

Dodatek B: Przykładowa ulotka opracowana na podstawie materiału z dodatku A i rozdana pod bramami Volkswagena

Pracownicy Volkswagena !!!

Kryzys w przemyśle motoryzacyjnym dotknął także zakładów Volkswagena w Poznaniu. Duża część z pracowników agencyjnych na przełomie roku straciła pracę. Dyrekcja firmy nie ukrywa, że zwolnieniami zagrożeni są też zatrudnieni na czas określony. Czy na tym się skończy? Do tej pory, pomimo przestojów, musiało odejść setki osób.

Tylko zorganizowana załoga może spowodować, że koszty kryzysu nie będą przerzucane ciągle na pracowników. Stawiając opór zmusimy władze koncernu do rokowań, żądając zachowania miejsc pracy lub odpowiednich odszkodowań dla tych, którzy pracę tracą. Z pracodawcami nie można, jak to robi Solidarność, negocjować na kolanach. Trzeba twardo stawiać warunki.

Musimy pamiętać, że świadczenia dla bezrobotnych są krótkie – półroczne, góra rok. Tylko 15% bezrobotnych pobiera zasiłek. Zasiłek wynosi jedynie ok. 550 złotych brutto. Domagamy się od władz odpowiednich działań. Były pieniądze na preferencyjne traktowanie Volkswagena, a dziś wielu z pracowników koncernu grozi bezrobociem na głodowych zasiłkach. Kilkutysięczna załoga Volkswagena to siła, którą władze miasta Poznania, rząd, ignorować nie może.

Inicjatywa Pracownicza domaga się, aby zasiłki przysługiwały znacznie większej ilości niepracujących i wynosiły nie mniej niż połowa średniej krajowej (czyli ok. 1500 złotych brutto). Domagamy się planu antykryzysowego uwzględniającego interesy wszystkich pracowników. Przyłączcie się do naszych żądań i działań.

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154, 61-424 Poznań
e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl



Inicjatywa Pracownicza – krok po kroku



Zapraszamy do nowej księgarni internetowej

www.bractwotrojka.pl

„Idź tam, gdzie toczy się walka, rozmawiaj z ludźmi, staw czoło ich i swoim słabościom” (Kolinko, 2002)”

W ostatnich miesiącach wzmożła się aktywność naszego związku. Wiele komisji, grup, a także środowisk sympatyzujących z Inicjatywą Pracowniczą podjęło akcje solidarnościowe z nielegalnie zwalnianymi i szykanowanymi związkowcami IP z Kostrzyna, Zielonej Góry, Opola, Gdańska i Poznania. Stanęliśmy w obronie poszkodowanych pracowników jak w przypadku łódzkiego Hanpola czy brodnickiego Vobro. Planowane są kolejne protesty.

Od momentu sformalizowania działań Inicjatywy Pracowniczej jako związku zawodowego (wrzesień 2004), zdołaliśmy założyć kilkadziesiąt organizacji związkowych w większych lub mniejszych zakładach pracy. Stojąc na stanowisku, że jesteśmy związkiem zawodowym nieugodowym, ale twardo broniącym interesów pracowniczych, prawie we wszystkich tych zakładach stanęliśmy w obliczu szykan i represji. W tym czasie nie mniej niż 24-krotnie zwalniano naszych działaczy z powodu ich działalności. I w dalszym ciągu wyrzuca się ich na bruk. W kilku przynajmniej przypadkach zdołano zastraszyć całe komisje, które krótko po powołaniu, rozpadły się. Niektórym naszym działaczom coraz trudniej znaleźć pracę, bo w miejscowościach gdzie mieszkają, są znani ze swojego społecznego zaangażowania. Po represjach spada na nich po prostu bieda. Zdecydowanie większą część funduszy związek wydaje na pomoc prawną. Procesy sądowe wloką się, a ich wyniku nie możemy być pewni, bowiem cała procedura najeżona jest pułapkami, zastawianymi niejednokrotnie przez pracodawców i wynajętych przez nich mecenasów. Może się np. okazać, że pozwaleś niewłaściwy podmiot, ponieważ pracodawca posługiwał się różnymi pieczętkami. Szukanie sprawiedliwości na sali sądowej staje się niejednokrotnie ślepą uliczką.

