

## Demokrazia sindikaturik gabe? DHL-Mercedesekeo langileek EZETZ esan diote eskala bikoitzari

JON LAS HERAS

# Demokrazia sindikaturik gabe? DHL-Mercedeseke langileek EZETZ esan diote eskala bikoitzari

- 3 Hitzaurrea (Unai Martínez)
- 5 Sarrera
- 7 Konpromisoa beharrezkoa da enpresa demokratizatzeko
- 12 DHL-Mercedesek eskala bikoitza nahi du
- 13 Enpatia sortzeko politika berria
- 18 ELAren atal sindikala erresistentziarako tresna gisa
- 19 Ondorioa: posible al da demokrazia enpresa kapitalista batean?



**Dokumentuak 41**

*2018ko urria*

[www.mrafundazioa.eus](http://www.mrafundazioa.eus)

@mrafundazioa

---

# Demokrazia sindikaturik gabe? DHL-Mercedeseko langileek EZETZ esan diote eskala bikoitzari

Jon Las Heras\*

## Hitzaurrea

Eskuetan daukazu Jon Las Herasek egindako lanak, DHL-Mercedeseko hitzarmen kolektiboaren negoziazioaren nondik norakoak aztertzen ditu. Baina ez da negoziazio baten kronika soil bat. Gorrotoaren kronika bat ere bada. Kapitalismoak, bere indarra mugatzen duen edozer gorrotatzen du: demokrazia, sindikalismoa eta kontra boterea.

Jon Las Herasek, sakon aztertuko du "enpresa eredu berriaren" atzean zer dagoen eta agerian utziko du nola enpresek "demokrazia" edo "askatasun" terminoak bere esanahiaz hustu egiten dituen.

Hitzaurre honetan hitz batzuk eskeini nahi dizkiet, enpresetan langileen antolakuntzan dihardutenei. Ezkerrak historian eta munduan zehar ikur eta lider asko izan ditu. Erreferenteak behar ditugu. Baina askotan, langileen eta herrien askapenaz asko hitz egiten da, langile eta herri horiek beraien egunerokotasunean egiten dutenari erreparatu gabe.

Egunkari, publikazio edo telebista kateetan, prekarietatea aipatzen da, edo lan gatazka bat, baina ez da enpresetako langileen lana izaten inoiz hizpide. Beraiek dira, ezkerraren eta kontra boterearen ideiak praktikara eramaten dituztenak. Kapitalismoaren aurrean dagoen lehen barrikada. Gainera oso baldintza desorekatuetan, bere eta gainontzeko lankideen soldatak ordaintzen dietenen aurka antolatu behar direlako. Legedia ere, enpresetako zuzendaritzen neurrira egina dago.

---

\* Manchesterreko Unibertsitateko doktorea Lanaren Ekonomia Politikoa arloan, eta EHUko irakaslea eta ikerlaria Ekonomia Fakultatean

Irakurtzearen zaletasuna gaztetatik izan dut. Ideologia kritikoan eta antikapitalistan sakontzeko eta mundu ezberdin bat eraikitzeko, erabateko garrantzia du pertsona desberdinen idatziaz eta pentsamenduez elikatzea. Baina aitortzen dut, ELAko delegatuen eguneroko esperientziek eman dizkidatela ikasgai garrantzitsuenak.

Dokumentu honek hilabete luzeetan gertaturikoak azaltzen ditu, modu mamitsu, baina labur batean. Enpresak baliabide ekonomiko guztiak erabili zituen, bere helburuak lortzeko. Pentsa ezazu, ELAko delegatu eta afiliatuek, egunero 8 ordu pasa zituztela enpresako zuzendaritzaren erasopean. Lanean, produkzio katean, presipoean. Lankideen zalantzak argitzen, eta beldurrak uxatzen. Indibidualismori, pentsamendu kolektiboarekin erantzuten.

DHLko negoziazioa bukatu eta hurrengo egunean, Gasteizko letretako fakultatean industriako delegatuen asanblada bat izan genuen negoziazio kolektiboaren ildora. Mar, DHLko delegatuari eskatu genion oholtzara igozteko negoziazioaren nondik-norakoak azaltzeko. Kostatu zitzaigun, lotsatuta zegoela zioen. Azaldutakoaren bueltan, han geundenak, haserretzeko, pozteko eta parre egiteko aukera ere izan genuen. Txalo zaparrada batekin agurtu genuen Mar, multinazional ahaltuari irabazi zion atal sindikalaren ordezkariari.

Etorkizuna ez dago idatzita. Kapitalismoari aurre egingo dion alternatiba eraiki behar dugu. Ezkerrak, Mar bezalako erreferenteak behar ditu. Hori ahazten badu, eta konpetitibitate eta "enpresa eredu berriaren" ideologia bereganatzen badu, langile klaseak bizkarra emango dio. Estatu Batuak, Brasil, Italia, Frantzia.

**Unai Martínez**

*ELAko Industria eta Eraikuntza federazioko idazkari nagusia*

---

## Sarrera

Gerran bezala, negoziazio kolektiboan ere kapitalak hamaika trikimailu eta amarru erabiltzen ditu langileen interesak enpresaren interesen mende jarri ahal izateko. Azken buruan, enpresa batek helburu bakarra du: errentagarri izatea, eta, ahal dela, bizilaguna baino errentagarriagoa. Soldatak, langileek izan dezaketen beste edozein onura edo eskubide bezala, produkzio-kostu bat dira, eta murriztu egin behar dira. Gure lana azpikontratu egin daiteke beti, edo beste enpresa batek beregana dezake lan-baldintza kaskarragoetan edo, zergatik ez, berrikuntza teknologiko (estetiko-ki ikaragarri moderno!) ugariren bidez ordezkia daiteke zuzenean, trepeta horien helburua ez baita besterik: gu makina bihurtzea edo informatika-programa sofistikatu bat. Batzuetan, aurpegiak beltzenarekin saiaturen dira, eta beste batzuetan, aurpegi zuriarekin, zurikeriaz. Agian, demokrazia nabarmenegiz eta itxura batean asmo onez makilatutako aurpegiarekin.

