

051

DOKUMENTUAK

ANTOLAKUNTZA SINDIKALA ETA DEMOKRAZIAREN ALDEKO BORROKA

Jane F. McAlevey

Antolakuntza sindikala eta demokraziaren aldeko borroka

Jane F. McAlevey

SARRERA	3
1. LASTERBIDERIK GABE: BOTEREA IRISTEKO ANTOLATU	4
2. DEMOKRAZIAREN ALDEKO BORROKA	13
3. GOMENDIOAK ANTOLATZAILEEI	18

Dokumentuak 51

2022ko Maiatza

www.mrafundazioa.eus

@mrafundazioa

SARRERA

“Sindikatuak balio ikaragarria dute, ez soilik demokrazia galera eta diru sarrera desberdintasuna gelditzeko, baizik eta amerikarrei, berriz ere, nola batu erakusteko. Sindikatu onek norabide onean jartzen gaituzte, eta irabazteko ezinbesteko diren elkartasuna eta batasuna sortzen dute”.

Demokraziaren osasuna, sindikatuen osasunaren araberakoa da, orain inoiz baino gehiago. Horretan zalantzarik ez du Jane F. McAlevey estatubatuarra. McAlevey, antolatzaile sindikal estatubatuarra da, idazle eta komentaria politikoa da eta Ameriketako Estatu Batuetako (AEB) panoramari begira esaten dituenak oso interesgarriak dira guretzat ere, alderatzeko zailak diren errealitateak diren arren.

Bere liburuetan sindikatuak antolatzeko dauden eredu posibleez taxuz hitz egiten du eta grebei ere aparteko garrantzia ematen die. Bere ustez, eraldaketarako giltzarria baitira. *“%1 aberatsenak irabazten dutena jendartearekin partekatzea behartzeko ez dago greba serio bat baino modu botere-suagorik eta emaitza handienak irabazten dituzten grebak dira langileen %90ak parte hartzen dutenak”.* McAleveyk greba eta giharren arteko parekotasuna ikusten du: zenbat eta gehiago erabili langileek greba, orduan eta indartsuago bilakatzen dira.

Bere lanetan irakurritakoa baliagarria eta inspiragarria izan dakiguke guri ere, eta horrexegatik bere bi libururen sintesia da hurrengo dokumentua:

- Lasterbiderik ez: boterearen antolaketa urrezko aro berrian
(No Shortcuts: Organizing for Power in the New Gilded Age)
- Negoziazio kolektiboa: sindikatuak, antolaketa eta demokraziaren aldeko borroka
(A Collective Bargain: Unions, Organizing, and the Fight for Democracy)

1. LASTERBIDERIK GABE: BOTEREA IRISTEKO ANTOLATU

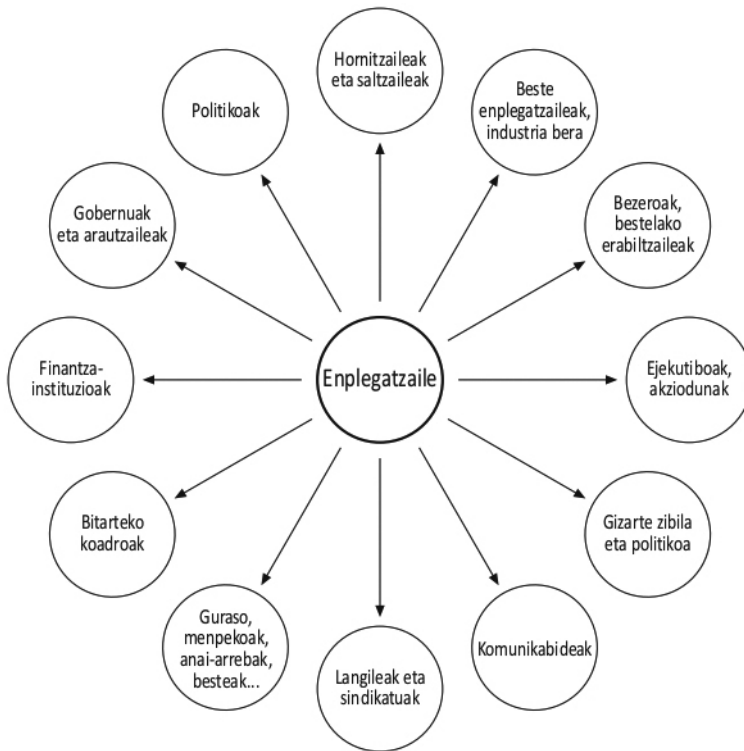
Langile klasearentzat bizi baldintza egokiak ziurtatzeko ez da sindikatuak baina mekanismo hoberik aurkitu. Kurioski mugimendu sozialak aztertzen dituzten akademikoek sindikatuak baztertu egin ohi dituzte beren ikerketetan. Akademikoen iritziz sindikatuak irabazi materiala bilatzen dute bereziki, baina ahaztu egiten zaie lantokietako borrokek gizakien behar emozional sakonenean jotzen dutela, duintasunean. Ongi egingo lukete ikerlariek, beren ikerketetan, gatazketan parte hartzen duten langileengana gehiagotan joko balute.