Wszystkie opisane działania: różnego typu akcje solidarnościowe i walka na salach sądowych – są niestety ważne i konieczne, ale musimy pamiętać, iż mają jednak charakter ograniczonym, defensywnym. Musi się zastanowić, jak od takiego poziomu mobilizacji związku, przejść do akcji o charakterze ofensywnym.

Apelujemy do wszystkich ośrodków IP o podjęcie działań, które będą stanowiły „uderzenie” w zakłady pracy czy obszary, gdzie związek nie posiada jeszcze komisji. Naszym celem jest systematyczna praca polegająca przede wszystkim na śledzeniu sytuacji, opisywaniu jej i kolportowaniu ulotek pod zakładami, a następnie wygenerowaniu sytuacji wymiany informacji i poglądów między pracownikami, co ma z kolei prowadzić do podjęcia działania, a dalej, być może, założenia związku, za pomocą którego łatwiej będzie nam się organizować i toczyć walkę.

Krok 1. Które zakłady nas najbardziej interesują?

Interesują nas następujące zakłady pracy: (a) Tam gdzie wiemy, że trwa lub tli się konflikt bez względu na wielkość i znaczenie zakładu. Obecnie już całe branże dotknięte są konfliktem, np. branża motoryzacyjna czy stoczniowa. (b) Duże i symboliczne dla danego regionu zakłady pracy. (c) Korporacje, zwłaszcza placówki handlowe czy fast-foody o mocno ugruntowanym logo. (d) Nie zapomnijmy o zakładach i całych miastach powiatowych, gdzie wyzysk jest szczególnie bezwzględny.

Krok 2. Zdobywanie informacji

Nie chodzi o to, aby pod zakładem kolportować ogólne, abstrakcyjne ulotki, ideowo słuszne, ale jednocześnie ujawniające naszą ignorancję w zakresie znajomości sytuacji

Obecnie pracownicy produkcyjni w Volkswagenu zarabiają średnio 1600-1700 złotych na rękę plus, co trzy miesiące, dodatkową premię w wysokości netto ok. 250 zł. Zarobki pracowników bezpośrednio produkcyjnych w niemieckim koncernie kształtują się zatem na poziomie średniej krajowej tej grupy zatrudnionych w polskim przemyśle motoryzacyjnym (2600 brutto w 2007 roku – średnia ogólna wynosi ponad 3600 zł. brutto). Jednocześnie warunki pracy w Volkswagenu są miejscami bardzo uciążliwe, pomimo tego nie uznaje się ich za szkodliwe nawet na odlewni, spawalni czy lakierni. Jak twierdzą pracownicy, latem, w upały, temperatura na hali potrafi dojść do 40 stopni Celsjusza. Bywało, że majstrowie i liderzy zabierali pracownikom termometry. Masowo w tym czasie zdarzały się omdlenia i często wzywano karetki pogotowia. Problemem są też wypadki przy pracy. W 2006 roku miało ich być szczególnie dużo i starano sobie z temu zaradzić. Sposoby obniżenia statystyki były często brutalne. Między innymi 40-letni pracownik „przespawał” sobie rękę na wylot. Majster go przekonał, żeby nie zgłaszał wypadku, ale po powrocie do pracy ze zwolnienia lekarskiego, rozwiązano z nim umowę.

Wracając do zatrudniania pracowników agencyjnych. Jeszcze wczesną jesienią 2008 roku dyrekcja twierdziła, że tymczasowo zatrudnieni to ok. 900 osób. Dziś, jak donoszą pracownicy Volkswagena, większość z ich już nie pracuje. Tragiczną sytuację zakładów dyrekcja stara się ukryć. Na przełomie stycznia i lutego 2009 roku miał miejsce kilkodniowy przestój w produkcji. Dyrekcja oficjalnie poinformowała prasę, że wysłano pracowników na zaległe urlopy. Nie jest to cała prawda. Część z nich musiała skorzystać z urlopów za 2009 rok. Następny postój jest planowany pomiędzy 23-27 lutego. Za zgodą związków zawodowych (ściślejsz NZSS Solidarność) dyrekcja ma zamiar utrzymać miejsca pracy stałej załogi, bez zmiany im wysokości wynagrodzenia. Volkswagen przyznaje, że aby osiągnąć ten cel muszą odejść nie tylko pracownicy agencyjni, ale także kilkuset zatrudnionych na czas określony. Koncern zawiera z pracownikami najpierw umowę na okres jednego roku, potem na okres pięciu lat, a trzecią na czas nieokreślony. Pracę w Volkswagenu zazwyczaj poprzedza praca 2-3 letnia w agencji pracy tymczasowej. Trudno ocenić skalę możliwych zwolnień, ale wraz z pracownikami tymczasowymi osiągnie ona prawdopodobnie nie mniej niż 2000 osób.