Politikariek, hala liberalek nola sozial-demokratek, telebista-saiioetan parte hartzen duten gorbatarik gabeko adituek, baita “arduradun” izatearen rola bere egin duten zenbait zuzendari sindikalek ere, horiek guztiek, sustatu dute edo ontzat eman dute soldata-kontuetan, lanaren antolamenduan edo lan-egutegian malgutasuna onuragarria dela enpresetan lehia-kortasuna berrezartzeko eta, besteak beste, beraiek sortu zuten kritikik ate-ratzeko. Euskal patronalak, hasiera batean, “malgusegurtasuna” hartu zuen formulatuz, ekonomia globalaren dilemei balizko konponbide bat emateko, baina berehala ikusi zuen herritarrei “segurtasuna” emate hori garestiegia zela, eta, areago, antolatzeko denborarik ez zuten langileen zama arintzeko bidea ere izan zitekeela. Beraz, malgutasuna segurtasunik gabe hobe delako logikarekin geratzea hobetsi zuten. Ikusi zuten, orobat, lan-malgutasuna hobe dela “demokratikoki” ezartzen bada, modu horretara langile-klaseak errazago eta benetan *barneratuko* duelako. Horrek ahalegin eta buruhauste handiak sortzen dizkie: patronalak eta giza baliabideetako sailek oreka-joko zailak egin behar dituzte enpresetan langileen eta sindikatuen edozein antolaketa-indar ahultzeko. Horixe da hemen kontatuko dizuegun istorioaren mamia.

“Enpresa demokratizatzearen” ideia hitzetik hortzera darabilte azkenaldian mundu zabaleko enpresaburu-elkarte, manager, ideologo eta akademiko (neo)liberal guztiek. “Enpresa-etika” berriaren xedea da enpresetan barne-gatazkak ezabatzea eta “tirabirarik gabeko eta konfiantzazko giroa”

sortzea. Nola ez, Euskal Herrian ere indar hartzen ari da logika hori. Estrategia izan da kapitalaren eta lanaren arteko elkarriketa egiturazko arazo guztien konponbidetzat aurkeztea: beste aldeari (langileei eta sindikatuei) entzun egin behar zaio, adostasun-puntu batera iristeko eta gaizki-ulertuak albo batera uzteko. Hori bai, beti ere joko-arauak betiko berak diren bitartean.

Eta ez dezagun geure burua engaina: azken hamarkadan, zenbat aldiz errepikatu ote da goi-agindu hori, *lehenbizi* enpresak salbatu behar direla *ondoren* enplegua ziurtatzeko? Erretolika horri jarraituz, esan digute ez dugula hain zurrinak izan behar, globalizazio eta berrikuntza garaiotan ez dugula hain arkaikoak izan behar; ohartarazi digute sindikatuak ez badaude prest "jardun berriak" ikasteko, bigarren maila batean utzi beharko liratekeela; izan ere, garrantzitsuena da enpresak eta langileek elkar ulertzea, zurruntasun sindikalak "eraginkortasunik eza" sortzen duelako eta horrek hazkunde ekonomikoa eragozten duelako, eta abar. Azkenaldian zoko guztietara ari da hedatzen enpresen hitz-jario hori, batzuetan ageri-agerian, "ekoizpen arina" defendatzen duen filosofia hori bezala (makinaren funtzionamendua eragotzi dezakeen grasa guztia ezabatu behar dela eta abar), baina, bai bitxia, ahaztu egin zaie beraien logika ekonomizista malgutzea eta ados ez dauden pertsonen entzutea. Ahaztu egin zaie galdetzea ea gizarte-eredu hau denen gogokoa den eta denak gogobetetzen dituen, eta ea bestelako bide inklusiboagoak, bidezkoagoak, bila ote daitezkeen. Uko egiten diote gizarte-eredua eztabaidatzeari, hori ez da aldatu; merkaturia merkaturia da, eta demokraziak gure gizartean zenbait muga ditu eta *ezin dira ezbaian jarri*, edo, hobeto esan, ez dira ezbaian jarri behar.

Hurrengo orrietan, Gasteizko DHL-Mercedes lantokiko langileek eta ELAko kideek soldata-eskala bikoitza, 9.000 euro ingurukoa, ezartzearen aurka berriki izan dugun borroka irmoa azalduko dizuegu. Erraz esaten da. Gaur-gaurkoz, esan dezakegu borroka irabazita dagoela. Esan dezakegu *badagoela maniobratzeko tarte bat* enpresa multinazional bati EZ esateko, beti ere langile talde bat baldin badago defendatzen duen horretan uste osoa duena eta ondo antolatua. Esan dezakegu, halaber, enpresa batean demokraziaz hitz egitea *lilurakeria* hutsa dela: demokrazia berdintasunean eta pareko alternatibak daudenean baino ezin da gauzatu. DHL-Mercedes enpresaren kasuan, ELAko afiliatu eta ordezkariak ezinbesteko tresna izan dira demokratikotik gutxi edo deus ez zuen negoziazio kolektibo bat *demokratizatze*ko, negoziazio horretan, enpresak era guztietako amarruak erabi-

---

li baitzituen langile *banako* bakoitzaren kontzientzia aldatzeko, haiekin *modu kolektiboan* ezin zuenean. ELAko afiliatu eta ordezkariak DHL-Mercedesen erakutsitako irmotasuna eta elkartasuna adibide garbia dira zenbait ikasgai ateratzeko: (1) ezin da enpresarien diskurtsoetan konfiantzarik izan, nahiz eta hitz politekin jantzi (2) enpresetan, demokrazia, *prozesu* bat da eta hor garrantzitsuena indarren korrelazioa da, (3) askatasun sindikala eta beste zenbait eskubide lortzekotan, borroka egin beharra dago ezinbestean ; eta (4) langileak kapitalaren aldean indarra hartzen joateko eta egiaz subjektu eraldatzaile bihurtzeko, iraganeko hutsegiteetatik ikastea baino garrantzitsuagoa da ekintza kolektiboko molde eta bide berriak esperimentatzea.

### **Konpromisoa beharrezkoa da enpresa demokratizatzeko**

“Konpromisozko kultura baten bila”, horrela izendatu du *PriceWaterhouseCoopers* aholkularitzak; EAEko enpresaburuek eta patronalak inondik ere aurrean duten erronkarik handiena. Euskal enpresariei eta Eusko Jaurlaritzari oraindik orain aurkeztutako txosten batean, PWCK euskal ekonomiaaren egiturazko analisi bat egin du. Lan horretan, aholkularitzak ezin izan du ezkutatu langileen gehiengoa enpresetan malgutasun handiagoko kultura ezartzeko eskakizunen aurka dagoela. Txostenaren arabera:

Ezin da etorkizunera begirako proiekturik egin enpresarien eta enpresako langileen artean konpromisorik ez badago. Oro har, euskal enpresa guztien arazoetako bat da helburu partekaturik ez izatea, txosten honetan parte hartu dutenen arabera. Adostasun-formulak bilatzen aktiboen jardun duten enpresarietako sindikatuei egin behar diete aurre, eta hauek ez diete aurrerapausorik ematen uzten. Gardentasuna eta parte-hartzea nahitaezko baldintzak dira, baina ez dira nahikoa konpromisorako. Harremanaren hizkuntza ere aldatu egin behar da. [Areago] konpromisorik ezak oso zaila egin du lan-erreforma Euskadin ezartzea. Erreformaren eragina Euskadin eta Espainiako gainerako lurraldeetan guztiz bestelakoa izan da, EAEko panorama sindikala ere erabat desberdina delako (PWC 2018: 22).

