

# Δικαιοσύνη για τους καθαριστές: κλίμακες οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργατών

**Lydia Savage**

Τμήμα Γεωγραφίας – Ανθρωπολογία ς, University of Southern Maine, Gorham, Maine, USA

[lsavage@usm.maine.edu](mailto:lsavage@usm.maine.edu)

Τα χαμηλά επίπεδα συνδικαλισμού στις Ηνωμένες Πολιτείες έχουν οδηγήσει να δίνεται μεγάλη προσοχή πρόσφατα στην ανάπτυξη νέων μοντέλων οργάνωσης των εργατών. Σε αντίθεση με αυτά που κυριαρχούσαν για πάνω από μισό αιώνα, τα μοντέλα που έχουν υιοθετηθεί από πολλούς εργατικούς ηγέτες είναι τυπικά μοντέλα βάσης και από τα κάτω προς τα πάνω στη φύση τους και απαιτούν ένα υψηλό επίπεδο συμμετοχής από τους απλούς εργαζόμενους μέλη τους. Η καμπάνια Justice for Janitors (JfJ) – δικαιοσύνη για τους καθαριστές – είναι ένα παράδειγμα ενός τέτοιου μοντέλου, που έχει ευρέως επαινεθεί για την καινοτομία και επιτυχία του. Όμως, παρόλο που η καμπάνια συχνά θεωρείται ως αντιπροσωπευτική μίας εξαιρετικά αποκεντρωμένης προσέγγισης για την οργάνωση εξαιτίας της ευαισθησίας που δείχνει στις τοπικές συνθήκες της αγοράς εργασίας, η Service Employees' International Union (Διεθνής Ένωση Εργαζομένων στις Υπηρεσίες) που την ανέπτυξε, πρόσφατα έκανε έκκληση για μία συγκέντρωση της εξουσίας σε ένα μικρό αριθμό Πανεθνικών συνδικάτων. Αυτό έχει εγείρει ερωτηματικά για τη γεωγραφική κλίμακα στην οποία η εξουσία θα έπρεπε να στηρίζεται εντός του συνδικαλιστικού κινήματος και πώς να αναπτύσσει στρατηγικές οργάνωσης που είναι ακόμα τοπικά ευαίσθητες και επίσης ικανές να αμφισβητήσουν εταιρίες εθνικά ή/και παγκόσμια οργανωμένες.

## Εισαγωγή

Είναι τώρα κοινώς αποδεκτό ότι το εργατικό κίνημα στις ΗΠΑ βρίσκεται σε κρίση, με μόνο 8% των εργαζομένων του ιδιωτικού τομέα και 12.9% του συνόλου των εργαζομένων στα συνδικάτα. Σαν αποτέλεσμα, τα πρόσφατα χρόνια μεγάλη προσοχή έχει δοθεί στην ανάπτυξη νέων μοντέλων οργάνωσης των εργαζομένων. Τυπικά τα νέα μοντέλα που έχουν εναγκαλιστεί από τους εργατικούς ηγέτες – τουλάχιστον θεωρητικά- ως αντιπροσωπευτικά της σωτηρίας του εργατικού κινήματος είναι από τα κάτω προς τα πάνω στη φύση τους απαιτούν ένα υψηλό επίπεδο συμμετοχής από τους απλούς εργαζόμενους μέλη τους. Εντός της συζήτησης του πώς να αναζωογονηθεί το εργατικό κίνημα, ένα μοντέλο που έχει λάβει σχεδόν μυθικές διαστάσεις είναι αυτό της καμπάνιας του Justice for Janitors (JfJ), το οποίο παρουσιάζεται ως πετυχημένο παράδειγμα οργάνωσης από τα κάτω προς τα πάνω που έχει καταστήσει ορατή μία συχνά απαρατήρητη ομάδα εργαζομένων, έχει οικοδομήσει και διαφοροποιήσει τη ιδιότητα του μέλους στο συνδικάτο και έχει βελτιώσει τις εργασιακές συνθήκες και αμοιβές για τους καθαριστές. Για πολλούς ακτιβιστές της εργασίας, μέρος της ελκυστικότητας του μοντέλου του JfJ οφείλεται στο γεγονός ότι έχει αναπτυχθεί στο πλαίσιο του εκτεταμένου τομέα των υπηρεσιών μάλλον παρά στον βιομηχανικό τομέα με τις αντίστοιχες συμβάσεις. Όμως, αν και η JfJ έχει υπερτιμηθεί για την επιτυχία της, η δυναμική της χρήση ως προτύπου για άλλες καμπάνιες έχει εγείρει ένα αριθμό θεμάτων,

ειδικά όσον αφορά το που ο τόπος της εξουσίας θα έπρεπε να βρίσκεται εντός του συνδικαλιστικού κινήματος. Και αυτό ειδικά επειδή το συνδικάτο που το ανέπτυξε – Service Employees’ International Union (SEIU) (Διεθνής Ένωση Εργαζομένων στις Υπηρεσίες)– πρόσφατα επιχειρηματολόγησε ότι πολλά από τα συνδικάτα που συγκροτούν την American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) (Αμερικανική Ομοσπονδία Εργασίας – Συνέδριο Βιομηχανικών Οργανώσεων) θα έπρεπε να συγχωνευθούν, από αυτό επέρχεται μία συγκέντρωση της εξουσίας σε εθνικό επίπεδο έτσι ώστε να αντιμετωπίσει τη δύναμη των εθνικά και παγκόσμια οργανωμένων εταιρειών, μία στρατηγική που φαίνεται σε αντίθεση με τα τοπικά ευαίσθητα οργανωτικά χαρακτηριστικά της JfJ.

