidacji także innych placówek oświatowo-wychowawczych i opiekuńczych, takich jak przedszkola czy żłobki.

Domagano się także efektywnego wsparcia prawa do tzw. postoju, czyli żeby zamiast zwolnień w przypadkach przestoju produkcji wypłacane były wynagrodzenia. Chodzi o to, aby przedsiębiorstwa nie likwidowały miejsc pracy w czasie kryzysu, tylko razem z rządem płaciły postojowe. **Rozwiązanie takie przyjęto w Niemczech.** Przypomnijmy, że liczba bezrobotnych zarejestrowanych w urzędach pracy w końcu czerwca 2013 r. wyniosła 2,1 mln. Bezprawdopodobnie pozostawało 1,8 mln osób, czyli ok. 84 proc. ogółu zarejestrowanych.

Postulowano likwidację NFZ i wprowadzenie systemu rekompensat dla przedsiębiorstw objętych skutkami Pakietu Klimatyczno-Energetycznego. Chodziło o to, aby rząd wspierał przed-

siębiorstwa, które wykańcza zbyt drogi prąd, bo inaczej te zakłady i miejsca pracy zostaną przeniesione do innych krajów.

Formuła strajku solidarnościowego dla organizacji regionalnego strajku generalnego pozwala zachować legalny charakter akcji i zminimalizować ryzyko represji. Pod tym względem śląski strajk generalny przetestował – z pozytywnym skutkiem – narzędzie mogące posłużyć do organizowania szerszych akcji strajkowych wymierzonych w politykę rządu czy samorządów. Strajk solidarnościowy to idea, dzięki której pracownicy i pracownice mogą wspólnie walczyć o swoje prawa.

## REAKCJA RZĄDU

W odpowiedzi na krytykę i zapowiedź nowej fali protestów rząd zainicjował kampanię wymierzoną w organizacje zawodowe. Pretekstem stały się zarobki bossów związkowych z niektórych firm. Jest to zaledwie ułamek procenta wszystkich osób zaangażowanych w ruch związkowy. Ich wysokie wynagrodzenia wynikają z korupcji, jakiej dopuszczają się pracodawcy. Proponują oni odpowiednią pensję w zamian za milczenie i zdradę interesów załóg.

Rząd straszy teraz, że zlikwiduje tzw. go-dziny (etaty) związkowe oraz obowiązek pracodawcy udzielenia lokalu i potrącania składek członkowskich. Faktycznie oznaczać to będzie przejście związków zawodowych do „podziemia”, ewentualnie całkowite podporządkowanie ich struktur pracodawcom i państwu. Oznacza to utratę samorządności i cofnięcie się do okresu poprzedniego reżimu. Przypomnijmy, że ustawa o związkach zawodowych weszła w życie w 1990 r. jako forma kompromisu. Spełniła postulat reaktywowania wolnych związków zawodowych zniszczonych represjami Stanu Wojennego.

**OZZ Inicjatywa Pracownicza  
Federacja Anarchistyczna s. Poznań**

## FORMY PROTESTU

Istnieją także formy zorganizowanego protestu, które spowalniają lub blokują działalność zakładu pracy, a jednocześnie nie są objęte Ustawą o rozwiązywaniu sporów zbiorowych. Dzięki temu mogą być podejmowane spontanicznie. Należą do nich między innymi:

**Dziki strajk** - Spontaniczny i niezapowiedziany strajk zorganizowany z pominięciem właściwej procedury.

**Strajk włoski** - drobniagowe i powolne wykonywanie swoich obowiązków przez pracowników i pracownice, powodujące paraliż zakładu pracy.

**Zorganizowana absencja** - grupa pracowników i pracownic korzysta w tym samym dniu z „urlopu na żądanie”. Efekt przypomina jednodniowy strajk. Zorganizowana absencja nie wymaga prowadzenia sporu zbiorowego a pracownikom przysługuje za ten dzień wynagrodzenie jak za normalny urlop wypoczynkowy.

**Zorganizowane oddawanie krwi** - Pracodawca ma obowiązek dać podwładnemu będącemu krwiodawcą wolne w dniu oddawania krwi. Pracownik powinien wcześniej uprzedzić pracodawcę o chęci oddania krwi oraz wziąć zaświadczenie ze stacji o oddaniu krwi - jest to dowód na podstawie którego pracodawca jest zobowiązany do udzielenia dnia wolnego.