Cechą charakterystyczną zatrudnionych w Volkswagenu jest to, iż ok. 2/3 z nich stanowią pracownicy dojeżdżający do Volkswagena z innym niż Poznań miejscowości, odległych nawet o 50 do 70 km (miesięcznie pracownicy ci wydają od 150 do 200 złotych płacąc za dojazdy). Dodatkowo ok. 1/3 załogi Volkswagena to pracownicy młodzi, często nie przekraczający 30 roku życia.

W koncernie działa tylko jeden związek (NSZZ Solidarność). W 2006 roku miał on liczyć blisko 4000 członków, ale w wyniku akcji podjętej jesienią 2006 roku przez Inicjatywę Pracowniczą, Solidarność zaczęła być krytykowana. Część pracowników wypisała się ze związku. Obecnie jej działacze twierdzą, że aby nie doszło do masowych zwolnień pracownicy muszą się zgodzić na wstrzymanie produkcji, „kryjąc” ten czas urlopem lub innym, nie zawsze zgodnym z prawem, sposobem. Firma zatem kosztem pracowników minimalizuje straty. Tymczasem, jak poinformowali nas pracownicy Volkswagena, ludzie są przerażeni sytuacją, niedoinformowani i ciągle szantażowani utratą pracy.

jak też bezrobotnych (którzy są rezerwową armią pracy), osób wykonujących prace opiekuńcze i domowe (bez których robotnicy nie mogliby ruszyć do pracy), czy uczniów i studentów (do tej pracy przygotowywanych i coraz częściej wynajmowanych okresowo jako pół-darmowa siła do prac przy „zlewozmywakach”).

Inicjatywa Pracownicza pragnie oprzeć działanie jednocześnie organizując struktury związkowe i podejmując akcje ofensywne, takie jak opisane wyżej. Z jednej strony w dalszym ciągu ważne będzie dla nas uczestnictwo w demonstracjach, strajkach i pikietach, z drugiej żmudna, codzienna, anonimowa praca pod zakładami pracy. Obok niezłomnej i konsekwentnej obrony naszych członków zorganizowanych w komisje zakładowe i międzyzakładowe, zwłaszcza tych zwolnionych za działalność związkową, będziemy równolegle walczyć o interesy szeroko rozumianej klasy pracowniczej, której świadomą częścią się stajemy nie przez urodzenie czy zatrudnienie, ale zaangażowanie i walkę.

(opr. JU)

Dodatek A: Przykładowe opracowanie dot. poznańskiego Volkswagena dokonane na podstawie wywiadu z pracownikiem, doniesień prasowych i danych statystycznych.

W ostatnim czasie poważne problemy przeżywają fabryki Volkswagena w Poznaniu. O trudnościach pisała poznańska prasa już jesienią ubiegłego roku. Wówczas dyrekcja zapewniała, że sytuacja nie jest groźna, a firmie nie grożą masowe zwolnienia. Z początkiem 2009 roku stało się jasne, że kryzys poważnie wstrząsnął przedsiębiorstwem.

Dyrekcja wraz z oficjalnie działającym na jego terenie związkiem zawodowy NSZZ Solidarność, stara się zapewnić względną stabilizację i zatrudnienie dla podstawowej części zatrudnionej załogi – pracownicy agencyjni zostali już „wyrzuceni za burtę”, a w kolejce do zwolnień oczekują zatrudnieni na czas określony.

W 2006 roku pracownicy agencyjni liczyli ok. 1500 osób na ponad 6500 osób zatrudnionych na terenie poznańskich fabryk. W 2007 roku z jednej strony zapotrzebowanie na siłę roboczą wzrosło, a z drugiej odnotowano odpływ pracowników tymczasowych. Wówczas zrezygnowało z tej formy zatrudnienia kilkaset osób. Firma borykała się z brakiem rąk do pracy, ale równolegle zatrudnienie przekroczyło 6900 osób.