Αυτή η εργασία, στη συνέχεια, διερευνά μερικές από τις συζητήσεις γύρω από αυτά τα ερωτήματα του JfJ μοντέλου και της γεωγραφία της εξουσίας στο εργατικό κίνημα των ΗΠΑ. Αρχίζω με μία συζήτηση για μερικές από τις προκλήσεις που αντιμετώπισαν όταν οργανώθηκαν οι εργαζόμενοι στον τομέα των υπηρεσιών. Μετά περιγράφω ένα αριθμό θεμάτων που σχετίζονται με τη βαθιά γεωγραφικής-κλίμακας, φύση των συνδικάτων, , και ότι αυτό σημαίνει για τις συγκρούσεις πάνω σε οργανωτικές στρατηγικές και στην άσκηση της πολιτικής εξουσίας εντός των συνδικάτων. Αυτά ακολουθούνται από μία εξέταση ορισμένων από τις κλιμακούμενες εντάσεις που αναδύθηκαν στην καμπάνια της JfJ στο Los Angeles, αναμφισβήτητα η πιο πετυχημένη της SEIU. Τέλος καταλήγω με μια συζήτηση του πως ορισμένα από παρόμοια θέματα που αναδύθηκαν στο Los Angeles έχουν επίσης εκδηλωθεί καθώς η SEIU έχει αποπειραθεί να εξάγει το δικό της οργανωτικό μοντέλο στο ευρύτερο εργατικό κίνημα των ΗΠΑ.

## **Προκλήσεις της Συνδικαλιστικής Οργάνωσης στη Νέα Οικονομία**

Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας η AFL-CIO και ένας αριθμός από τα συνδικάτα που την αποτελούν έχουν θέσει ως υψηλή προτεραιότητα την οργάνωση των χαμηλόμισθων, εργαζομένων στον τομέα των υπηρεσιών με την πεποίθηση ότι η εστίαση στον τομέα των υπηρεσιών όχι μόνο θα αυξήσει τη συνδικαλιστική συμμετοχή αλλά, δεδομένου ότι αυτός ο τομέας απασχολεί κυρίως γυναίκες και έγχρωμους εργαζόμενους, θα τη διαφοροποιήσει επίσης. Ηγέτες έχουν μιλήσει για την κίνηση διεύρυνσης της βάσης της οργανωμένης εργατικής συμμετοχής ως μία απαραίτητης συνθήκης για την αναζωογόνηση των εργατικών συνδικάτων και επομένως της δημιουργίας ενός εργατικού κινήματος που μπορεί να αντιμετωπίσει ένα ευρύ φάσμα οικονομικών και κοινωνικών ανησυχιών. Απαντήσεις σε αυτή τη νέα έμφαση στην οργάνωση έχουν ευρέως διαφοροποιηθεί: ορισμένοι ακτιβιστές της εργασίας έχουν αγκαλιάσει την ευκαιρία να επανασχεδιάσουν στρατηγικές και οργανωτικά μοντέλα και να αλλάξουν τη φιλοσοφία στην οποία υπόκεινται οι οργανωτικές τους προσπάθειες, ενώ άλλοι συνέχισαν να χρησιμοποιούν ένα περισσότερο παραδοσιακό τρόπο οργάνωσης, που έχει τις ρίζες του στις εργατικές αναταραχές της δεκαετίας του 1930. Πολλοί έχουν υιοθετήσει μία υβριδική προσέγγιση, συνεχίζοντας να χρησιμοποιούν ακόμα το παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσης προσθέτοντας μερικές διαφορετικές τακτικές που φαίνονται ως αντιπροσωπευτικές των νέων οργανωτικών μεθόδων.

Για να καταλάβουμε την εισαγωγή αυτών των νέων στρατηγικών και μοντέλων είναι πρώτα απαραίτητο να σκιαγραφήσουμε αυτά που προορίζονται να αντικαταστήσουν. Ειδικότερα είναι ζωτικής σημασίας να αναγνωρίσουμε ότι το οργανωτικό μοντέλο που έχει τυπικά χρησιμοποιηθεί τις τελευταίες έξι δεκαετίες αναδύθηκε από το βιομηχανικό και εξορυκτικό τομέα – το εργατικό προπύργιο στα μέσα του αιώνα – και ότι ένα τέτοιο μοντέλο τελειοποιήθηκε στο πλαίσιο του « εταιρικού συνδικαλισμού»(business unionism) που αναπτύχθηκε στις αρχές της μεταπολεμικής περιόδου καθώς τα συνδικάτα οικοδόμησαν μεγάλες γραφειοκρατίες προσανατολισμένες στην παροχή υπηρεσιών στα μέλη τους (Heckscher 1988). Η κατανόηση αυτής της ιστορίας είναι σημαντικό για δύο λόγους. Πρώτο, οι χωρικές των χώρων εργασίας στη βιομηχανία και στην εξόρυξη είναι απολύτως διαφορετικές από αυτές των περισσότερων χώρων εργασίας του τομέα των υπηρεσιών και αυτό έχει συνέπειες για την καταλληλότητα του μοντέλου σε αυτούς τους τελευταίους χώρους εργασίας. Δεύτερο, αν και ο «κομμουνιστικός συνδικαλισμός» του 1930 είδε τα απλά μέλη-εργαζόμενους να εμπλέκονται συχνά στις δράσεις των τοπικών συνδικάτων και στις αποφάσεις, κάτω από την πολιτική του μοντέλου του εταιρικού συνδικαλισμού οι αποφάσεις κυρίως λαμβάνονται σε εθνικό επίπεδο, συνεπώς η συμμετοχή των απλών μελών στερείται σε μεγάλο βαθμό (Moody 1988). Αν και ο εταιρικός συνδικαλισμός ήταν σίγουρα αρκετά επιτυχής στην εξασφάλιση πραγματικών βελτιώσεων στα δεδομένα διαβίωσης των εργαζομένων, η απομάκρυνση από τον κομμουνιστικό συνδικαλισμό ( μία μετατόπιση με αποκορύφωμα τη σύμβαση του 1950 μεταξύ του συνδικάτου United Auto Workers και της General Motors, μία σύμβαση γνωστή ανεπίσημα ως η «συνθήκη του Detroit») σήμαινε ότι τα συνδικάτα πούλησαν την εξάρτησή τους από τον εργατικό ακτιβισμό που ήταν βαθιά ριζωμένος στις κοινότητες για την εμπιστοσύνη μίας οργανωτικής δομής που συχνά αποδυνάμωνε τη συμμετοχή και τη δέσμευση του συνόλου των μελών, μία αποδυνάμωση της οποίας οι συνέπειες έρχονται τώρα σπίτι μας να στρογγυλοκαθίσουν για τα καλά (Faue 1991; Heckscher 1988,2000; Moody 1988).