# ROSZCZENIOWI PRACOWNICY CZY PRACODAWCY?

**Każdego dnia ogarnia mnie coraz większa wściekłość, kiedy czytam ideologicznie zmanipulowane informacje prasowe. Z uwagi na wykonywaną pracę jestem zmuszony przeczytać część artykułów w prasie ekonomicznej i prawniczej. Czytając, nie wierzę w to, co widzę, tj. jak bardzo media odwracają kota ogonem.**

Jak co roku w związku z podwyżką płacy minimalnej, w „Gazecie Prawnej”

kilka miesięcy temu pojawiły się teksty o tym, jak bardzo uderza to w pracodawców, a wzrost płacy z 1600 brutto do 1680 brutto doprowadzi do zwiększenia bezrobocia, ponieważ zwiększa to koszty pracodawcy. Swoją prymitywną tezę autorki argumentują przedstawianiem miesięcznego zwiększenia kosztów pracodawcy oraz efektu wzrostu wynagrodzenia po dwunastu miesiącach obowiązywania podwyżki. Największe obrzydzenie budzi jednak u mnie nie fakt udowadniania wyssanej z palca tezy za pomocą arytmetyki i w ten sposób nadawanie bredniom rangi naukowej, ale kilka przykładów z życia, np.: „Proponowaną podwyżkę odczują przede wszystkim przedsiębiorcy zatrudniający pracowników o niskich kwalifikacjach, wobec których najczęściej stosuje się płacę minimalną. Nie ma ona natomiast znaczenia dla firm, których pracownicy otrzymują wynagrodzenia wyższe od wyznaczonego ustawą poziomu płacy minimalnej”. Dlaczego autorki tak bardzo przejmują się firmami, gdzie płace są tak niskie? Sprawa jest prosta. Miejsc pracy w takich miejscach jest sporo i to nie tylko legalnie, ale i na czarno.

Fakty te pokazują arogancję i ignorancję autorek pracujących dla firmy Tax Care. Po pierwsze, sugeruje to, że zdaniem autorek osoby pracujące jako: sprzątacze, kasjerzy, pracownicy ochrony, część pracowników biurowych, pracownicy gastronomii oraz masa innych pracowników nie zasługują na życie choćby na minimalnym poziomie. Pokazuje to też, z jaką perfidią pracownicy są wykorzystywani przez pracodawców, ponieważ z jednej strony – oficjalnie – pracownicy są kapitałem ludzkim, który ma przynosić zysk pracodawcom. Z drugiej strony – faktycznie – pracownicy to śmieci, którym nic się za pracę nie należy, chyba że ochłapy.

Intryguje mnie fakt, dlaczego autorki ubolewają też nad wzrostem wysokości mandatów za wykroczenia i przestępstwa skarbowe. Dla mnie sprawa jest prosta, ponieważ przez kilka ostatnich lat pracodawca próbował oszukiwać mnie i fiskusa, płacąc część etatu pod stołem, a część legalnie i od tej części płacił składki. Państwo, które i tak swoje zabiera tu lub tam, ale przez takie płacenie pensji byłem oszukiwany na składkach ZUS, a w ten sposób okradano mnie z części przyszłej emerytury. Takich pracodawców jest wielu, z czego autorki zdają sobie sprawę, dlatego chlipią nad ich losem, choć być może niektórym z nich przydałyby się sankcje za kradzież mienia pracowników.

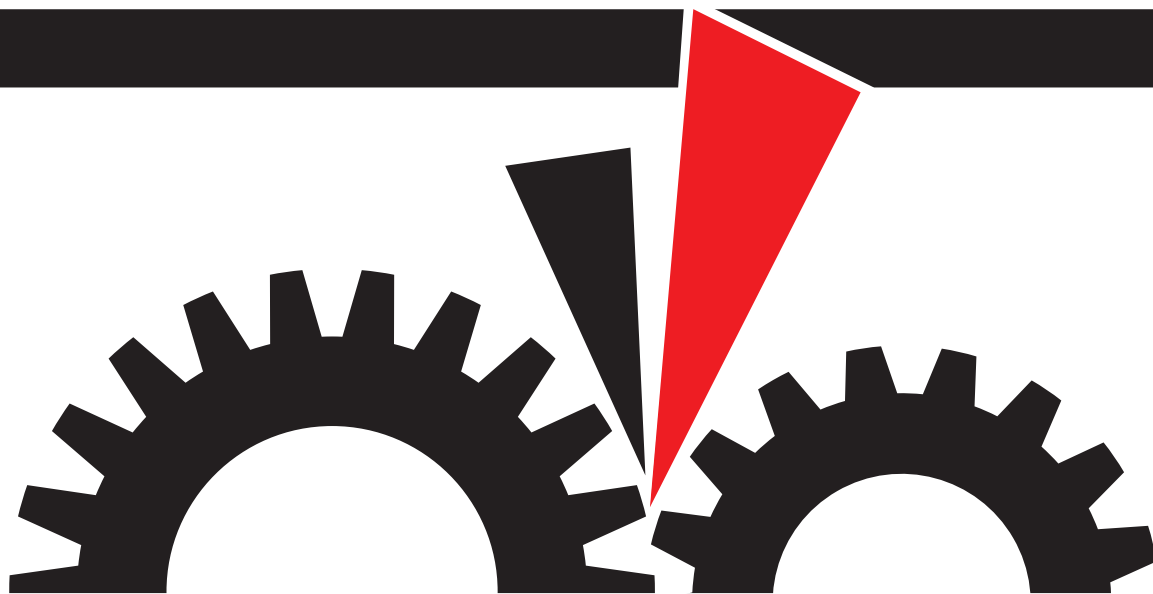
Innym argumentem autorek jest ich przypuszczenie, że dla osoby zarabiającej nieco ponad tysiąc złotych na rękę, podwyżka o 56 złotych to nic. W skali roku to 669 złotych podwyżki, czyli połowa tego, co potrzebne na wyprawkę dziecka do szkoły, lub tyle ile rocznie wydaje przeciętny Polak na leczenie. Można by wnioskować, że autorki zamierzają pracownikom odmówić prawa do edukacji, wizyt u lekarza i wykupienia kilku leków więcej niż te przepisane przez lekarza. To ostatnie ma znaczenie, gdyż od wielu lat co czwarty pacjent nie realizuje swoich recept, a zdarza się, że są osoby, które z uwagi na niskie zarobki nie mogą sobie pozwolić nawet na wizytę u lekarza specjalisty, gdyż kolejki do lekarza z NFZ zaplanowane są na najbliższe parę lat. Ten ostatni problem dotyczy zwłaszcza osób najstarszych, czyli będących na emeryturze, ale jest on także bolączką osób w wieku produkcyjnym. Sęk w tym, że to właśnie od wysokości wynagrodzenia zależeć będzie przyszła emerytura tych osób, które i tak żyją za pensję minimalną. Doprowadzić to może tylko do tego, że z 6,7% Polaków żyjących poniżej granicy ubóstwa liczba ta wzrośnie do ... No właśnie do ilu procent?