System zatrudniania poprzez agencja pracy tymczasowej opierał się na trzech, powiązanych ze sobą, firmach, z których najważniejszą jest Work Service. Pracownicy byli „przerzucani” między te firmy i w ten sposób omijano ograniczenia wynikające z ustawy, zabraniającej, aby agencja pracy tymczasowej w jednego pracodawcy użytkownika (w tym przypadku w Volkswagenu) zatrudniała pracownika dłużej niż rok.

Pod wpływem masowego porzucania pracy przez pracowników tymczasowych w 2007 roku, firma zdecydowała się na to, aby pracownicy agencyjni mogli łatwiej uzyskiwać zatrudnienie bezpośrednio w koncernie. Dodatkowo wprowadzano podwyżki. Zaproponowano, że za niedziele nadgodziny płatne będą 200% stawki (zamiast 100%), wypłacono jednorazową premię (przed Świętami Bożego Narodzenia w 2007 r.) w wysokości połowy wynagrodzenia miesięcznego, wreszcie do podstawy wynagrodzenia wliczono tzw. wyrównania inflacyjne. Dodatkowo w trybie podwyżek indywidualnych mistrzowie mieli możliwość podniesienia pensji wybranym pracownikom o 90-180 zł. brutto zarówno w 2007 jak i 2008 roku.

w przedsiębiorstwie czy branży. Najpierw musimy znaleźć pracownika (pracowników), który zachowując anonimowość, zechce opisać nam sytuację w zakładzie. Nie namawiamy tej osoby, aby stanęła pod zakładem. Wykorzystujemy w ulotce informacje przez nią podane w taki sposób, aby nie ujawnić źródła ich pochodzenia. Informacje te powinniśmy zweryfikować. Można to zrobić dzwoniąc do zakładu i dopytując się pod różnymi pozorami o potrzebne rzeczy, albo staramy się znaleźć jeszcze innego informatora. Przydatny bywa internet, a zwłaszcza fora powoływane spontanicznie przez niektórych pracowników danych zakładów.

Przedmiotem tak pomyślanej strategii mogą nie być pracownicy konkretnych zakładów, lecz odpowiednie ich środowiska, np. bezrobotni, emigranci, uczniowie szkół zawodowych. Ale zasada jest ta sama: jeżeli starasz się zrozumieć opór np. bezrobotnych, idź do nich, zrób wywiad, przeanalizuj informację, napisz i rozprawdź ulotkę na temat ich walk. Obszarowo może nie dotyczyć to zakładu, ale innego miejsca: osiedla, urzędu (urzędów) pośrednictwa pracy, szkoły.

Krok 3. Kwestionariusz

Przed zbieraniem informacji piszemy kwestionariusz, czyli zestaw pytań, na które odpowiedzi nas interesują. Przydatna w tym względzie będzie lektura Biuletynów IP, gdzie publikowaliśmy trochę anonimowych wywiadów z różnych zakładów pracy (znajdziesz je na www.ozzip.pl). Nie ma sensu zadawać pytania: „Jak Ci się pracuje?” Musimy włożyć większy wysiłek w przygotowanie się do rozmowy, prześledzić może kilka publikacji na temat branży i specyfiki pracy w danym zakładzie. Szukamy przejawów wyczerpania, rażącego łamania praw pracowniczych. Pytamy o wysokość zarobków, pracę w nadgodzinach, wypadki przy pracy, rodzaj zawartych umów (na czas określony czy nieokreślony), o relację między szefami i pracownikami, między pracownikami a działaczami związkowymi itd. Lepiej jest zapisywać odpowiedzi, nie nagrywać, bo, np. podświadomie, pracownik-informator może mieć opory i obawy, że nagranie dostanie się w niepowołane ręce.

Krok 4. Opisujemy sytuację

To etap pracy zespołowej. Zanim przygotujemy ulotkę, opisujemy sytuację w danym zakładzie pracy. Możemy to zrobić w formie wywiadu (przykłady takich anonimowych wywiadów znajdziecie w Biuletynie IP), albo w formie artykułów (np. <http://ozzip.pl/publicystyka/gospodarka/645-poznanski-volkswagen-i-kryzys-w-branzy-motoryzacyjnej>). Materiał ten dyskutujemy w grupie, staramy się go wzbogacić wiedzą z innych źródeł (artykuły prasowe, statystyka, osobiste doświadczenie, lub doświadczenie kogoś z rodziny) i dopiero na tej podstawie piszemy wspólnie ulotkę.