Το «παραδοσιακό» μοντέλο οργάνωσης που αναπτύχθηκε στα μέσα του 20<sup>ου</sup> αιώνα, λοιπόν, έχει αρκετά χαρακτηριστικά (Green και Tilly 1987). Πιο συγκεκριμένα περιλαμβάνει συνδικάτα που γενικώς χρησιμοποιούν έμμισθους διοργανωτές για να πετύχουν «καυτά ψώνια» και απευθύνονται στους εργάτες δίνοντας έμφαση σε θέματα «ψωμιού και βουτύρου» (μισθοί και επιδόματα). Δεδομένου των εξόδων τους, η οργάνωση των εκστρατειών τους τρέχουν αδιαφοροποίητα σε έναν τεχνικό, από πάνω προς τα κάτω, τρόπο διαμόρφωσης, με την έμφαση να δίνεται στο να κερδηθεί ένα 51% των ψήφων, απαραίτητο για να κερδίσουν μία πιστοποιημένη εκλογή. Τελικά, οι διοργανωτές στοχεύουν μεγάλους εργασιακούς χώρους σε βιομηχανίες όπου οι εργαζόμενοι θεωρείται πιο εύκολο να συνδικαλιστούν, καθώς αυτό θα φέρει περισσότερα μέλη σε αντάλλαγμα των προσπαθειών οργάνωσης των συνδικάτων. Ωστόσο, παραπαίοντας αυτό το μοντέλο καθώς η οικονομία μετατοπιζόταν από τη βιομηχανία, και η εργατική δύναμη γινόταν πιο διαφοροποιημένη και καθώς η γεωγραφία των εργαζομένων και των εργασιακών χώρων άλλαζε, οι πιέσεις αυξάνονταν για νέα μοντέλα που αμφισβητούσαν τις τακτικές και, συχνά, τις χωρικές προϋποθέσεις του παραδοσιακού μοντέλου. Αυτά τα νέα μοντέλα υποστηρίζουν, ότι για να αναζωογονηθεί αληθινά το εργατικό κίνημα, τα συνδικάτα πρέπει να ξανασκεφθούν τη φιλοσοφία τους της οργάνωσης και οικοδόμησης των συνδικάτων. Αυτό συχνά συζητείται ως μία κίνηση από τον «εταιρικό συνδικαλισμό» ή «υπηρεσιακό

συνδικαλισμό» προς ένα «οργανωτικό μοντέλο συνδικαλισμού», ένας συνδικαλισμός στον οποίο η οργάνωση είναι συνεχής και υψηλά επίπεδα συμμετοχής, ακτιβισμού και ηγεσίας των απλών μελών εργαζομένων, αναπτύσσονται και διατηρούνται. Δεν είναι, ίσως, έκπληξη ότι ο χαμηλόμισθος τομέας των υπηρεσιών έχει υπάρξει η πηγή αρκετών νέων τακτικών οργάνωσης, αποτέλεσμα του γεγονότος ότι, σε γενικές γραμμές, το μοντέλο που αναπτύχθηκε στη βιομηχανία και στα ορυχεία δεν λειτουργούσε καλά για τους εργαζόμενους στις υπηρεσίες (Brofenbrenner κ.α. 1998; Milkman και Voss 2004).