Gure gizartea, zure bizitza, ikuspegi “zientifikotik eta teknikitik” azterzen duten “ekonomialari adituek” emandako argudio-sorta horretan, hiru arazo azaleratzen dira; eta, hain zuzen, oso argigarriak dira ulertzeko

ELAren antolamendu mailako eta negoziazio kolektiboko estrategia giltzari izan daitekeela euskal langile klase osoaren ahalduntzea lortzeko.

1. *Lan-erreforma ezin izan da ezarri Estatuko gainerako lurraldeetan ezarri den neurri berean.* Eta, itxuraz, hori negatiboa da? Kapitalaren eta lanaren arteko konpromisoa bilatzen duen ikuspegi horretan, puntu hori kontraesaneko da. Eman dezagun ontzat enpresarientzat eta langileentzat, bientzat, dituela onurak sektore-hitzarmenak ez aplikatzeko erraztasunak ematen dituen lan-erreforma honek, eta, oso garrantzitsua, enpresa-hitzarmenak lehenesten dituela besteen gain; hau da, sektore-hitzarmenak ahultzeko xedea duela lan-erreformak. Orduan, hori horrela bada, PWCK zergatik azpimarratzen du, testuan aurrerago, oso garrantzitsua dela sektore-hitzarmenak sinatzea enpresa txikien lan-baldintzak arautzeko, hitzarmena bera hauentzat soilik diseinatu baldin bazen?

Erantzuna oso sinplea eta erraza da: aurkaria, zu zeu, nahastea da haien helburua, eta langileen erakundeak eta haien baliabideak ahultzea eta murriztea. Frankismoaren ondoren, kapitalak eta langile antolatuek (sindikatuak) elkarren aurka izandako borrokaren emaitza eta bilakaera historikoa dira sektore-hitzarmenak. Lan-erreformaren helburua esparru instituzional hori malgutzea bada (esparru funtsezkoa gizarte-ordenaren barnean sindikatuen posizioa legitimatzeko), sindikatuei soilik sektore-hitzarmenak sinatzeko hauspoa ematea modu bat da sindikatuek baliabideak (antolamendu mailakoak nahiz ideologikoak) eremu horretara bideratzeko, nora eta beraiek garrantzia kendu nahi dioten eremura. Hitzarmena sinatuz gero dena ondo joango dela dioten horientzat, PWCrentzat, patronalarentzat eta Eusko Jaurlaritzarentzat, etsigarria da gehien-go sindikala amarru horretan ez erori izana; izan ere, logika horren arabera ez dago beste zereginik, zure legitimitate soziala beti-betikoa egitera mugatzen baita. Baina horren guztiaren arazoa da hitzarmen horien legitimitatea gero eta itxurazkoagoa dela, eta kontratu sozial horren babespean dauden langileak gutxitzen ari direla. Horrenbestez, batzuek ezin dute eraman inork auzitan jartzea onuragarritzat saldu nahi diguten hori. Nork? Hain zuzen, ezkonformistak ahulduta onura gehien lortuko duten horiek.

2. *Adostasun-formulak bilatzen aktiboen jardun duten enpresariak sindikatuei egin behar diete aurre, eta hauek ez diete aurrerapausorik ematen uzten.* Puntu hau arreta bereziz aztertuko dugu DHL-Mercedesen kasuan. Pentsatzea enpresariak direla euskal gizartea
-



“modernizatu” nahi duten bakarrak, hobetu ez esatearren, bizi dugun errealitatearen aurrean itsu egotea da. Oraingoz hortxe utzi-ziko dugu. Non dira ba erakundeen jarrera kontserbadorearekin hausteko, enpresa eraldatzeko edo gizartea era zabalagoan ulertzeko ahaleginean ari diren elkarte, erakunde eta herri proiektuak? Non dira ba mobilizazio eta adierazpen indibidual zein kolektiboen forma ugariak? Egiaz enpresetako gerenteak eta zuzendaritzako kideak al dira lan-harremanak modernizatu eta aldean arteko elkarrikeria garatu nahi dituzten bakarrak? Benetan? Edo ausaz haien neurriko elkarrikeria ezarri nahi dute, *konprometitua*, baina aldatu nahi ez dituzten arauak finkatuta? Adibidez, langileei enpresen kudeaketa- eta inbertsio-politiken berri jakiteko eta deslokalizazio-arriskua murrizte aldera politika horien gain eragiteko aukerarik eman gabe? Langileak ahalduzko formulak bilatzea gehiegi menturatzea edo arduragabekeria litzateke, eta, hortaz, “berritu” dezagun baina inporta duena benetan aldatu gabe.

Eta horrek hirugarren puntura garamatza, hau ere funtsezkoa, eta DHL-Mercedesen borrokan sakon aztertuko duguna:

3. *Ezin da etorkizunera begirako proiekturik egin enpresarien eta enpresako langileen artean konpromisorik ez badago. Oro har, euskal enpresen arazoetako bat da helburu partekaturik ez izatea [...]. Gardentasuna eta parte-hartzea nahitaezko baldintzak dira, baina ez dira nahikoa konpromisorako. Areago, harremanaren hizkuntza ere aldatu egin behar da. Antonio Gramsci poztuko zen esaldi horiek irakurrita, eskuliburu batean jasotzeko modukoak baitira. Kapitalak agintea du ez soilik indar gehiago duelako, baizik eta langileek onartu eta legitimatu egiten dutelako harreman desorekatu hori, pentsatuz onuragarria dela beraientzat ere. Eta neurri batean, arrazoi dute, gehienok nahiago baitugu enplegatuta egon, edozein dela ere enpleguaren formatua, lanik ez izan eta kalean bizi baino. Baina, ahal den neurrian, ausartak izan behar dugu; izan ere, gure ahalmena murrizten duten harremanekin konprometituta egotea –hau da, alienatuta egotea–, ez da abiapuntu egokia gauzak aldatzen saiatzeko. Hor datza ideologiaren indarra antolamendu eta ekintza kolektiboko formula berriak bilatzeko.*