Langileak berak dira beren liberazio lortzeko aktore nagusiak. Estrategikoki zabaldutako masak izan dira luzaroan jende arruntaren arma bakarra. Langileek bere buruaz duten irudi txarra eta autoestimu baxua soilik gainditu daiteke gatazka kolektiboa esperimentatuta. Grebak ezinbestekoak dira boterea langile klasearengana itzuli dadin. Emaitza esanguratsuak lortzeko greba ezinbestekoa da. Greba muskulu baten antzekoa da: erabiltzen denean indartzen da eta ez bada erabiltzen atrofiatu egiten da. Esperientzia eraldatzaileak arrisku handiko ekintza kolektiboen bitartez etorri ohi dira. Kontzesio handiek botere handia eskatzen dute.

Greba arrakastatsuek atzean parte hartze handiko antolakuntza dute. Greba arrakastatsuak langileen gehiengoaren parte hartzearekin lortzen dira, jende arrunta gehituz, ez soilik betiko aktibistak. Lantoki bateko langile gehienak greban direnean beraien patua determinatzen ari dira, zeregin hori sindikalista profesionalaren bizkarrean soilik utzi ordez. Langile horiek badakite hitzarmen on bat lortzeko gaitasuna zuzenean lotuta dagoela enpresariaren aurka borrokatzeko duten abilitade eta gogoarekin. Oso garrantzitsua da langileek sentitzea beraiek direla sindikatua. Sindikatua ez da hirugarren parte bat enpresari eta langileez

Jane F. McAlevey (New York 1964) estatubatuar ekintzaile bat da. 2019tik Kaliforniako Unibertsitateko (Berkeley Labor Center) Senior Policy Fellow bat da. Hiru liburu idatzi ditu botereari eta estrategiari buruz eta langileen eta sindikatuetaiko langileen funtsezko paperari buruz.

gain. Langileak beraiek dira sindikatua. Hori arrakastarako gakoetako bat da ere. Sindikalista profesional batek joka dezake Bruce Lee izatera (indibidualismo heroikoa) baina ezingo du inoiz langileen armada ordezkatu. Benetako indarra langileek dute. Enpresariak, ikusten badu langileen %80a ez dagoela afiliatua, lasai jarraituko du. Borroka batean asko edo gutxi irabaziko den faktore batek erabakitzen du: langile antolakuntzan lidergoa duen ekipoak dituen sinismen, motibazio eta proposituek.



1. grafikoa. Korporazio-kanpainako ikerketa-eskema tipikoa.
 Grafiko hau Andy Banksek eta Teresa Conrowk egin zuten, 2002

30. eta 40. hamarkadetan langile mugimenduaren garaipen nagusiak sindikalismo eredu honekin lortu zen. AFL-CIO-k (Lanaren Estatu Batuetako Federazioa eta Industria Erakundeen Biltzarra) garaipen esangura-

tsuak eskuratu zituen, bilatzen zuena zelako langile gehienak sindikatura erakartzea: klase borroka. Gehiengoak ezinbestekoak ziren, AFL-CIO-k ez baitzituen greba sinbolikoak egiten, benetakoak baizik. Gehienetan grebetan langileen super-gehiengoak parte hartzen zuen. Ezkerreko lidergoak gaitasun gehiago erakutsi zuen sindikatua aurrera ateratzen, borroka partikularrak sistema osoaren eraldaketarekin lotzen baitzuen. Irakurketa osoa egiten zion langileari, eta ikuspegi osoa eskaini.

50. hamarkadatik aurrera gauzak aldatzen hasi ziren eta sindikalismo berria eta ezker berria eraikitzen joan zen. Sindikatuak profesionalizatzen joan ziren, eta indarrak, langileak antolatuz, langileentzako hobekuntza nabarmenak lortzera bideratu ordez, kanpaina korporatiboak egiten hasi ziren enpresariak sindikatuen kontra zituzten jarrerak leuntzeko asmoz. Fokua enpresariengan jartzen hasi zen, eta langileengandik eta bere komunitateetatik aldentzen. Langileak ez dira jada bere liberazioaren agente nagusi bezala ikusten. Ekoizpena gelditzen zuten grebak baztertu egiten dira.