Αρκετές διαφορές μεταξύ των χωρών εργασίας στη βιομηχανία, στα ορυχεία και στον τομέα των υπηρεσιών, λοιπόν, μπορούν να διακριθούν οι οποίες έχουν επιπτώσεις στην μεταβιβασιμότητα μοντέλων οργάνωσης από τον ένα τομέα στον άλλο (Berman 1998; Gray 2004; Savage 1998). Κατά κύριο λόγο, οι χώροι εργασίας των υπηρεσιών είναι τυπικά μικρότεροι και πιο αποκεντρωμένοι από αυτούς στις εγκαταστάσεις της βιομηχανίας και της εξόρυξης. Επιπροσθέτως, οι εργαζόμενοι στις υπηρεσίες είναι συχνά διασκορπισμένοι σε πολλούς διαφορετικούς χώρους εργασίας – για παράδειγμα, το προσωπικό καθαριότητας μπορεί να μετακινείται σε αρκετά κτίρια κάθε νύχτα, ενώ εργαζόμενοι υγειονομικής περίθαλψης πηγαίνουν συχνά από σπίτι σε σπίτι. Σαν συνέπεια, οι διοργανωτές του τομέα υπηρεσιών πρέπει να σχεδιάσουν τακτικές που θα τους επιτρέψουν να φτάσουν και τους δύο, ας πούμε, 2000 υπάλληλους γραφείου που εργάζονται σε ένα πάρκο γραφείων (office park) αλλά επίσης και τους 20 καθαριστές που καθαρίζουν αρκετά διαφορετικά κτίρια σε ένα αστικό κέντρο (Savage 1998). Στην αναζήτηση ανάπτυξης τέτοιων τακτικών, ίσως η πιο προφανής πρόκληση που τίθεται από ένα κατακερματισμένο χώρο εργασίας των υπηρεσιών είναι η ταυτοποίηση και επικοινωνία των εργαζομένων, ειδικά επειδή οι παραδοσιακές μέθοδοι μοιράσματος φυλλαδίων και προσέγγισης των εργατών στην πύλη του εργοστασίου κατά τη διάρκεια αλλαγής της βάρδιας είναι μία τακτική σπάνια πετυχημένη – διαφορετικά από το εργοστάσιο, οι χώροι εργασίας των υπηρεσιών όπως συμπλέγματα γραφείων, πανεπιστήμια, χώροι λιανικού εμπορίου, νοσοκομεία, γενικά έχουν πολλές εισόδους και χώρους στάθμευσης, εργαζόμενοι στις υπηρεσίες όπως προσωπικό γραφείου ή εμποροϋπάλληλοι έχουν διάφορες βάρδιες και συχνά παίρνουν τα διαλλείματά τους σύμφωνα με το ρυθμό της εργασίας, και συχνά αρκετοί εργαζόμενοι υιοθετούν ένα στυλ ντυσίματος που δεν ξεχωρίζει από των υπολοίπων στο χώρο εργασίας (σε αντίθεση με τις φόρμες των βιομηχανικών εργατών), έτσι αυτοί οι εργαζόμενοι στους οποίους απευθύνονται οι διοργανωτές γίνονται μέρος του πλήθους του προσωπικού διεύθυνσης, πελάτες, φοιτητές, ή ασθενείς κατά την είσοδο και έξοδο από το χώρο εργασίας. Επίσης το γεγονός ότι πολλοί εργαζόμενοι υπηρεσιών εργάζονται τη νύχτα σε διάσπαρτα σημεία εργασίας και παραμένουν άορατοι για τους περισσότερους ανθρώπους, επίσης κάνει το μαζικό μοίρασμα φυλλαδίων προβληματικό

Επιπρόσθετα σε αυτά τα θέματα, του πως οι χώροι εργασίας καθαυτοί είναι εσωτερικά διαμορφωμένοι μπορεί να επηρεάσει δραματικά τις σχέσεις μεταξύ των εργαζομένων και συνεπώς τις δυνατότητες συνδικαλισμού. Ειδικά, οι εργαζόμενοι στον τομέα των υπηρεσιών συχνά δουλεύουν πιο κοντά με τα αφεντικά τους από ότι στην περίπτωση της βιομηχανίας ή των ορυχείων. Για παράδειγμα, στην ανάλυσή της των χωρικών στρατηγικών αντίστασης που χρησιμοποιήθηκαν από προσωπικό γραφείου και τεχνικούς στο Πανεπιστήμιο του Yale, η Lee Lucas Berman (1998) δείχνει πως η διοίκηση του

πανεπιστημίου συνειδητά διαχώρισε τους υπαλλήλους γραφείου από τους τεχνικούς, τον καθένα από τον άλλο φυσικά, έτσι ώστε ακόμα και σε μικρά γραφεία που μοιράζονταν, οι εργαζόμενοι απομονώθηκαν τοποθετούμενοι σε καμπίνες. Όπου η απομόνωση δεν ήταν δυνατή, οι εργαζόμενοι κρατηθήκανε σε ανοικτούς χώρους κάτω από την πλήρη επίβλεψη επιτηρητών. Όπως ο Bergman απεικονίζει, το αποτέλεσμα αυτού του ελέγχου της μικρογεωγραφίας του χώρου εργασίας ήταν ένας κοινωνικός κατακερματισμός του εργατικού δυναμικού βασισμένος στο χωρικό κατακερματισμό. Σίγουρα, παρόμοια είδη ελέγχου μπορεί να έχουν αποπειραθεί και σε τομείς εκτός των υπηρεσιών. Όμως, σε αντίθεση με ένα μικρό γραφείο ή ένα χώρο λιανικού εμπορίου, σε ένα ορυχείο ή μία βιομηχανική εγκατάσταση η συνηθισμένη περίπτωση είναι ότι οι εργάτες έχουν μεγαλύτερη ευκαιρία να βρουν μέρη πέρα από το βλέμμα των εποπτών τους, μέρη που θα μπορούσαν να μιλήσουν για το συνδικάτο ή απλά να λουφάρουν.