PWCK, patronalak eta Eusko Jaurlaritzak erabiltzen duten konpromisoaren hizkuntza hori ez da dirudien bezain xaloa. Gramscik *hegemoniko* deitu zion gaur egun klase kapitalistaren eta langile

klasearen artean dagoen harremanari; izan ere, gizarteak funtziona dezan, “indarrak” aldamenean izan behar du esku adeitsuago bat guri sinestartzeko hobe delako horrela. Enpresariak konpromisoa bilatzen dute, eta bereziki men egiten ez dieten sindikatuena, langatazkan ezabatzeko eta enpresak “merkatu lehiakor” batean jardun ahal izateko. Hori delako eta, beste hizkera bat, beste erreperorio bat erabiltzen dute: talde-lana, enpresaren antolamenduan parte hartzea, produktuaren bikaintasuna eta kalitatea, taldeko kide izatearen sentimendua eta enpresaren filosofiarekiko konpromisoa, edo, besterik gabe, zuzendaritzaren aurkako gure iritziak aldarazteko beste edozein hitz baliatzen dute. “Mesedez, ez nazazu hain gaizki begiratu, nik ere, zuk bezalaxe, mundu lehiakor honetan bizi-raun besterik ez dut egin nahi eta. Biok elkarrekin lan egiten badugu, dena hobeto joango da. Ez duzu nire mesfidantzarik izan behar, eta are gutxiago nire kontra antolatu behar. Parte hartu nahi duzu?”

PWCren txostenetik harridurarik eta zalantzarik sortzen ez duen ondorio bat atera daiteke, EAEko sindikatuak: “Kontsultatutako enpresen iritziak, sindikalismoak bere biziraupenerako egiten du lan, gauzei iraganeko ikuspegiarekin begiratu, gatazkan eta gu-haiek norgehiagoka areagotuz. Ezinbestean, jarrera horrek azkenean ekarriko duena da jendeak aurrera egitea sindikatuak alde batera utzita”. Dena irensten duen patronal handiaren neurria eginiko dokumentu horretan dago ontzia gainezka egiten duen tanta. Langileak konturatuko dira (beraien laguntzari esker) sindikalismoa anakronismo bat dela, XX. mende zaharreko erakunde bat, existitzeari utzi behar diona, arazoak sortu besterik ez duelako egiten. Jakina, arazoak zuentzat, dena nahi baituzue gure konpromisoarekin. Sindikatuaren aldetik, Txiki Muñozen iritziak “oso larria” da gobernu demokratiko batek helburu horiek bere egitea. Konstituzio-aurreko helburu bat defendatzea (sindikatu bat paretik kentzea), patronalaren mesedetan eginiko esku-hartze onartezintzat hartu beharko litzateke. Gobernuak ez du itxuririk ere gordetzen. Gogorra da patronalak arestian esan duguna hitzez adierazteko adorea izatea, eta, are gogorragoa, patronala babesteko, Urkulluren gobernuko bi sailburu eta EAJko buruzagi gorenak ondorio horiek aurkeztu ziren ekitaldira bertaratzea”.

Baina PWCKo ideologoak ez dira gai ez gehiengo sindikalariekin ez enpresa ertain eta txikietako elkarrekin adostasunik sortzeko. Komunikatu batean, GAREN enpresarien elkarrekin kritikatu egin du PWCK sinatu eta euskal patronal handiak eta gobernuak babesten duten dokumentu hori. Ahobizarrak gabe onartu du GARENek “enpresariak ahalduzkoa” eta

---

“haien garrantzi soziala aldarrikatzea” dela elkartearen xedea, baina hori horrela izanik ere, haien aldarria ez da ongizate-estatua desegitea enpresen fiskalitatea murriztuz, ez eta lan-eskubideak eta eskubide sozialak murriztea ere, lan-merkatua malgutzeko eta zatikatzeko politiken bidez. Haien iritziz, azterketa honetan “ez dute aintzat hartu” enpresari txiki eta ertainen talde handi bat, ez zaie kontsultarik egin eta, beraz, GARENeko kideek ohartarazi dute PWCK ez duela haien izenean hitz egiten.

DHL-Mercedesekeo langileen borrokari erreparatu aurretik, garrantzitsua da berriro planteatzea nola ulertzen duen kapitalak demokraziaren kontzeptua. Sophie Beroud militante eta unibertsitateko irakasle frantziarrak dio demokrazia, enpresetan, bereziki patronal handiak sustatutako lilurakeria hutsa dela. ELArekin eginiko elkarrizketa batean aurrez ere aipatu zuen: “Oso polita da *langileengandik ahalik eta gertuen* egongo den negoziazioari buruzko diskurtsoa, ez da oraingoa, baina horren helburua da *langilearen aldeko printzipioa* gaineratik kentzea, lan arloko zuzenbidearen eraikuntza historikoan muin-muinean izan den printzipioa”.

Frantzian, Macronen gobernuak bultzatutako lege batek aukera ematen du enpresetan erreferendumak edo kontsulta lotesleak antolatzeko gehiengo sindikalaren edo enpresa-batzordearen onespenez izan gabe. Horixe egin nahi izan zuen DHL-Mercedesek Gasteizen, eta langileek irmo egin zioten kontra, “demokrazia zuzen faltsu” horrek ahuldu egiten zuelako sindikatuen posizioa. Sophie Berouden iritziz, estrategia horrek:

Erreferendumaren arma baliatzen du eta gutxiengoa duten sindikatuak [edo antolatu gabeko langileei] eskaintzen die, hauek patronalaren proiektua onartzeko gogoz baitaude. Enpresa batzuetan, laneko hauteskundeetan %50etik gorako ordezkariak lortu dute koalizio sindikal batzuek, eta horietan erreferendumerako eskubidea ezarri da, erakunde “erreformazaleen” mesedetan; hala, enpresa horietako buruek aukera izan dezakete hauteskundeetan ateratutako ordezkariak bazterrerara utzi eta zuzenean langileei galdetzeko [zertarako eta] indar sindikal ezkonformistena saihesteko. Galdeketa eredu horren aldekoek iradokitzen dute, azken-azkenean, langileek beren erantzukizunari aurre egin beharko diotela eta erabaki egin beharko dutela kontuan hartu (ala ez) enpresaren egoerari buruz enplegatzaileak eginiko kontsiderazioak. Zer hoberik demokrazia zuzena baino? [Horren guztiaren arazorik handiena da] helburuak enpresaz enpresa [langilez langile] zatikatzearen ondorioz, [negoziazio kolektiboa desegituratzearen ondorioz] langileak hautu korneliarretara hertsaturik geratzen direla: beren enplegua

galdu, edo soldata murriztu eta lanaldia handitzea onartu, horra hautu makurra. Lanari eustea jokoan dagoen une beretik, zaila da langileek askatasunez bozkatzea, azken batean, ez dutelako aukeratzeko modurik.