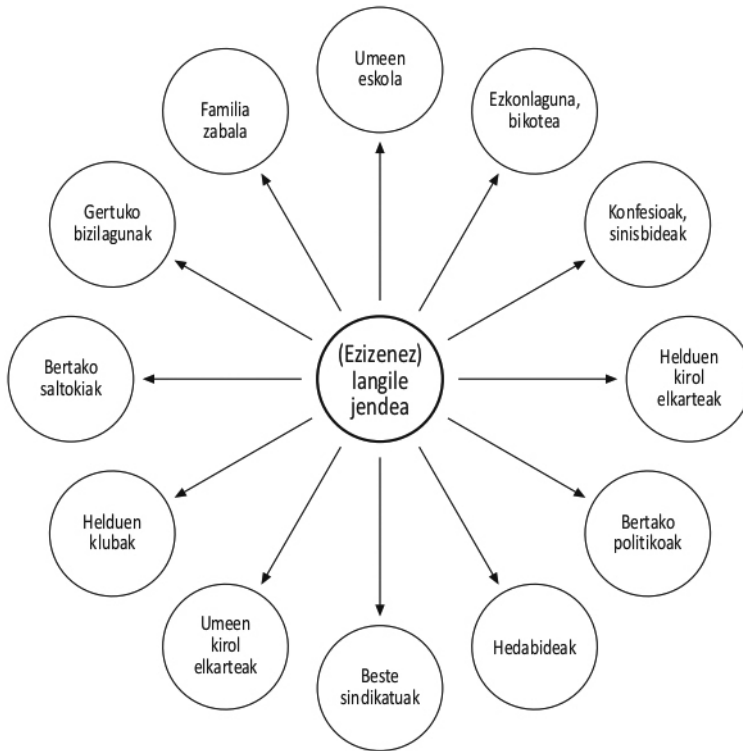
Ondorioz, sindikatuek ez dute beharrik ikusten lantokietan langile gehienek osatutako organizazio indartsua eraikitzeko. Langileak beren etorkizunaren agente nagusi izateari uzten diote, eta sindikatuak borroka taktikoak egiten hasten dira kanpaina korporatiboen bitartez, beren jarduera lantokietatik eta langile arruntetatik urrunduz. Sindikalismo eredu berri honek sindikatua darama enpresaria, langilearen ikuspegitik ikusi ordez, enpresariaren begitik ikustera. Lehen zentralak ziren langileak, orain periferikoak dira. Enpresarian eragiteko palanka desberdinen artean bat gehiago da langilea.

Sindikalgintza ereduak

Beraz, sindikalismo eredu desberdinak daude. Hiru eredu aipatzen ditu liburuak:

Abokatutza-sindikatuak (*Advocacy*) edo eliteen sindikalismoa. Ez du eliteen aurrean jende arruntak duen abantail bakarra erabiltzen: kopuru handia. Irabazi puntualak lortzen ditu epaitegi eta bilera gela ezkutuetaiko negoziazioetan. Ez ditu botere harremanak aldatzen.

Mobilizazio-sindikatuak (*Mobilizing*): batez ere elite sindikalismoa: sindikalista profesionalak eta aktibistak. Jendearen mobilizazioarekin kontaktzen da, baina beti jende bera mugitzen da, aktibistenak. Gainerako lankide gehienak eta komunitateko jendea ez da aktibatzen. Nahikoa da hori argazki on bat atera eta sareetan jartzeko.



2. Grafikoa Langileen unibertsitateak: sare sozialak

Antolakuntza-sindikatuak (*Organizing*): aldaketaren gakoak sindikatuan jende arruntaren oinarria etengabe zabaltzea da. Aurretik mobilizatzen ez zirenak, bere burua aktibistatzen ez dutenak. Aktibatzen bidegaberaren bat izango da, baina helburua boterea elitetik gehinegoarengana pasatzea da. Kanpaina indibidualek garrantzia dute bere horretan, baina helburua da jende berria aldaketa prozesuetara erakartzea eta bertan iraunaraztea. Irabazteko masa-negoziarioak

lehenesten da ate itxietako negoziazioen gainetik. Jende arruntak laguntzen du botere azterketa egiten, estrategia diseinatzen eta helburuak lortzen. Ezinbestekoak dira eta badakite.

Antolatzaileak lantokiko jende guztiarengana iritsi behar du. Horretarako ezinbestekoa da lantokian liderrak identifikatzea, lider informalak (lider organikoa deitzen du berak). Ez dute lider titulurik, baina, bere parekoe-tan duten eragin naturalagatik ezagutuko ditugu. Oso garrantzitsua da jakitea zein langile zehatzek erakar ditzakeen langile gehiago eta zergatik. Zein langile altxa daitezkeen batera, enpresariaren mehatxu baten aurrean, arrisku handiko ekintza kolektibo batean murgiltzeko. Antolatzailearen lehen lana da lider organiko horiek detektatu, erreklutatu eta lidergotan trebatzea. Lider organiko hauek ez dira hasieratik gerturatzen zaizkigun boluntarioak. Horiek aktibistak izan daitezke, edo sindikatu-zaleak. Baina normalean lider organiko hauek, lehen momentuan, itzalean gelditzen dira. Jendearen gehiengoarengana iritsi nahi badugu, onena da lider hauek detektatzeko denbora hartzea da, bestela agian alferreko lana egingo dugu.