Ενώ η αλλαγή προς την εργασία του τομέα των υπηρεσιών είχε ένα σημαντικό αντίκτυπο στην οργάνωση της εργασίας, ο νεοφιλελευθερισμός και οι σαρωτικές οικονομικές αλλαγές έχουν επίσης αλλάξει τη σχέση εργοδότη-εργαζόμενου με τρόπους που δεν αντιστοιχούν στο παραδοσιακό μοντέλο. Ως εκ τούτου δεν είναι πλέον αρκετοί εργαζόμενοι στο χώρο των υπηρεσιών, όπως οι καθαριστές που να δουλεύουν ολόκληρο χρόνο, πλήρους απασχόλησης για έναν εργοδότη άμεσα. Μάλλον, τώρα είναι κοινός τόπος να δουλεύει ως προσωρινός, μερικής απασχόλησης ή έκτακτος εργαζόμενος για έναν εργοδότη ή για έναν υπερβολάβο. Επιπλέον, το πολύπλοκο δίκτυο των συμβαλλόμενων σχέσεων, και το γεγονός ότι οι εταιρείες έχουν γίνει τεράστιες διαφοροποιημένες οντότητες, που λειτουργούν σε πολλούς διαφορετικούς τομείς της οικονομίας με πολλαπλές μορφές εργασιακών σχέσεων, σημαίνει ότι τώρα είναι πιο σημαντικό από ποτέ να έχουμε καλή έρευνα για τα σχέδια της ιδιοκτησίας και των γραμμών του εταιρικού ελέγχου. Η διάλυση της ολοκληρωμένης εταιρείας με την κάθετη παραγωγή που κυριάρχησε στην οικονομία στα 1950 ή 1960, έχει, με άλλα λόγια, κάνει πιο δύσκολο να ορισθεί το που τελικά έγκειται η εταιρική εξουσία λήψης αποφάσεων και πάνω σε ποιους εργαζόμενους πρέπει να ασκηθεί πίεση αν πρόκειται να είναι επιτυχής. Συνεπώς, αν οποιαδήποτε οργανωτική εκστρατεία και συνδικαλιστική αντιπροσώπευση εργαζομένων θέλει να επιτυχής, πρέπει συχνά να καταναλώνει σημαντικά περισσότερο χρόνο και χρήμα στην έρευνα εταιρειών από ότι στο παρελθόν.

Παρόλο τις πολλές προκλήσεις που τίθενται από μία οικονομίας αναδιάρθρωσης, τα συνδικάτα δημιουργούν νέα μοντέλα και στρατηγικές. Η ερώτηση σε όλα αυτά, όμως, είναι «θα ανταποκριθούν οι εργαζόμενοι?». Αν οι πρώιμες ανταποκρίσεις είναι κάποια ένδειξη, η απάντηση φαίνεται ένα ηχηρό «ναι». Συνεπώς στην εκτενή μελέτη των αποτελεσμάτων των εκλογών στα συνδικάτα, Bronfenbrenner και Juravich (1998) έχουν δείξει ότι, από όλους τους παράγοντες, οι τακτικές του συνδικάτου παίζουν το πιο σημαντικό ρόλο στην εξήγηση των αποτελεσμάτων των συνδικαλιστικών εκλογών, με την επιλογή των τακτικών από τα συνδικάτα να έχουν μεγαλύτερη επίδραση στα οργανωτικά αποτελέσματα από ότι αντι-συνδικαλιστικές προσπάθειες από εργοδότες ή εργατικούς νόμους αντιληπτούς από τα συνδικάτα ως δυσμενείς. Ειδικά ο Bronfenbrenner και Juravich επιχειρηματολογούν ότι οι τακτικές που ήταν οι πιο αποτελεσματικές στην νίκη των εκλογών ήταν αυτές που ενθάρρυναν υψηλά ποσοστά συμμετοχής εργαζομένων στην οργάνωση εκστρατειών μέσω επισκέψεων στο σπίτι, συχνών συναντήσεων (μεγάλων και

μικρών), παρουσία διοργανωτών στις κοινωνικές λειτουργίες των εργαζομένων, συμπερίληψη των εργαζομένων στο σχεδιασμό της στρατηγικής και στη διαμόρφωση επιτροπών για θέματα διαπραγμάτευσης πριν υπάρξει ακόμα μία εκλογή - σαν να λέμε , τακτικές που έρχονται σε αντίθεση με το μοντέλο που κυριαρχούσε για μισό αιώνα, στο οποίο τα συνδικάτα βασίζονταν σε επαγγελματίες διοργανωτές. Προειδοποιούν, όμως, ότι οι επισκέψεις στα σπίτια και αυτές οι τακτικές είναι μόνο αποτελεσματικές όταν χρησιμοποιούνται σε μία καμπάνια που δίνει έμφαση σε συμμετοχή απλών εργαζομένων / μελών και εμπλέκει την ευρύτερη κοινότητα, έτσι ώστε τα θέματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στο χώρο εργασίας να μην φαίνονται ως απομονωμένες ανησυχίες, αλλά ως ανησυχίες μίας ευρύτερης κοινότητας. Σίγουρα, κάποιος σχολιαστής έχουν υποστηρίξει ότι ένας τέτοιος «κοινοτικός συνδικαλισμός» (community unionism) δεν είναι κάτι νέο αλλά αντίθετα είναι απλώς μία καθυστερημένη επιστροφή στις ρίζες του εργατικού κινήματος (Cobble 1991; Wial 1993,1994). Ανεξάρτητα από τις αυθεντικές πηγές , όμως, αρκετά συνδικάτα υιοθετούν όλο και περισσότερο τον κοινοτικό συνδικαλισμό ως μοντέλο αντιπροσώπευσης εργαζομένων σε μία εποχή όπου το εργατικό κίνημα βρίσκεται αντιμέτωπη με τη συρρίκνωση του αριθμού των μελών. Πιο σημαντικό, τέτοια συνδικάτα εμφανίζονται να έχουν ορισμένες επιτυχίες (Banks 1991; Fine 2000; Johns και Vural 2000;Johnston 1994; Savage 2004; Tufts 1998; Walsh 2000; Wills 2001). Αυτές οι επιτυχίες, όμως, εγείρανε σημαντικά ερωτήματα σχετικά με ζητήματα συνδικαλιστικής δομής – για παράδειγμα, θα έπρεπε η εξουσία να επινοεί στρατηγικές που να στηρίζονται στο τοπικό επίπεδο έτσι ώστε οι διοργανωτές να μπορούν να αναπτύσσουν τοπικά ευαίσθητες εκστρατείες ή χρειάζεται να συντονιστούν σε εθνικό επίπεδο έτσι ώστε να είναι ικανές να ανταποκρίνονται στην οργανωτική δομή των εργοδοτών που είναι αυξανόμενα εθνική ή/και διεθνή σε έκταση, και τι είδους ενδοσυνδικαλιστικές εντάσεις αυτά τα ερωτήματα δημιουργούν?