DHL-Mercedesezko zuzendaritzak soldata-eskala bikoitzari buruzko erreferenduma bultzatu nahi izan du eta beste martingala batzuk erabili ditu (ondoren aztertuko ditugu formula berri horiek) enpresaren eta langileen arteko harremana berritzeko. Horien guztien xedea izan da langileen *konpromisoa* lortzea proiektu komun baten inguruan, negoziazioak hain ezpaltsuak izan ez zitezen. Mendean dauden langileak ahalduzko xedea duen ikuspegi sindikaletik, uste dugu hobea dela enpresetan “demokrazia” berrezartzeko asmoa duten diskurtso “moderno” hauek ez entzutea; izan ere, Sophiek dion moduan, egiturazko indarrak erabat alderdietako baten esku daudenean, ez dago askatasunez aukeratzeko modurik. Eta hor hartzen du kontrabotereko sindikalismoak zentzu historikoa.

### **DHL-Mercedesek eskala bikoitza nahi du**

Beste azterketa batean, artikulu honen egileak berak azaltzen du nola Mercedesi osagaiak hornitzen dizkieten enpresa batzuk, edo logistika-zerbitzuak egiten dituzten enpresa batzuk, DHL bera adibidez, gai izan ziren 2000ko urteetan antolatzeke eta lan-baldintzak nabarmen hobetzearen alde borroka egiteko. Hamar bat urteko epean, lauzpabost enpresatako langileak gai izan ziren: (i) beren soldata sektoreko hitzarmenen gaintetik (Arabako Metalekoa eta Garraiokoa) 7.000 eta 9.000 euro artean handitzeko, (ii) lanaldia Mercedeseko mailetara murrizteko, eta (iii) goragoko esparruko hitzarmenetan jasotzen ez ziren zenbait eskubide eta hornidura eskuratzeko. Baina, Richard Hyman soziologoak ondo dion moduan, garaipen sindikalak ez dira inoiz betirako kapitalismoan, eta hala, krisi garaian Mercedesek kostuak murrizteko politika zorrotza ezarri ondoren, eta, ondotik Langileen Estatutuan eginiko aldaketen bidez enpresek botere gehiago eskuratu ondoren, aurrez langileen baldintzak hobetu zituzten enpresa berberak erasora jo zuten berriro.

Gure historia 2015ean hasi zen, Mercedesek garraioan eta produktuen sekuentziazioan lan-metodo berri bat sartu zuenean. Enpresak nahiago izan zuen zerbitzu logistiko berria DHL-Mercedesi eman beharrean beste enpresa bati eman (CEVAri), plantilla berean ez hainbeste langile izateko.

---

Zatitzea, horra garaipenerako bidea. Lasterrera, DHL beldurra zabaltzen hasi zen langileen artean:

“Ikuskatzaileak eta gerentea hasi ziren esaten ez ginela behar bezain lehiakorrak, gure soldatak oso altuak zirela eta enpresa berrian, aldiz, baxuagoak, eta horregatik galdu genuela zerbitzu berriaren lizitazioa eta etorkizunean gure lanpostuak ere gal genitzakeela” (1. langilea).

DHL-Mercedesek ordurako kanpoko pabilioietan birkokatuak zituen hainbat jarduera (langileen soldata urtean 17.400 eurokoa zen planta haietan), baina orain mehatxuak zuzenean eragiten zien fabrika *barneko* langileei. 2016an, enpresa-hitzarmena berritzeko negoziazio-mahaian, DHL-Mercedesek eskaera hauek egin zituen: ABLE bidezko kontratazioaren denbora handitzea (30 laneguneko soilik izan daiteke eta urtebetera zabaldu nahi zuen), soldata-kostuei eustea eta 9.000 euroko soldata-eskala bikoitza ezartzea (Garraioko hitzarmenaren taulen gain), 2020. urtetik aurrera aplikagarria, lanpostuei eusteko. ELAren atal sindikala eta enpresa-batzordea eskala bikoitzaren erabat aurka agertu ziren, eta hortxe hasi ziren egiaz negoziazioak.

“Gu, sindikatutako langile garen aldetik, ez geunden prest, inolaz ere, eskala bikoitza negoziatzeko, “lan bera soldata bera” sentimendu kolektiboaren aurkako eraso delako. Prest ginen eusteko eta aurre egiteko, baina mehatxu egin ordez, zuzendaritzak estrategiaz aldatu zuen” (2. langilea).

Negoizazioen txanda hura ezohikoa eta normalean baino konplexuagoa izango zen. DHL-Mercedesek negoziatzeko eta indar sindikala ahultzeko zer saiakera eta estrategia erabili dituen ondo ulertzeko, bi urte egin behar dugu atzera, 2013-2014ra, orduan hasi baitzen enpresa bere aurpegi “demokratikoa” erakusten.

### **Enpatia sortzeko politika berria**

2013. urte inguruan, DHL-Mercedes giza baliabideetako estrategia berri bat ezartzen hasi zen, ADEGI Gipuzkoako patronal “aitzindaria” publikoki defendatzen ari zenarekin bat etorriz. Ezin baduzu indar sindikala zatitu, irauli lan-harremanen logika osotasunean, egin sindikatuak existituko ez balira bezala, nahiz eta legez kontrakoa izan. Sotil eta leun, enpresek “langileekin enpatia sortzea” esan nahiko diote beren jokamoldeari, baina

mozorroa kenduta eta argi hitz eginda, ausaz zuzenagoa litzateke esatea "alienatzea eta atomizatzea", klaseen arteko gatazka ideario kolektibotik desager dadin.

Langileen konfiantza lortzeko eta sindikatuak beharrezkoak direla pentsuari uzteko estrategia berri horretan, era askotako amarruak baliatu zituzten. Zerrenda luzea da, baina hona hemen taktika harrigarrietako batzuk: gosariak gerentearekin, bilerak "one to one" giza baliabideetako zuzendariarekin, besteak beste, zure egoera emozionalari edo zure bizitza pertsonalari buruz hitz egin ahal izateko, Eguberri-jaiak langileen seme-alabentzat, urteko langilearentzako sariak, esker oneko mezuen ohar-taula, urteko orga-gidariaren lehiaketa, mendi-irteerak edo larunbatetan giza baliabideetako zuzendariarekin parkean patinatze saioak, lan-egutegiaren barnean bi eguneko irteerak hotel batera terapia kolektiboetan parte hartzeko eta nork bere arazo pertsonalak esplikatu ahal izateko, eta abar.