Lider hau identifikatzean, sindikaturako erreklutatu behar da, eta ondo trebatu. Langileek identifikatzen dute lider bezala, eta berak egiten duenak oihartzuna du beraiengan. Halako lider batek, nahiz eta oso entusiasmaturik egon, ezin badu denbora gutxian bere inguruan zerbaitegiteko gehiengo bat lortu, argi dago lider identifikazioan ez dugula asmatu. Antolatzailea berriro hasi behar da. Test honetan kale egin duen langilea seguruenik aktibista da, baina ez lider organiko bat, eta liderrek, ez aktibistek, irabazten dituzte kanpainak eta dute gaitasuna lantokietan egitura indartsuak eraikitzeko. Aktibista edo sindikatu-zaleak, lider organikorik gabe, ez dira nahikoa eraginkorrak, eta sindikalista profesionalak ezin du lan hori egin. Zentzu honetan, garrantzitsua da lider identifikazioa eta liderraren garapena desberdintzea. Boterea eraikitzeko estrategian pertsona guztiak ez dira berdinak. Benetako borrokak, bitzta aldatzen duten garaipenak lortzen dituztenak, soilik irabaz daitezke, lider organikoek gidatuta, langile gehienen parte hartzearen bidez. Garrantzitsuenak da lankideek liderra errespetatu eta sinisten dutela. Antolatzaileak ez du inoiz mesprezatzen langileek duten benetako balio eta indarra. Antolatzaileek erakutsi diete langileei bere lantokian organizazio propioa antolatzen. Langileak dira beraien indarra. Bere sindikatua gatazkarako eraikia izan da. Antolakuntza sakon honek enpresiarekin izandako

borrokatik harago irauten duen elkartasuna eraikitzen du, eta, ondo egiten denean, gatazkan zehar gauzak nola diren ulertzeko modu berria hauteskunde politikoetako hauteskontzietaraino ere iristen da.

Laburbilduz, *mobilizing* ereduak sindikalista profesionalen jartzen du indarra eta soilik botere handia eskatzen ez duten kasuetan irabaz dezake. *Organizing* ereduak, aldiz, jende arrunteko oinarriaren etengabeko zabalikundearen jartzen du indarra, eta baldintza zail eta botere handia eskatzen duten kasuetan irabaz dezake. Bi ereduetan sindikalista profesionalak paper garrantzitsua jokatu du, baina desberdina. Aldaketarako gakoak non eta zeinengan kokatu den desberdintzen ditu bi ereduak. Sindikalista profesionalak esperientziadunak izatea garrantzitsua da, baina staff honek egin behar lukeena da lider organikoari lagundu, erakutsi, trebakuntzaren bitartez. *Mobilizing* ez da *organizing*-en ordekoa. Itxurazko boterea da, eta enpresaria ez du beldurtzen.

Organizing eredu hau da gutxi gora-behera AFL-CIO-k 40. hamarkadan egiten zuena, baina gaur egungo ekonomian hori ez da nahiko. Ez da nahikoa lantokiak antolatu eta grebak egiteko gaitasuna. Orain lantoki barrua eta kanpoa antolatu behar da. AFL-CIO estiloko sindikalista askok diote "komunitate antolakuntza" honek ez duela emaitzarik ematen. Baina hori da komunitatera ez direlako gerturatzen lantokira gerturatu diren moduan. Lantokian *organizing* egiten dute baina komunitatean ez, komunitatean *advocacy* edo *mobilizing* egiten dute. Lantokitik kanpo ez dute botere teoriarik ez eta lider identifikaziorik egiten. 30. hamarkadako langile boterea berreskuratzeko *organizing* egin behar da lantoki barruan eta kanpoan.

Lantokian eta komunitatean benetako *organizing* eginda irabaz daiteke eta irabazten da; lantokian *organizing* eginda eta kanpoan *mobilizing*, ez. Sindikatuek *whole worker organizing* ereduak sortu behar dute, langileak kontziente egin daitezkeen dominazio korporatiboak duen loturaz lantokiko bizitzarekin, etxeko bizitzarekin zein herriko egitura politikoekin.

Organizing ereduak, beraz, zabaldu behar da komunitatera langileen bitartez. Borrokan dabilten langileek komunitatean dituzten harreman eta sareak erabili behar dira, komunitateko kideak eta antolatu gabeko langileak ere botere estrategian kokatuz. Zubiak eraiki behar dira lantokia eta komunitatearen artean langileen bitartez.