## **Θεσμικές Κλίμακες και Εργατικός Ακτιβισμός**

Ενώ οι γεωγράφοι έχουν δημιουργήσει μία ζωντανή φιλολογία που εξετάζει τη σχέση μεταξύ των χωρικών κλιμάκων στις οποίες τα συνδικάτα λειτουργούν και πως επιδρούν ή αντιστέκονται στις πολιτικές και οικονομικές πολιτικές διαρθρωμένες από εταιρείες ή/και από το κράτος (Berman 1998; Castree και άλλοι 2004; Gray2004; Herod 1991, 1997, 1998,2001a, 2001b; Holmes 2004; Sadler2004; Savage 1998, 2004; Savage και Wills 2004; Tufts 1998, 2004;Walsh 2000; Wills 1996, 1998a, 1998b; Wilton και Cranford 2002),έχουν γενικώς λιγότερο ενδιαφερθεί να εξετάσουν τα συνδικάτα ως θεσμούς τα οποία καθαυτά έχουν εσωτερικές κλίμακες δύναμης, εξουσίας και σχεδιασμού αποφάσεων. Έτσι είναι γεγονός ότι υπάρχουν εθνικά σώματα συνδικάτων (για ιστορικούς λόγους αυτά αποκαλούνται Διεθνή στο πλαίσιο των ΗΠΑ/Καναδά), κεντρικά εργατικά συμβούλια και τοπικούς κλάδους των Διεθνών συνδικάτων («Locals») τα οποία συχνά έχουν αρκετά διαφορετικά θέματα στην ημερήσια διάταξη τόσο λόγω της εγγενούς γεωγραφικής φύσης της πολιτικής οργάνωσης όσο και του γεγονότος ότι υπάρχουν συχνά σημαντικές εντάσεις μεταξύ των διάφορων κλιμάκων με τις οποίες το εργατικό κίνημα λειτουργεί. Επιπλέον καθώς το εργατικό κίνημα πειραματίζεται με νέες μορφές οργάνωσης, ερωτήματα αναδύονται για το ποια είναι η κατάλληλη κλίμακα – τοπική, περιφερειακή, εθνική, διεθνής- για τη λήψη αποφάσεων και την άσκηση εξουσίας. Με ποιους τρόπους και σε ποιες κλίμακες το εργατικό κίνημα και τα μεμονωμένα συνδικάτα θα έπρεπε να

λειτουργούν για να υπερασπίζονται αποτελεσματικά τα συμφέροντα των εργαζομένων αλλά και να συνεχίζουν να ανταποκρίνονται στους εν λόγω εργαζόμενους? Σε τι κλίμακες χρειάζονται να οργανώσουν τους εαυτούς τους με σκοπό να αντιμετωπίσουν τις τεράστιες προκλήσεις που μπαίνουν από μία παντοτινά αλλάζουσα παγκόσμια οικονομία? Πόσο μεγάλη μπορεί να αναπτυχθεί μία δομή συνδικάτου πριν ο ακτιβισμός των εργατών και η συμμετοχή να μην αναπτύσσεται ή να υποστηρίζεται?