"Ikuskatzaileak esaten dizunean lineatik atera zaitezkeela gerentearekin kafe bat hartzera joateko, jende asko, zalantzarik egin gabe, joan egiten da. Zer galduko dut ba, lanerako ordu erdi gutxiago gerentearen erretolika entzutearen truke: enpresa-politika dela, guztiok norabide berean arraun egitea oso garrantzitsua dela, ondo ari garela lanean baina batzuetan ez dela nahikoa..." (3. langilea).

Beste langile batek honela kontatzen du hotelera eginiko "irteera":

"Egiaz, inork ez ditu zuzendaritzako kideak entzun nahi enpresari buruz duten ikuspegia azaltzen; izan ere, azken batean, beraien lana da guri gogor lan eginaraztea eta, ahal bada, diru gutxiren truke. Baina bi egun muntaketa-lineatik kanpo ez da nolana hiko pagotxa, eta, noski, jende asko joan egin zen. Han kafea eta pastak eman zizkiguten, aulki oso erosoak zeuden, DHLk langileak zeinen ondo zaintzen dituen erakusteko bideoak jarri zituzten. Baina bai bitxia, bideoan agertzen zen jendea ez zen hemengoa, Australiakoa baizik. Ilhoriak eta oso irribarretsua ziren, eta itxura batean oso zoriontsua ziren beren lanean. Galdetu ziguten zein ziren gure arazoak, enpresa beti entzuteko dagoela eta abar. Langile batzuk negar malkotan hasi ziren beren arazo pertsonalak gainerakoei azaltzean. Baina terapia hori guztia itxurakeria hutsa zen. Une jakin batean, lan-erritmo altuek eragindako min fisikoei buruz hizketan hasi ziren batzuk, jasaten zuten estres-mailari buruz, Mercedesen egutegian malgutasuna aktibatzearen ondorioz larun-

---

bat batean lanera joan beharrak sortzen dituen arazoei buruz, han barnean hainbeste ordu sartuta egoteagatik hain gutxi ordaintzeari buruz... Jada ez ziren kexa pertsonalak, enpresa zuzenean inplikatzen zuten kexak baizik, eta horien aurrean antolatzaileak isilik geratzen ziren. Egoera horien erantzule ziren neurri handi batean, baina ez zuten ahaleginik egin konponbiderik aurkezteko” (1. langilea).

Ondo antolatutako langile talde bat nahasteko, denbora behar da, ahalegin ekonomiko, intelektual eta antolamendu mailako handia egin behar da, eta, neurri batean, sindikalismoa arbuia edo, zuzenago esanda, *gorrotatu* egin behar da.

“Hasiera batean, gure indar kolektiboa ahultzeko estrategiak, itxura batean, ez zuen eraginik izan, gure atal sindikala ondo antolatuta zegoelako. Hilero informazio-aldizkari bat argitaratzen dugu, langileen ordezkariak saiatzeko gara langile guztiekin hitz egiten, zer arazo duten jakiteko eta zuzendaritzari horien berri emateko, atal sindikalak maiz egiten ditu bilerak eta txandekin loturiko ohar eta aldaketa guztiak ohol batean idazten ditugu denek ikus ditzaten. Langileek konfiantza zuten atal sindikalean, guztiak ondo baitakite haien interesak babestea besterik ez dugula buruan” (2. langilea).

Hala, langileekin enpatia sortzeko estrategia horretan, zitalkeria handiagok jokatu behar izan zuten, eta enpresak ahalegina egin zuen 2016an sinatzeakoa zen hitzarmen berriaren inguruan gatazka “demokratizatzeakoa”. Enpresak argudio hauxe haizatu zuen hasieran: “aurkaria Mercedesen barnean dago”, lineak hornitzeko sistema berriaren kontratazioa irabazi zuen logistikako beste enpresari buruz. “Gure hitzarmena arriskuan dago eta beste formula batzuk bilatu behar ditugu CEVak ez diezagun produkzio gehiago kendu”, esaten zieten gerenteek langileei (3. langilea). Besteak beste, hauxe eskatzen zuen DHLk: kontratazio berrietarako: 9.000 euroko soldata-eskala bikoitza sartzeari, ABLEetako langileen epea hilabete batetik urtebetera zabaltzea, soldata KPIaren adierazletik deslotzea eta enplegua arriskuan jartzen duten “azaleko” beste zenbait langile-gastu murriztea.

Langileak konbentzitu eta sindikatuaren rola bera usurpatzeko egina-halean, zuzendaritza mezu zital bat zabaltzen hasi zen: eskala bikoitza onartzeko ELAren ezezkua zela, egiaz, “gure hitzarmena” eta lanpostuen bideragarritasuna arriskuan jartzen zuena. Ahaztu egin zitzaizkien aipatzea

hamarkada oso batean sindikatuek zuzendaritzaren aurka eginiko borrokari esker lortu zutela langileek hitzarmen hura. Enpresak bere egin nahi zuen langileek borrokaren bidez lortutako guztia, eta antolatutako langileen interesak langile guztien kontrakoak balira bezala aurkeztu nahi zituen.

Aldi berean, Mercedeseko produkzioaren hazkundeak 3. txanda bat ezartzea eta plantilla proportzio berean haztea ekarri zuen.

“Aurpegi berri asko zeuden eta zuzendaritzak plantilla zatitzeko erabili zuen egokiera. Langile-talde jakin batek, enpresa-zuzendaritzaren diskurtsoarekin engainatuta, sinadurak biltzeari ekin zion DHLk proposatutako hitzarmena erreferendumean bozkatzeko. Esaten zuten bozkatzea zela gatazka konpontzeko modurik demokratikoen, eta eskala bikoitza sartzeko erabakia ez zutela soilik ELAko ordezkariak hartu behar” (1. langilea).

Atal sindikalak eta langile-batzordeak baztertu egin zuten proposamen hori hainbat aldiz, ez zutelako uste gatazka erreferendum bidez konpontzea langileen mesederako izango zenik.