Jakie jest drugie dno tego tekstu? Założmy, że pracodawcom nie zależy na masie bezrobotnych oraz na rzeszy nisko opłacanych pracowników, aby nie domagali się więcej i pracowali za przystawioną „miskę ziemniaków”. Jaki jest sens utyskiwać pracodawców, że pracownicy oczekują zbyt wiele za ponad połowę życia spędzoną poza domem, z dala od rodziny, często w warunkach godnych krytyki?

Odpowiedź znajdziemy w danych, które pracodawcom są znane, a które co roku prezentują firmy analityczne i consultingowe. Co jest w tych danych? Informacje o tym, ile pracodawcy zarabiają dzięki naszej pracy. W jednym z raportów PwC można znaleźć dane o tzw. Human Capital Return On Investment. Jest to wskaźnik pokazujący, ile złotych otrzymują z powrotem pracodawcy z każdej złotówki wydanej na pracownika. Wśród kolorowych tabel i wykresów znajdują się także zdania o takiej treści: „Wynagrodzenia w polskich przedsiębiorstwach w niewielkim stopniu konsumują przychody, dzięki czemu firmy mogą przeznaczyć znaczne środki na inwestycje w programy rozwoju pracowników, w infrastrukturę – generalnie w nadrobienie dystansu dzielącego nas od firm zachodnich”. Właśnie to zjawisko, zwane poprawnie wyzyskiem, powoduje, że pracodawcy w Polsce mają się dobrze. Właśnie to zjawisko powoduje, że w specjalnych strefach ekonomicznych lokują się firmy z szeroko pojętego zachodu oraz wschodu, w tym np. Chin, które są podobno symbolem taniej siły roboczej. Dzięki temu pracodawcy w Polsce z każdego 1 złotego wydanego na pracownika otrzymują 2,37 złotego, gdzie np. w USA relacja ta wynosi średnio 1 do 1,55, a w Europie 1 do 1,17, natomiast w Rosji taka relacja wynosi 2,52 zł z każdej wydanej na pracownika złotówki.

Wynika z tego, że nie warto przejmować się bełkotem mediów o roszczeniowych pracownikach oraz o ich marnym losie w Polsce, ponieważ z danych wynika, że to pracodawcy są bardziej roszczeniowi od pracowników. Nie bójmy się zatem walczyć o większy wpływ na nasze pensje, ale także na to, co dzieje się w naszych miejscach pracy, gdyż dzięki temu uda się nam odzyskać choćby część życia spędzonego w pracy, a pracodawcy będzie bardziej opłacało się zatrudnić kolejną osobę niż płacić za nasze nadgodziny czy wypłacać pod stołem ekwiwalenty za niewykorzystane urlopy wypoczynkowe.

**Jurek Kozak/  
Inicjatywa Pracownicza**



# STRAJK GENERALNY

ŻĄDAMY:

8 GODZINNEGO DNIA PRACY

WOLNYCH  
ZWIĄZKÓW ZAWODOWYCH

GODNEJ PŁACY

PRAWA DO STRAJKU

[WWW.STRAJK.ORG](http://WWW.STRAJK.ORG)