Krok 5. Redakcja ulotki

Ulotka powinna być „konkretna”, niezbyt długa, napisana prostymi zdaniem, czytelna graficznie (nie za małe litery), zawierać najważniejsze ustalenia i najcenniejsze informacje z punktu widzenia załogi (np. dotyczące planowanych zwolnień, obniżki pensji itd.). Jest bardzo prawdopodobne, że pracownicy te informacje znają, ale możemy dodać inne. Jeżeli np. planowane są zwolnienia grupowe, to możemy dodać informacje, że zasiłek dla bezrobotnych wynosi tylko 550 zł. brutto i jest przyznawany na tak krótki okres czasu, że jedynie 15% uprawnionych go pobiera. Jeżeli mamy informacje o proteście pracowników tej samej korporacji albo tego samego sektora w innych krajach – opiszmy je.

Inny problem: w jakim tonie napisać ulotkę? Jaką zastosować retorykę? Jedna z niemieckich grup stosujących podobną taktykę *a propos* ulotek pisze:

- „Wzywamy do podejmowania form oporu, które skutecznie zakłócają lub przerywają proces produkcji.
- Nie ogłaszamy się 'głosem robotników' ani ich organizatorami.
- Nie uczestniczymy w negocjacjach, mediacjach i porozumieniach.
- Przeciwnie, chcemy unaocznic formy walki, jak i momenty, ukazujące podstawową sprzeczność klasową oraz rzeczywistą siłę robotników.
- Naszą rolę widzimy we wspieraniu robotników...”

Na koniec oczywiście możemy wezwać do samoobrony i organizowania się w związek zawodowy i podajemy najlepiej adres internetowy Inicjatywy Pracowniczej. Unikajmy wyświechtanych sloganów i tzw. wielkich kwantyfikatorów (zawsze, nigdy, wszyscy itd.).

Krok 6. Rozdawanie ulotek

Musimy dopytać się informatora o system pracy (np. zmiany, praca w sobotę itd.), jak i którędy ludzie wychodzą z zakładu, pieszo czy samochodami itd. Dobrze jest zrobić wizję lokalną. Musimy określić ilość potrzebnych osób do rozdawania. Raczej idziemy w nie mniej niż 3 osoby, ale w nie więcej niż 14 (14 to z reguły za dużo). Optymalnie to 3-4 osoby na jedną bramę. Nie angażujemy zbyt dużych sił, będą nam jeszcze potrzebne. Nie bierzmy flag ani transparentów (wystarczą związkowe koszulki, jeżeli je mamy), nie używajmy nagłośnienia. Jedynym naszym celem jest kolportaż ulotek.

Musimy być przygotowani na interwencję ochrony i/lub policji, czasami nawet ostrą. Nie możemy dać się przestraszyć. Inicjatywa Pracownicza podejmując akcje w takich okolicznościach powołuje się na ustawę o związkach zawodowych, która wyraźnie stwierdza, że: „W zakresie praw i interesów zbiorowych związku zawodowe reprezentują wszystkich pracowników, niezależnie od ich przynależności związkowej” (art. 7) czyli można działać także pod innymi zakładami pracy. Dodatkowo, zgodnie z art. 54 Konstytucji RP: „Każdemu zapewnia się wolność wyrażania poglądów oraz pozyskiwania i rozpowszechniania informacji”. Wolności tej ustawa o związkach zawodowych w żadnym przypadku nie ogranicza. Dodatkowo w Polsce istnieje swoboda manifestowania, a w praktyce, w przypadku nie większych niż 14-osobowych zgromadzeń, nie trzeba informować odpowiednich władz o zamiarze ich zwołania (zgodnie z ustawą o zgromadzeniach).

Krok 7. Systematyczność

Jedna akcja nie ma sensu. Musimy z góry założyć, że potrzeba będzie wiele akcji podobnego typu, prowadzonych przez wiele miesięcy pod jednym zakładem (korporacją). Dlatego dana grupa IP nie powinna brać na siebie ulotkowania pod zbyt wieloma zakładami. Ważne jest, aby właściwie wybrać – tam gdzie mamy dostęp do informatorów, gdzie trwa konflikt, przedsiębiorstwo lub korporacja jest duża lub/i dobrze znana.