“Egia da erreferenduma demokrazia-adierazpen bat dela, baina beharbada ez da hain demokratikoa, galdeketa planteatzen duena botere gehien duena bada. Gu ez gaudelako erreferendumen aurka apeta hutsez; berez, enpresari proposatuko bagenio langileek bozka dezatela *beren hitzarmenaren* eta *gure hitzarmenaren* artean, ziur nago jendeak poz-pozik bozkatuko zukeela eta beti irabaziko genukeela. Berez, ez al litzateke hori demokratikoagoa? Bakoitzak proposa dezala behar duena eta ondoren guztiok erabaki dezagula? Baina ez, enpresak eta beldurra zabaldu nahi duten aginte-postuetako gehienek nahi dutena da *beren hitzarmena* bozkatzea eta ez harago joatea” (4. langilea).

Sophie Beroud irmo mintzo da enpresek ezarri nahi dituzten jardun demokratiko berrien harira: kapitalak erabakitzen du zer bozkatu behar den, eta egoera horretan gauzak ezbaian jartzeko eta erantzuteko egokiera oso txikia da. Demokrazia *errealaren* eta *zuzenaren* arabera, kontrako interesak izan eta puntu komun batera iritsi edo adostasuna lortu nahi duten aldeek, egoera ahalik eta parekoenetik abiatu behar dute. Hau da, adostasunera ez iristek ez lioke kalte gehiago egin behar alde bati besteari baino; izan ere, kasu horretan, galtzeko gehiago duena prest egongo da beti amore errazago emateko galtzeko hainbeste ez duena baino. *Boterea eta demokrazia erlatiboak dira*. Horregatik antolatzen dira langileak kolektibo

---



moduan, enpresek ez dezaten langile bakoitzarekin *banaka* negoziatu, eta horregatik babesten ditu nork bere interesak, aurrez aurre, errentagarritasun ekonomiko handiagoa lortzeko borroka amaigabea. Lan-merkatuak, itxura batean, askatasun handia ematen digu, enpresek eta langileok ahalmena dutelako/dugulako kontratu bat nahi dutenean bertan behera uzteko. Logika liberal horrek, ordea, badu bere tranpa: ahaztu egiten du *enpresaria posizio askoz hobea abiatzen dela*, diru-meta handiak pilatuta dituela, eta langileak ez, langileak halabeharrez bere lan-indarra saldu egin behar du erreproduzitzeko. Enpresariak baliatu egiten du langilearen ahultasuna hura esplotatzeko eta “merkatu-demokrazia” testuinguru batean soberakina sortzeko. Horrenbestez, enpresa kapitalista langileen partehartzea sustatzearen alde eta demokrazia areagotzearen alde dagoela aldarrikatzen duen ideia iruzur hutsa besterik ez da.

Lan-gatazkak konpontzeko modurik onena erreferendum bat delako burubide horiekin aski ez, eta DHLk mandatari edo bakegile bat bidali zuen langileek iritziz alda zezaten. Atal sindikalak eta batzordeak ez zutela amore emango jabetuta, 30 langileko taldeekin bilerak egin zituzten, hainbat txandatan, bere buruari, profesionalki, “tronpeta-jotzailea” esaten zion gizon bitxi samar batekin. Pertsona horrek, itxura batean, ez zekien zergatik egiten zuen lan DHLrako, baina esaten zuen horretara eraman zuela bizitzak berak (2. langilea). Zu, zu eta zu, jende jakina baino ez zuten gonbidatu, eta ordezkari sindikalak eta langile militanteenak kanpoan utzi zituzten. Topaketa horietan, fruta eta pasta sorta zabalak eskaini zizkieten langileei; bulegoak bufeta zirudien automobilgintzako fabrika bateko lantokia baino. Tronpeta-jotzailea, bihotz oso onekoa bera, saiatu zen langileei transmititzen adostasuna hobea dela gatazka baino, enpresak ez dituela langileen kontrako interesak, eskala bikoitza garrantzi gabeko kaltea dela, etab. Ordezkari sindikalak, banaka, konbentzitzen ere saiatu zen:

“Tronpeta-jotzaileak esaten zigun ez genuela zertan hain motxila astuna gainean eraman, ulertzen zuela erabakia oso zaila zela eta guk ez genuela zertan negoziazioaren zama guztia gainean eraman, hobea zela ardua hori langileen esku uztea eta denok baldintza berdinetan erabakitzea. Guk erantzun genion arazoren bat baldin bazuen ongietorria izango zela negoziazio-mahaira. Ez zen inoiz agertu...”. (3. langilea).

DHL-Mercedesek era askotako amarruak erabili ditu. Baina antzerki horren guztiaren, bilera, jolas-jarduera eta enpatiazko mezu ugari horien guztien helburu bakarra zen langileen kontzientzia iraultzea enpresarekiko enpatia

sentitzeko: “eskala bikoitza beharrezkoa da denok merkatu lehiakor batean lan egiten jarrai dezagun”. Zorionez, atal sindikalaren antolamendua eta ahalduntzea funtsezkoak izan ziren halako zurikeriaz makilatutako txantaje horren aurrean ez amore emateko. Ez, ez da, kapitalaren eta lanaren arteko gatazka edozein modutara leundu nahi dela ere.

### **ELAren atal sindikala erresistentziarako tresna gisa**

Ahaleginak eta bi egin zituzten batzordeak, atal sindikalak nahiz langileen talde esanguratsu batek amore eman zezaten, baina ez zuten lortu, pixkanaka, gordindu egin zen gatazka-maila. Horrela, enpresak hainbat komunikatu argitaratu behar izan zituen, modu sotilean eta lasaian, eskala bikoitza sinatzeak langile guztiei (kontratatu berriei izan ezik, noski) ekarriko zizkien onurak azaltzeko.

ELAren atalak emandako ezezekoak eragina izan zuen, eta behar beste babesa izan zuen langileen artean eskala bikoitzaren aurkako iritziri eusteko. Enpresak, berriz, agerian utzi zuen bere burua, eta argi erakutsi zuen bitarteko guztiak erabiltzeko prest zegoela ordezkariak sindikala deslegitimatuta ahal izateko. Baina negoziatioetan, zerbait lortzekotan, aurrerapausoak eman behar dira, eta, beraz, negoziatioak desblokeatzeko eta eskala bikoitza negoziatio-mahaitik kenduta beste abiapuntu batetik hasteko, atal sindikalak eta batzordeak eranskailu batzuk inprimatzea erabaki zuten, itsasgarri horiek langileen artean banatzeko.