Botere erabilgarria (disrupzio-kostuak)

Disrupzio-kostuak=taldeak sortu dezakeen boterea			
Langileen rola lantokian	Altua = <i>organizing</i>	<p>Langileen gehiengoaren babesa; Lider organikoaren eredua eta bigarren mailako kanpainarik gabekoa (egiturari begira boterea duten langielak) edo kanpaina integral bat (lan-arloko aliantza komunitarioarekin, langileek zuzenduta, lantokiko gaiei buruz bakarrik). Laborismo Berriak oso gutxitan erabiltzen du eredu hori; AFL-CIO estiloa, sindikatuek askotan erabiltzen dute</p>	<p>Greba mugagabea eta komunitatearen laguntza-maila handia = potentzia handiena.</p> <p>Langileen gehiengoaren babesa; lider organikoaren eredua eta langileen kanpaina komunitarioa, lantokiarekin zerikusirik ez duten gaiei buruz sindikatuek lagunduta, eta lantokiari buruzko gaiak, langile guztien antolaketa-eredua. AFL-CIO ko sindikatuek erabil dezakete eta erabiltzen dute. Laborismo Berriak erabiltzea erabaki lezake.</p>
	Baxua = <i>mobilizing</i>	<p>Greba sinbolikoa = potentzial txikia</p> <p>Inplikaturako langileen gutxiengo; eredu aktibista; enpresa-kanpaina (langileak eta haien komunitatea aintzat hartutako hamabi unitateetatik bi dira); laborismo berriak (New Labor) erabili ohi duena</p>	<p>Ez dut eredu honetako instantziarik aurkitu. Definizioz, langile gehienek parte hartu behar dute komunitatearen parte-hartzea ere handia izan dadin.</p>
	Baxua = <i>mobilizing</i>	Altua = <i>organizing</i>	
Langileen rola komunitatean			

Liburuak lau esperientzia arrakastatsu kontatzen ditu, egileak protagonistekin izandako elkarrizketetatik abiatuta: zahar egoitzetako bi borroka

sindikatu eredu desberdinekin, Chicagoko irakasleen greba, Washington-eko hiltegi bateko sindikalizazioa eta borroka, eta Brooklyn-eko komunitate *organizing* kasu bat.

Chicagoko irakasleak

Chicagoko irakasleek sindikatua berreraiki zuten, eta langile klasearen arma nagusia greba dela demostratzeaz gain, erakutsi zuten komunitatearekin eraikitako harreman sakonek emaitzak ematen dituztela. Komunitateak rol inportantea jokatu zuen garaipenean, behin langileek beren arrazoiak ongi azaltzea lortu zutenean.

“Guk lehenik Harold aukeratu genuen [hauteskunde politikoetan] eraso supremazista eta arrazistei aurre egiteko, baina behin alkate zela, gure eskubideen aldeko grebara jo genuen hartu zituen erabaki politikoek eta egin zituen izendapenek bultzatuta”.

Washington-eko hiltegia

“Lantokian antolakuntza kultura sakona eraiki dugu. Ni langile berri bakoitzarekin egoten naiz, eta egin genuen borrokaz eta lortu genuen soldata igoerez, onurez eta eskubideez hitz egiten diot. Langile bakoitzari esaten diot nagusiak dakien lehen gauza dela langileen ehuneko zenbat dagoen afiliatua. %80tik behera, nagusia ez da arduratuko”.

Brooklyn-eko komunitate antolakuntza

Mugimendu baten arrakastak badu arriskurik: erakundea arrogante bihur baitezake eta isolatzera eraman. Ikasi behar da norberaren arrakasta mantentzen, baina era berean, elkertasuna lantzen garaipen horiek mugimendu sozial aurrerakoi guztian eragin positiboa izan dezan.

Amaitzeko

Kanpoko indarrek izugarrizko presioa eragiten dute sindikatuengan. Baina sindikatuak hiltzen ari dira, ere, barrutik. Kanpoko indar horiek al-

datzea oso zaila den arren, langileak jasaten ari diren asaltoaren aurrean erresistitzeko, lantokian eta kanpoan, langileak indartu, animatu eta ekipatuko dituen behetik gorako organizing eredura bueltatzea sindikatuen erabakimenaren baitan dago. Ez dago lasterbiderik.