Krok 8. Samoorganizacja i internet

Jeżeli czujemy się na siłach możemy podać namiar na naszą lokalną grupę, ale być może lepiej będzie założyć prostą stronę internetową, na której opublikujemy naszą ulotkę (ewentualnie artykuł na temat zakładu) i podepnimy pod to forum, aby odwiedzający mogli podyskutować, wymienić się informacjami itd. Takie fora internetowe są bardzo konkretnym źródłem dalszych informacji o sytuacji w zakładzie. Pozwalają także porozumieć się między pracownikami.

Krok 9. W miejscu pracy

Czasami trudno jest znaleźć konkretnego informatora, który miałby odwagę współpracować, umiał przekazać to, co wie na temat zakładu. Tak naprawdę, każdy z działaczy IP może stać się źródłem informacji, które doprowadzą do podjęcia akcji, o której piszemy. Nawet jeżeli jesteśmy studentami; możemy naszą uczelnię potraktować jako zakład pracy ze specyficznymi problemami dotyczącymi studentów, doktorantów, naukowców, pracowników technicznych różnych szczebli. Wreszcie możemy się zatrudnić, np. w hipermarkecie przez agencję pracy tymczasowej. Niekiedy wystarczy dosłownie kilka, kilkanaście dni, aby konkretnie rozpoznać sytuację (warunek: trzeba się wcześniej przygotować).

Krok 10. Efekty

Doświadczenie w przeprowadzonej przez nas akcji opisanej tu od pierwszego do dziewiątego kroku, jest bezcenne. Jeżeli w efekcie przeprowadzimy wywiad i analizę sytuacji w danym zakładzie, opublikujemy ją na stronie IP lub w Biuletynie związkowym, to już jest to konkretny efekt. Następnym sukcesem jest systematyczne kolportowanie ulotek. Nie spodziewajmy się, że przyniosą one od razu (czy w ogóle) efekty organizacyjne. Być może jednak zobaczymy, ile osób wchodzi i dyskutuje na założonym przez nas forum internetowym. Będzie to statystycznym dowodem na naszą skuteczność. Skutki czasami przychodzą po wielu miesiącach, a nawet latach, albo nie są przez nas w ogóle zauważone. Nie powinno nas to zrażać i z determinacją powinniśmy działać dalej, wierząc, że prędzej czy później, ilość przechodzi w jakość.

Krok 11. Założenie związku zawodowego

Założenie związku zawodowego nie jest dla nas celem samym w sobie. Związek zawodowy to tylko narzędzie, przydatne kiedy efektywnie broni praw pracowniczych i przybliża nas do zmian ustrojowych, które zniósłoby system wyzysku, niesprawiedliwego podziału dóbr i ekonomicznego terroru. Nie zakładajcie struktur związku na siłę. Bądźcie cierpliwi. A kiedy już organizacja związkowa powstanie to zapewne pójdzie tą samą trudną drogą – związek narazi działaczy na szykany i represje. Co wówczas robić, to wiemy (porady prawne jak założyć związek znajdziecie na stronie www.ozzip.pl). Ostatecznie wszystkich nas nie są w stanie zwolnić, zastraszyć i skorumpować. Ale siła związku nie zawsze bierze się wyłącznie, czy przede wszystkim z ilości członków. W jednej z dyskusji na forum lewicy.pl dotyczącej działań IP, ktoś słusznie zauważył: „NSZZ Solidarność, ani OPZZ czy Forum Związków Zawodowych, nie są zagrożeniem dla interesów kapitału. Między innymi dlatego, że wcale nie chcą alternatywy dla kapitalizmu. Żaden z tych związków nie popiera samorządności pracowniczej, ani nie dąży do obalenia podziału na szefów i podwładnych, czy jak kto woli – pracodawców i pracowników. W tej sytuacji pozostają już tylko mniejsze związki (...). Czy dlatego, że nie zrzeszają setek tysięcy, to od razu można je oskarżyć o umacnianie systemu? W latach 1985-1988 opozycja antykomunistyczna w Polsce, Solidarność nie wyłączając, była marginesem. Czy w związku z tym lepiej było zapisać się do PZPR lub OPZZ, bo te organizacje marginesem nie były? To jakiś obłąd! W chwili wybuchu społecznego to właśnie dotychczas małe związki mogły się umasowić i zdecydować o naszej przyszłości. Tylko z tych środowisk związkowych pochodzą też konkretne propozycje gospodarcze i ustrojowe, o których molochy milczą”. Inicjatywa Pracownicza ma być nie głosem jej działaczy, ale robotników i robotnic pracujących przy taśmach, kasach, komputerach, na budowach itp.,