Langileek lan-txandetan soinean eraman zituzten eranskailuak, eta horrek are gehiago ernegatu zituen ikuskatzaileak eta gerenteak. Ezin zuten eraman langileek auzitan eta kolokan jartzea hilabetetan ez, urtetan azpikeriaz baliatutako limurtze- eta kaptazio-estrategia. Fabrikaren sarrean pankarta batzuk ere jarri zituzten langileek, aldarrikapen batzuekin. Hainbestearaino izan zen zuzendaritzaren sumina:

“Gure lankide bati, lanean ari zela, ikuskatzailea hurbildu, mespretxuz begiratu eta buzoitik eranskailua kendu baitzion beste langile guztien aurrean, eta, ondoren lurrera bota eta zapaldu egin zuen” (1. langilea).

Horrelako ekintzek argi uzten dute demokraziak enpresan muga batzuk dituela, eta langileekiko “elkarrizketa” eta “enpatizazio” prozesuek helburu bakar bat dutela. Ekimen sindikalak hauspoa hartu zuen eta langileek antolatuen zeuden txandetan, *txistualdiak*, txilibituarekin eginiko protestak, egin ziren bulegoen aurrean ogitartekoa jateko ordu laurden horretan.

---

“Txanda batzuetan, buruzagiek jarrera oldartsua izan zuten, baina langile batzuek ez zuten dudarik izan eta bulegoen aurrean eutsi zioten, margotzen eta zarata egiten, ikuskatzaileek eta zuzendariak mehatxukor begiratzen zieten bitartean. Haiek bai ausartak!” (3. langilea).

Bada Mercedesek eraman ezin duen zerbait: markaren irudia kaltetua geratzea. Beraz, planta barneko enpresa hornitzaile soil batean halako iskanbila sortzeak ez zion grazia zipitzik egin Tito & Co-ri. Protestek oso irudi kaskarra ematen zuten plantako gainerako langileen aurrean; izan ere, hainbeste zaratarekin *arriskua* zegoen haiek ere galdezka hasteko ez ote zen hobea izango DHLkoekin elkartasuna agertzea eta langile guztien baldintzak aldi berean hobetzea. Era berean, halako multinazional “errespetagarrian” lan-gatazka bat izateak desitxuratu egiten zuen postal idiliko hori, berrikuntza teknologikoa eta bake soziala uztartzen dituen, fabrika bisitatzen duten entzute handiko pertsonen hainbesteko ponpaz saltzen dietena. DHL-Mercedesezko gatazka aitaren batean konpondu zen, eta beste hitzarmen kolektibo bat sinatu zen, eskala bikoitzik gabe. Indar sindikalak, txikia izanagatik ere, bere beto-ahalmena baliatu zuen, eta langileek beren eskubideak finkatzea lortu zuten, ausaz hain demokratikotzat hartzen ez diren mekanismoen bidez: elkartasunean eta langile-antolamenduan oinarritutako erlazio formal nahiz ez-formalen bidez eta hortik sortutako mobilizazioen bidez.

### **Ondorioa: posible al da demokrazia enpresa kapitalista batean?**

Borroka-esperientzia hau, aldeak alde, beste edozein enpresa edo lantokitan gerta zitekeen, baina funtsean ezaugarri bera zuztarrean dela: erabakiak hartzerakoan demokrazia falta etengabea da enpresetan. Beraz, posible al da enpresari baten eta soldatapeko langile baten artean harreman demokratiko bat izatea? Eta indar-korrelazio hobea dagoen testuinguru batean, adibidez, sindikatu indartsu eta antolatuak dauden enpresa batean? Lehen galderaren erantzuna itzuliturik gabea da: EZ. Eta bigarren galderaren erantzuna, nahiz eta esperientzia positiboak izan, DHL-Mercedesezkoa adibidez, hori ere EZ da. Kapitalismoa ezin da izan demokratikoa, agintezko harremanak eta harreman alienatzaileak sortzen dituelako, enpresariak du agintea eta berak erabakitzen du nola antolatu eta inbertituko duen kapitala, eta merkatuak zatikatu egiten gaitu sozialki, eta ondokoarekin lehian lan egitera behartzen gaitu. Horrek, nolnahi ere, ez

du esan nahi langile batzuek beste batzuek baino baldintza hobek ez dituztenik, eta langileon eta sindikatuon borrokak inolako zentzurik ez duenik. Ezta gutxiago ere! Berez, langileen arteko elkartasuna ezinbestekoa da gure gizartea *demokratizatze*ko.

Soldata-eskala bikoitzak ezartzea jardun oso zabaldua izan da automobilgintzan; hain zuzen, “Mercedes petoa” duten langileek 5 urteko eskala bikoitza dute, eta haien arteko soldata-aldea urteko soldata gordinaren %30etik gorakoa da. Hori obra-kontratua duen langilea lehenago kaleratzen ez badute. “Lan bera soldata bera” maxima hori, itxura batean, ez zaie gustatzen ez enpresariei ez sindikatu kontserbadoreei. Horren adierazle, oso litekeena da estatu osoan mihizatze-planta bakar bat ere ez izatea eskala bikoitzik gabe, eta seguru asko eskalaren lehen urteetan dauden langileen ratioa handitzen ari da. DHL-Mercedesen, langileen antolaketa indartsua dela medio, enpresak era guztietako amarruak baliatu behar izan ditu langileen *konpromisoa* lortu ahal izateko: “gosariak gerentearekin”, “komunikatu bateratuak”, langileei lineatik atera eta “terapia kolektiboetan” parte hartzeko aukera ematea... Ironikoa zera da, jardun horietako batzuk asmo onekoak bezain legez kanpokoak izan direla, langileen begietara. Erakunde sindikalen identitatea bera eskubide bat da, enpresek ordezkatu eta urratu nahi dutena. Erreferendum bat demokratikotzat aurkeztuta, DHL-Mercedesek ez ditu errespetatu nahi izan ELAren atal sindikala eta enpresa-batzordea solaskide legitimo gisa. Aitzitik, formula barroko samar baten bidez, erakunde sindikalek duten eta sor dezaketan *elkartze*ko eta *diskurtso bat mamitze*ko indarra murriztu eta ahuldu nahi izan du enpresak. Prozesu honen ondorioa eta ikasgaia, beraz, argia da: enpresariak eta patronalak hain maiteak dituzten jardun “demokratiko” hauek orokortzera iritsiko balira, gure gizartean zer edo zer gaizki, oso gaizki, doanaren seinalea izango da. Borrokarik ez izateak argi adieraziko luke klase bakarraren interesak soilik entzuten eta babesten direla, klase kapitalistarenak, eta enpresa eta gure harremanak *demokratizatze*ko prozesua ez atzera ez aurrera dagoela. Ikas dezagun gure borroka arrakastatsuetatik.

---



OHARRAK: .....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

---