

# **Prelomna stavka v UPS – ob 20. obletnici**

Četrtega avgusta 1997 se je – nekaj dni po izteku roka za podpis nove kolektivne pogodbe – začela stavka zaposlenih v United Parcel Service – UPS. Kar 185.000 delavk in delavcev največjega svetovnega podjetja v dejavnosti dostave paketov je po večmesečnih pripravah prekinilo delo širom Združenih držav Amerike (ZDA). Stavka in predhodna pogajanja so se v zgodovino ameriškega delavskega gibanja zapisala kot obdobje delavske solidarnosti, vključenosti običajnih sindikalnih članic in članov v procese odločanja, ter bojevitega in odločnega nastopa sindikalne organizacije.

## **AKTIVACIJA ČLANSTVA KOT KLJUČEN KORAK ZA PRENOVO SINDIKALNEGA GIBANJA**

Ključno vlogo pri aktivnostih – boju za demokratizacijo sindikalnega gibanja, aktivaciji članstva ter njegovo povezavo z lokalnimi skupnostimi in naprednimi skupinami, je imela organizacija, imenovana Teamsters for a Democratic Union (TDU). Ta je že od svojih začetkov v sedemdesetih letih pripravljala izobraževanja za delavke in delavce, vodila nekatere manjše stavke in se zavzemala za spremembe volilnega sistema znotraj svoje sindikalne organizacije – International Brotherhood of Teamsters (IBT).

Kampanja, s katero so želeli temeljito reformirati način izbire vodstva IBT je bila, v smislu organizacijskih aktivnosti, za TDU koristna praktična vaja in nujna predhodnica za stavko leta 1997. S pomočjo te kampanje so naredili velik korak k demokratizaciji svojega sindikata. Uvedene so bile neposredne volitve po načelu en član en glas, tako za predsednika IBT kot za izbor delegatov, ki so delavke in delavce zastopali na nacionalni sindikalni konvenciji.

Prvi, po novih pravilih izvoljeni predsednik, je bil Ron Carey. Ob podpori TDU je zmagal na volitvah, ki so potekale konec leta 1991. TDU je ob znatni podpori številnih sindikalnih aktivistov pomembno spremenil značaj delovanja IBT:

1) Močno se je povečalo število izobraževanj za sindikalne zastopnike, pa tudi za običajne članice in člane; 2) več pozornosti je sindikat namenil organiziranju na delovnih mestih; 3) povečal se je vpliv lokalnih sindikalnih podružnic na določanje aktivnosti in smernic delovanja sindikata; 4) sindikat je namenil več sredstev za organiziranje in aktivnosti na terenu. To je dosegel s prerazdelitvijo finančnih sredstev – sindikat je zmanjšal plače višjih funkcionarjev.

Slabi dve leti po nastopu novega vodstva je sindikat s predstavniki UPS-a začel pogajanja o novi kolektivni pogodbi. Kljub začetni radikalni retoriki s strani predstavnikov organiziranega dela, je bil sklenjen kompromis, ki je razočaral znaten del zaposlenih. Še posebej delavke in delavce, ki so bili zaposleni za polovičen delovni čas oziroma so bili v kakšnem drugem atipičnem delovnem razmerju. Nova pogodba namreč kljub odločnim zahtevam TDU ni vsebovala določila, da se bo vsaj del atipično zaposlenih dobilo redno delovno razmerje za polni delovni čas.

### **VKLJUČUJOČ PRISTOP H POGAJANJEM ZA KOLEKTIVNO POGODBO**

Po bolj kot ne neuspešnih pogajanjih o novi kolektivni pogodbi iz 1990 in 1993, so bila pogajanja leta 1997 za delavsko stran prelomna. Za razliko od predhodnih pogajanj je tokrat sindikat svoje dejavnosti začel izvajati že mesece pred začetkom pogovorov s predstavniki UPS-a.

Najprej so izvedli obsežno anketo med članstvom, s katero so dobili odgovore na ključna vprašanja: kaj so temeljni cilji, ki jih želijo delavke in delavci doseči v pogajanjih ter

kakšne aktivnosti so pripravljene izvesti za doseg ciljev? Na podlagi rezultatov so v sindikatu izoblikovali pogajalske zahteve. Osnovne tri so bile: zvišanje prispevkov za namene pokojninskega sklada, omejitev količine dela, ki ga je UPS prepustil zunanjim izvajalcem (t.i. outsourcing) in zaposlitev prekarnih delavk in delavcev v redna delovna razmerja. Zadnja je temelj delavske solidarnosti, saj zahteva po odpravi prekarne delo pomeni tudi zahtevo po odpravi ostre konkurence, zniževanja mezd in poslabševanja delovnih pogojev.

Sindikati so pogajalski odbori sestavljeni po drugačnih principih kot običajno. Poleg vodstva sindikata so mesta v njem zasedali zaupniki iz številnih oddelkov podjetja, vključno z zaposlenimi za določen čas. Sindikat njihovih zahtev ni zgolj vključil v program, ampak je prekarne delavce pritegnil v osrednji pogajalski organ, s tem so prekarne delavce pridobili vpliv na delavski boj.