Αυτά τα ερωτήματα αγγίζουν την καρδιά της προσπάθειας αποφυγής ανάδυσης μίας νέας γραφειοκρατίας η οποία θα μπορούσε να πνίξει προσπάθειες στη γέννησή τους – όπως αυτές της καμπάνιας JfJ – σχεδιασμένες να αναζωογονήσουν το εργατικό κίνημα δραπετεύοντας από το κυρίαρχο (και γραφειοκρατικό) μοντέλο του εταιρικού συνδικαλισμού. Αυτό ειδικά είναι σημαντικό επειδή αρκετή έρευνα στα κοινωνικά κινήματα έχει επιχειρηματολογήσει ότι θεσμοί που ξεκινάνε προκαλώντας την ορθοδοξία υποτάσσονται αδιαφοροποίητα σε ότι ο γερμανός κοινωνιολόγος Robert Michels (2001/1915) αποκάλεσε «σιδηρό νόμο της ολιγαρχίας» - έτσι και οποιοδήποτε κοινωνικό κίνημα εγκαθιδρύει μία γραφειοκρατία, υπάρχει μία απομάκρυνση από το ριζοσπαστισμό που οδηγεί στην δημιουργία του θεσμού και προς ένα συμφέρον να προστατέψουν το status quo. Όμως οι Voss και Sherman (2000) έχουν υποστηρίξει ότι αυτό το επιχείρημα δεν εμφανίζεται να ταιριάζει στα πρόσφατες κινήσεις αναβίωσης του εργατικού κινήματος στις ΗΠΑ. Όπως πολλοί ερευνητές, αναγνωρίζουν μία αλλαγή τις τελευταίες δύο δεκαετίες σε ορισμένες περιοχές από την επιδίωξη του «εταιρικού συνδικαλισμού» στην ανάπτυξη «ολοκληρωμένων εκστρατειών» που χαρακτηρίζονται από υψηλό επίπεδο ακτιβισμού από τα μέλη τους και μπορούν τελικά, αν και όχι αναπόφευκτα, να οδηγήσουν σε ένα οργανωτικό μοντέλο συνδικαλισμού. Έτσι στη μελέτη του για τα συνδικάτα της Νότιας Καλιφόρνιας, ανακαλύψανε ότι, υπό συγκεκριμένες περιστάσεις, τα τοπικά συνδικάτα μπορούν να απελευθερωθούν από το γραφειοκρατικό συντηρητισμό που έχει αναπτυχθεί στο εργατικό κίνημα. Τρεις παράγοντες εμφανίζονται να είναι οι πιο σημαντικοί στην αποφυγή γραφειοκρατικών τάσεων. Πρώτο, ανακαλύψανε ότι τα συνδικάτα που επιτυχημένα αψηφίσανε το σιδηρό νόμο είχαν εμπειρία μίας πολιτικής κρίσης κάποιου είδους που είχε οδηγήσει σε αλλαγή ηγεσίας μέσω τοπικών εκλογών ή παρέμβασης του Πανεθνικού συνδικάτου. Δεύτερο, αυτοί οι νέοι ηγέτες είχαν εμπειρίες από άλλους τύπους ή μορφές ακτιβισμού και οι ηγέτες εκλάβανε την εξασθένηση του συνδικαλισμού ως μία ευκαιρία –πραγματικά μία εντολή- να αλλάξουν στρατηγικές και να καινοτομήσουν. Τέλος, τα Διεθνή – που σημαίνει σε Πανεθνικό επίπεδο- συνδικάτα διευκολύνανε τη νέα ηγεσία ακτιβιστών παρέχοντας τους απαραίτητους πόρους και την υποστήριξη στους τοπικούς ηγέτες για να πετύχουν στην εφαρμογή των αλλαγών.

Η εμπλοκή του Πανεθνικού συνδικάτου, όμως, μπορεί να έχει σημαντικές συνέπειες στο βαθμό ελευθερίας την οποία το τοπικό συνδικάτο μπορεί να απολαμβάνει όταν έρχεται να αναπτύσσει καινοτόμες και τοπικά ευαίσθητες οργανωτικές στρατηγικές. Σίγουρα, ακόμα και κάτω από τον εταιρικό συνδικαλισμό τα περισσότερα τοπικά συνδικάτα στις ΗΠΑ έχουν διατηρήσει καιρό ένα μέτρο αυτονομίας σχετικά με θέματα όπως ο αριθμός των στελεχών που έχουν και ο χρόνος, ο τόπος και η συχνότητα των συναντήσεών τους. Επιπλέον, έχουν γενικώς την υπευθυνότητα για τις τοπικές συλλογικές διαπραγματεύσεων και τις διαδικασίες καταγγελιών, όπως επίσης για την επιλογή σε ποια οργανωτική καμπάνια θα εμπλακούν και ποιες τακτικές και στρατηγικές θα χρησιμοποιήσουν.<sup>1</sup> Όμως είναι επίσης σημαντικό να θυμόμαστε ότι αυτές οι αποφάσεις λαμβάνονται εντός του πλαισίου του προϋπολογισμού του τοπικού συνδικάτου και των πόρων, και τα τοπικά συνδικάτα έχουν μακρά υποστηρίξει ότι χρειάζονται περισσότερα χρήματα και προσωπικό για να διενεργήσουν καινοτόμες οργανωτικές καμπάνες. Θεωρητικά, αφού πληρώνουν ένα ποσοστό των συνδρομών τους στο Πανεθνικό συνδικάτο, το Πανεθνικό θα επιστρέψει ένα μέρος αυτών των χρημάτων σε μορφή, προσωπικού, χορηγήσεων και εκπαίδευσης και η υποστήριξη ενός Πανεθνικού συνδικάτου είναι συχνά κρίσιμη σε οποιαδήποτε οργανωτική