2. DEMOKRAZIAREN ALDEKO BORROKA

Progresistak orokorrean, eta sindikatuak bereziki, beren oinarriak zabal-tzera engaiatu behar dira, berriz, liburu honetan ematen ditudan gakoak erabiliz. Aldaketa esanguratsua lortzen da jendearen gu vs. haiek uler-tzeko modua aldatzen duen *organizing* ereduia erabiliz. Jendeak zentzua aurkitu behar dio beraiei gertatzen ari zaienari, eta zergatiei. Hau nola egiten dugun garrantzizkoa da. Sindikatuaren antolakuntzaren itzulera bat behar da, baina arraza, generoa eta klase krisi hirukoitza banaezina dela barneratuta. Ez ditugu robotak behar gure adinekoak zaintzeko. Behar duguna da aberatsek bere zergak ordaintzea. Behar duguna da sindikatua, korporazioen boterea orekatzeko.

Borrokarako aukera izan eta demokraziaren berpiztea ikusi nahi badugu oinarri eraikuntzan eta heziketa politikokoan sindikatuek jartzen duten esfortzua begiratu behar dugu. Eta sindikatuek ez dute beren burua lantokiko arazo konpontzaile soil bezala ikusi behar, baizik eta langile horiek bizi, elkartu, ospatu eta jolasten duten komunitate zabalagoaren parte bezala. *Organizing* estrategiak langileak garaipen handiak lortzera eramaten ditu eta ulertarazten die nork eta zerk banatzen eta zapaltzen dituen. Horri langile osoaren antolakuntza (*whole worker organizing*) deitzen diot.

Goikoak irabazten dutena partekatzea behartzeko ez dago greba serio bat baino modu boteretsuagorik. Eraitza handienak irabazten dituzten grebak dira langileen %90ak parte hartzen dutenak. Horrek esan nahi du, aurretik, beraien artean eta komunitatean batasuna ongi landu dela. Langileen konfiantza eta babesak lortzeko, sindikatu onek lantokiaren eta gizartearen arteko marra banatzailea ezabatzen serio lan egiten dute. Grebak giharrak bezalakoak dira, langileek zenbat eta gehiago erabili, orduan eta indartsuago bihurtzen dira.

Urratsak

Organizing estrategiak hiru urrats garrantzitsu ditu:

1. Lantoki edo lan zentroko lider organikoa identifikatu, eta engantxatu parte hartze aktiboa eraikitzen duten berehalako eskakizun txikiak eskuratzeko kanpaina txikietan. Langileen arteko liderrak identifikatzea da langileek irabazteko dagoen gakoetako bat, ezinbestekoa baita lider ego-kia aurkitzeko esfortzu kolektibo batean parte hartze handia ziurtatzeko. Lider identifikazioa eta kanpainak egitea da metodoa eta demokrazia eta parte hartzea printzipioak. Esaterako, negoziazioetan negoziatzaileari esaten nion hartutako erabakiak asanbladan onartu beharko genituela, ez genuela guk langileengatik erabakiko, beraiek soilik erabaki dezaketela beren etorkizuna.

2. Kanpaina horiei egitura-testa deitzen diegu. Egitura testak dira enpresari enpresari desafio ekintzak egitea. Langileak etengabe halako ekintzak egiten jartzea ezinbestekoa da greba mehatxu sinesgarri bat eraikitzeko, greba baita desafio gorena. Test deitzen diogu, horien bidez ikusten baitugu sindikatua eta lider organikoa gai diren lan-taldearen super-gehiengoa kanpainara erakartzeko. Soilik sindikatu zaleak direnekin hitz egin ordez, test hauek behartzen gaituzte langileen %100arekin hitz egitera. Test hauek inkestak baina hobeak dira langileak benetan zein puntutan dauden jakiteko.

Antolatzaileek ez dute inoiz promesarik egiten; are, antolatzaileek langileei azaltzen diete irabaziko dutena borrokatzeko prest daudena izango dela. Horregatik denbora amaigabea pasa behar du antolatzaileak lider naturalak identifikatu eta egitura testak egiten, super-gehiengoak parte hartzen duenaren ebidentziak izan arte. Horrela iritsiko dira ziurtasun osoz jakitera, polarizazio puntu batera heltzean, zeintzuk dauden arrisku handiko ekintzak egiteko prest. Puntu batera iristen zara non badakizun, duda izpirik gabe, super-gehiengoa zurekin duzula.

Egitura-test bakoitzak erakusten dizu non den batasuna eta antolakuntza indartsua, eta non ahula. Horrek fokua eta esfortzua non jarri argitzen dizu: ahul zauden tokietan. Metodo horri deitzen zaio, "*handiena, okerrena*": arazo handienak dituztenengan jarri behar dugu arreta handiena. Egun luzeak pasa behar dira egitura-testetan zein bileretan parte hartzen ez duten pertsonak bilatzen, are, baita zurekin hitz egin nahi ez duten langileak bilatzen ere. Handi irabazteko honezkero ados daudenekin denbora gutxi pasa behar dugu, eta gure denbora gehien pasa ados ez dagoen jendeari ikusarazten pairatzen dutenaren erantzuleak zeintzuk diren.