Pogajanja so sicer na začetku potekala po ustaljenih tirnicah. Vodstvo UPS-a je verjelo, da lahko tudi tokrat z manjšimi popravki svoje prvotne ponudbe prepriča sindikalno stran v podpis sporazuma, ki bi bolj ustrezal lastnikom podjetja kot pa zaposlenim. Toda tokrat so bili v sindikatu v primerjavi s prejšnjimi pogajanja svoje zahteve pripravljene izboriti tudi s stavko.

Bistveno razliko so prinesle prakse vključevanja, ki so vzpostavile razredno solidarnost in so pripeljale do bojevitega kolektiva, odločenega stavkati. Pri prejšnjih pogajanjih je bilo namreč vodstvo bolj radikalno od članstva, saj je želelo pogodbo zavrnilo, a je članstvo popustilo, ker ni želelo v stavko. K temu je prispevalo obveščanje zaposlenih s strani vodstva podjetja, ki je bilo pri tem bolj uspešno kot sindikat.

V primeru stavke leta 1997 je odločila informacijska mreža sindikata, ki je vnaprej aktivirala bazo in delavke in delavce pripravila na vztrajanje pri radikalnejših zahtevah. Ključno

vlogo je poleg ankete in obveščanja preko letakov imela zasnova pogajalskega odbora – posamezni pogajalci in pogajalke so redno obveščali mrežo zaupnikov in aktivistov ter jih seznanjali z dinamiko pogajanj.



## ODLOČITEV ZA STAVKO

Stavka, ki se je začela 4. avgusta 1997, je bila dobro organizirana, poleg močne sindikalne mreže tudi zaradi stikov, ki jih je TDU vzpostavil v lokalnih skupnostih in s progresivnimi organizacijami. Imela je znatno podporo javnosti, hkrati pa svojevrsten internacionalni značaj. V stavki so sodelovale skoraj vse članice in člani IBT, zaposleni v UPS. O močni organizacijski zasnovi priča tudi podatek, da je stavka, kljub nenehnim grožnjam uprave z odpuščanjem in medijskim pritiskom, trajala kar 16 dni.

Pred stavko in tudi med njo so sindikalno organizirane delavke in delavci pogosto pojasnjevali svoja stališča ter prepričevali UPS-ove stranke, da je stavka nujna tako za izboljšanje delovnih pogojev kot za zagotovitev bolj kvalitetnih storitev. Takšne akcije in podpora skupin, ki so imele veliko izkušenj z boji za ekonomsko, spolno ter rasno enakost, so uspešno kljubovale milijonom dolarjev, ki jih je UPS vložil v medijsko kampanjo, s katero je želel stavkajoče prikazati kot pohlepne in razvajene posameznike. Avgustovski dogodki pa so imeli tudi mednarodni odmev. Iz solidarnosti s kolegi v ZDA so več odmevnih akcij izvedli UPS-ovi zaposleni v

Nemčji, Belgiji, Španiji in Italiji.

Stavka se je zaključila 20. avgusta, ko je prišlo do dogovora med sindikatom in vodstvom podjetja. Ta je vseboval večino zahtev, vključno s tremi osnovnimi, ki jih je ob začetku pogajanj predstavila delavska stran. UPS se je v novi kolektivni pogodbi zavezal, da bo vsako leto trajanja pogodbe, ustvaril 2000 novih delovnih mest za poln delovni čas. Pogodba je prav tako vsebovala določila, ki so podjetju preprečevala najemanje zunanjih izvajalcev storitev, v kolikor ni šlo za višek sezone. UPS je pristal tudi na zvišanje lastnih prispevkov za pokojninski sklad in na znaten dvig plač. Stavka je pokazala, da so se delavke in delavci zmožni uspešno upreti ogromni korporaciji.

### **NAUKI STAVKE V UPS ZA DANAŠNJI ČAS**

Pogoji sindikalnega organiziranja so se od takrat še zaostрили, zato so se marsikatero pridobitve izgubile, a pozitivne izkušnje in prakse ostajajo in vzbujaajo upanje tudi za današnje boje. Tako lahko dobre prakse, ki izhajajo iz predstavljenega načina delovanja v ZDA, zasledimo na primer v sindikatu medicinskih sester National Nurses United (NNU) ali pa v organizaciji Organization United for Respect at Walmart (OUR Walmart), ki se bori za vzpostavitev sindikalnega organiziranja v Walmartu, kateri predstavlja največjo trgovsko verigo na svetu.

Nauki stavke in aktivnosti pred njo v UPS pa so lahko dandanes zelo koristni tudi pri revitalizaciji in prenovi sindikalnega gibanja v Sloveniji. Predvsem pozitivni učinki vlaganja v izobraževanje sindikalnih zaupnic in zaupnikov, vključevanja celotnega članstva v procese odločanja in preko tega aktivacijo in radikalizacijo obstoječih članic in članov ter vključevanja prekarnih delavk in delavcev lahko predstavljajo usmeritve za uspešno delovanje.

**Nadaljnje branje:**

- Joe Allen: [When Big Brown shut down](#)
- Joe Allen: [Logistics' Two Fronts](#)
- Joe Allen: [Going Brown](#)
- Joe Allen: [The UPS Strike, 20 Years Later](#)
- Robert B. Raney: [A Look Back at the 1997 UPS Strike](#)
- Michael Sciavone: [Rank-and-File Militancy and Power: Revisiting the Teamster Struggle with the United Parcel Service Ten Years Later](#)
- Solidarity: [The UPS Victory and Beyond](#)
- Lee Sustar: [When we beat the bosses](#)

Gregor Kašman