Lider egokiak aukeratuta eta egitura testak eginda, lantoki-egitura lortzen da.

Lantoki-egitura izateak esan nahi du lan zentro bakoitzean oso errespetatuak diren lan zentro horietan super-gehiengoek ekintza zuzenak lideratzen dituzten langile-liderrak badirela. Gatazka datorrenerako lider hauek badakite pare bat egunetan langile guztiei azal diezaieketela negoziazioetatik zuzendaritzak beren eskaera nagusiak atera nahi dituztela, adibidez. Eta badakite hori posible dela lantoki-egitura probatuta gelditu zelako aurretik egindako hainbat egitura testetan edo ekintzetan.

Enpresek kontra egiteko beti erabiliko dute futilitatea: langileei sinistartzatea egiten dutena egiten dutela, ez dutela ezer aldatuko. Eta sindikatuaren kontrako kanpainak abiatzen dituzte sindikatuari eta sindikalistei buruz izugarrikeriak esaten. Kanpaina horiek indargabetzeko dugun metodoa inokulazioa deitzen duguna da: langileei aurretiaz kontatzea zuzendaritzak sindikatuen inguruan esango dituen barrabaskeriak.

3. Komunitateko aliantzak eraiki langileen bitartez, langile bakoitzak komunitatean dituen harreman, sare eta loturekin, ez sindikatuko profesionalen bidez. Antolatze prozesuan langileak heziketa handiko boto emaile bihurtzen dira, ikusten/ulertzen badute laneko eta komunitate zabaleko botere-harreman sareen arteko lotura. Greba handiak heziketa politiko handia dira. Handi irabazteko grebak eta sindikatu-kanpaina onak dira heziketa politiko onena, mota guztietako jende desberdina batzen baitute (lagunak aukeratu egiten ditugu, lankideak ez). Langileek, sindikalizatzea erabakitzen dutenean, ez dute norbaitek esan dielako egiten, baizik eta ulertu dutelako, sindikatuaren kanpaina on bati esker, beraien enplegatzailea kalte egiten dieten politiken erantzulea den botere sistema zabalago baten parte dela. Ez da kasualitatea sindikatu indartsuenak dituzten hiri eta herrialdeak politika progresisten alde bozkatzeko, Honegatik erasotzen dituzte eskuinekoek, behin eta berriz, sindikatuak. Ezkerrekoek baina hobeto ulertu zuten, nahi zutena egiteko (erregulazioak deuseztu, hauteskunde sistema kontrolatu, planeta inpunitate osoz txikitu), lehenik eta behin, korporazioen boterea orekatzeko herri honek inoiz izan duen indar garrantzitsuena eraitsi egin behar zutela: sindikatuak. Ongi sindikalizatutako langile bat, langile esnatu bat da, eta langile esnatuek herri honen norabidea alda dezakete.

Sindikatuak esanguratsuak al dira oraindik?

Gutxi batzuk aberasteko metodo "berritzaileen" artean, gaur egun, azpikontratazioa da sindikatuekin amaitzeko taktika nagusia. Sindikatuekin amaitu nahi duten eliteek lantokietan dagoen lan-indar handia begiratzten dute eta berehala hasten dira pentsatzen nola zaitu hori enpresa desberdinentzat lan egiten duten lan-indar txikiagoetan, nahiz eta eraikin berean lan egiten jarraitu. Eta enplegatzaile desberdinak dituztenez, nahiz eta alboan eta zeregin berberak egiten lan egin, ezin dute batu aldarrikapenak egiteko.

Jendeak rider-ak bezalako lanpostuak behar ditu, eta ondorioz familiarekin denbora gutxiago pasatzen du, beren diru sarrerak osatzeko, sindikalizatu gabeko jardunaldi osoko enpleguek ez dutelako bizitzeko adina ematen jada.

Robotek zuzendaritzakoek langileekin duten oinarrizko arazo bat konpontzen dute, boterea ekuaziotik ateratzen baitute. Langileek, lan baldintzak ez bazaizkie gustatzen, badute nagusiari krisi bat sortzeko aukera antolatzen badira eta greba egiten badute, robotek ez.

Automatizazioarako lehenetsi diren esparruetan galdu diren enpleguak sindikalizatuak zeudenak izan dira, eta sortzen diren enplegu "berriak" sindikalizatu gabeak dira, eta soldata txikikoak.

Digitalizazioak inoizko diru sarrera desberdintasun handiena ekarri du, eta horrek adierazten du sakoneko botere-harremanen desberdintasun handia dagoela. Sindikatuek, 1932an bezala, beste edozein bide edo erreminta baina eraginkorragoak izaten jarraitzen dute. Birbanaketa behartu behar diegu goikoei. Horrek botere ikaragarria eskatzen du. Langileek, sortu duten aberastasuna, nagusiei partekatzea eskatu behar baitiote, eta hori lortzeko behar den boterea soilik lortzen da kolektiboki ekin eta masiboki beren lanpostuak uzten dituztenean. Egungo egoerak erakusten digu ez dagoela sindikatuak eta super-gehiengoaren grebak baina arma eraginkorragorik, ez dago ordezkorik. Jeff Bezos, munduko gizonik aberatsena, bere irabazien ehuneko esanguratsu bat bera multimilioiduna egin duten langileei ematera behartzeko modu bakarra dago: eskatzen dena ematen duen arte langileak, guztiak, greba egitea. Hori da sindikatu demokratiko onek egiten dutena, eta horregatik dute 2020an

1932an zutenaren bezainbesteko garrantzia. Gogor irauten eta arrisku handiko ekintzak eginez handi irabaz daiteke.

Sindikatuak nola doakien, hala joango zaio errepublikari

Hauteskundeak irabaztetik harago, super-gehiengoak eraikitzen ikasteak beste berebiziko onurak ditu: gobernatzeko boterea eraikitzea. Hauteskunde politikoak ezkerreko pertsona zintzo batek irabazten baditu, kalean dauden tropak aldaketa eragiteko mobilizatuta mantendu ezean, oso erraza izango zaie korporazio handiei guztia bere horretan mantentzea. Bozkatzaileek beren batasuna eta aktibismoa mantendu behar dute hauteskunde ostean ere. Indarrak jarri behar dira futilitatea garaitzeko eta inokulazioa garatzeko. Soilik sinesgarritasuna duten lankideekin aurrez aurreko elkarrizketak izanez garaitu daiteke sindikalizazio kanpainetan ematen den polarizazioa.

Sindikatuak balio ikaragarriak dute, ez soilik demokrazia galera eta diru sarrera desberdintasuna gelditzeko, baita amerikarrei, berriz ere, nola batu erakusteko. Pertsona arrunten boterea soilik eraiki daiteke pertsona arruntak beren alde altxatzen badira, beren baliabideekin eta buruan sartuta daukaten indibidualismoari buelta emango dioten kanpaina onekin.

Progresisten boterearen oinarria sindikatuak dira; komunitatean oinarritutako erakunde indartsu eta independenteen laguntzarekin, gizartearen helburu nagusien ardura hartzen duten sindikatuak.

Ez dago oinarri progresista behetik gora berreraikitzeke modu hoberik grebarako prest den sindikatu bat baino. Sindikatu onak norabide onean jartzen gaituzte, eta irabazteke ezinbesteko diren elkartasuna eta batasuna sortzen dute. Borrokatu dezakegu, eta irabaz dezakegu.

3. GOMENDIOAK ANTOLATZAILEEI

“*Organizing for Power*” trebakuntzarako gida:

1. Hurbildu langileengana eta egon haien ondoan.
2. Esan sindikatua beraiena dela eta jokatu horren arabera.
3. Ez egin langileek haien kabuz egin ditzaketen gauzak.
4. Sindikatua ez da zerbitzu bat lortzeko ordaintzen den kuota bat, borrokan dauden langileen esperientzia kolektiboa baizik.
5. Sindikatuaren eginkizuna langileak babestea da, haien bizitzetan aldaketa positiboak egin ditzaten.
6. Langileak buztinez eginda daude, ez beiraz.
7. Haiek egiten ez badute, ez izan beldurrik langileak aurrez aurre jartzeko.
8. Ez galdu denbora antolatzen ari diren langileak antolatzen, jarri arreta arazo nagusian.
9. Langile-klaseak defentsa-zelulak eraikitzen ditu, identifikatu eta liderrak errekruta itzazu.
10. Haserrea hor zegoen zu iritsi baino lehen, bidera ezazu, ez ezazu lasaitu.
11. Haserrea bideratzeak erakunde borrokalaria eraikitzeke balio du.
12. Langileek ezagutzen dituzte arriskuak, ez esan gezurrik.
13. Langile bakoitza aukera bat da; transmititu energia, emozioa, premia eta segurtasuna.
14. Langileek zapalkuntza nahikoa jasaten dute beren bizitzetan, ez ditzala antolatzaile sindikalak ere zapaldu.
15. Antolatzaileek gehiegi hitz egiten dute. Esaten duzun ia guztia ahaztua izango da.
16. Langileei jakinarazi irtenbidea beren esku dagoela.

17. Langileek bat egiten badute, haien nagusia garaitu dezakete. Horretaz konbentzituta bazaude, haiek ere konbentzituko dira horretaz.
18. Ez gutxietsi langileak.
19. Langileak borrokan batzea lortzen ez dugunean, galdu egiten dugu.