καμπάνια, και με όρους παροχής οικονομικής υποστήριξης αλλά επίσης και με όρους νομιμοποίησης μία νέας ηγεσίας ή/και θεσμικών αλλαγών. Όμως, ενώ η υποστήριξή τους χρειάζεται συχνά για να βάλουν πλάτη με Πανεθνικού επιπέδου συνδικαλισμού σε οποιαδήποτε συγκεκριμένη διαμάχη ενός τοπικού συνδικάτου, μία τέτοια υποστήριξη έρχεται συχνά με ένα αντίτιμο – οι εθνικοί ηγέτες συχνά θέλουν να ασκήσουν ορισμένο βαθμό ελέγχου πάνω στις ενέργειες του τοπικού συνδικάτου και συχνά γίνονται αντικείμενο κριτικής για την εμπλοκή τους σε ότι φαίνεται ως αμετάκλητη και «από πάνω» παρέμβαση στις καθημερινές λειτουργίες του τοπικού συνδικάτου. Συνεπώς αρκετή ενδοσυνδικαλιστική σύγκρουση περιστρέφεται γύρω από τους αγώνες μεταξύ εθνικής και τοπικής ηγεσίας για το ποιος θα έπρεπε να ασκεί εξουσία τελικά σε συγκεκριμένα θέματα, και πολλές προσπάθειες ακτιβιστών να διασφαλίσουν τους θεσμικούς χώρους για την εμπλοκή σε καινοτόμες καμπάνιες έχουν εστιάσει στην επέκταση των τοπικών συνδικάτων και τον έλεγχο των απλών μελών εντός των υπαρχουσών πολλαπλών κλιμάκων λήψης αποφάσεων των συνδικάτων σχετικά με τη διαθεσιμότητα χρηματοδοτήσεων και πόρων, μαζί με την αποκέντρωση της άσκησης εξουσίας εντός της συνολικής συνδικαλιστικής δομής - για παράδειγμα η καμπάνια των Φορτηγατζήδων για ένα Δημοκρατικό Συνδικάτο (Teamsters for a Democratic Union), αντιπροσωπεύει μία συνεχόμενη εθνική προσπάθεια να απαιτήσουν περισσότερη συμμετοχή των απλών μελών στις καθημερινές λειτουργίες του Πανεθνικού συνδικάτου

Αν και η ανάπτυξη νέων μοντέλων οργάνωσης φαίνεται να είναι ένας λογικός στόχος για τα συνδικάτα αν θέλουν να αναζωογονήσουν το εργατικό κίνημα, τέτοιου είδους εντάσεις μεταξύ των τοπικών συνδικάτων, περιφερειακών εργατικών συμβουλίων και Πανεθνικών συνδικάτων και ευρύτερα της AFL-CIO σημαίνουν ότι τα θέματα του σε ποια αναλογία οι συνδρομές των μελών θα πρέπει να χρησιμοποιούνται για την εξυπηρέτηση των τρέχων μελών σχετικά με το ποσό το οποίο θα πρέπει να ξοδευθεί για την οργάνωση νέων μελών, και σε ποιο επίπεδο (τοπικό ή εθνικό) αυτή η απόφαση θα πρέπει να λαμβάνεται, έχουν γίνει αντικείμενο διαφωνίας. Σαν ένας τρόπος να εξετάσουμε αυτά τα θέματα, λοιπόν, στρέφομαι τώρα στην πιο ευρέως τεκμηριωμένη ολοκληρωμένη συνδικαλιστική οργανωτική καμπάνια – τη καμπάνια Δικαιοσύνη για τους Καθαριστές Justice for Janitors (JfJ) (βλέπε Clawson 2003; Cranford 1998, 2004; Erickson κ.α. 2002; Fisk, Mitchell και Erickson 2000; Howley 1990; Hurd και Rouse 1989; Lerner 1996; Mines και Avina 1992, Rudy 2004; Savage 1998; Waldinger κ.α 1998; Wial 1993, 1994; Wilton και Cranford 2002).

Αναπτυσσόμενη από το Service Employees' International Union (SEIU) Διεθνή Συνδικάτο Εργαζομένων στις Υπηρεσίες, η καμπάνια JfJ στα μέσα του '80 έχει υμνηθεί για την επιτυχία της σε μία εποχή προκλήσεων για το εργατικό κίνημα στις ΗΠΑ. Η καμπάνια, όμως, δεν είναι σημαντική μόνο για το δικό της δίκαιο αλλά έχει επίσης ευρύτερες συνέπειες. Ειδικά η αγωνία της εθνικής ηγεσίας του SEIU ως προς τι θα φαινόταν ως αποτυχία- να οργανώσουν νέους εργάτες- στους ψηφοφόρους αρκετών ηγετών της AFL-CIO σε εθνικό επίπεδο, μαζί με την προφανή απροθυμία της ίδιας της Ομοσπονδία να πιέσει το θέμα, την οδήγησε να προτείνει το Δεκέμβριο του 2004 το σχέδιό της «Ενωμένοι να Νικήσουμε» το οποίο θα άλλαζε βασικά τον τρόπο με τον οποίο το ευρύτερο εργατικό κίνημα λειτουργούσε με, μεταξύ άλλων, δίνοντας την εξουσία στη AFL-CIO να απαιτήσει συντονισμένες διαπραγματεύσεις από τα συνδικάτα, να πιέσει για συγχωνεύσεις σε τομείς όπου αρκετά μικρά συνδικάτα αντιπροσωπεύουν εργάτες και να χώσει περισσότερα χρήματα σε συνδικάτα που εμπλέκονταν σε είδη καινοτόμων οργανώσεων αντιπροσωπευόμενες από την καμπάνια JfJ.

Το σχέδιο του SEIU, για να πούμε το ελάχιστο, είναι αμφιλεγόμενο- για ορισμένους, μία τέτοια συγκέντρωση εξουσίας ήταν η μόνη στρατηγική για να αντιμετωπίσουν τη δύναμη των εταιρειών, ενώ για άλλους δεν αντιπροσώπευε παρά ένα απλό παιγνίδι δύναμης της εθνικής ηγεσίας του SEIU. Σε ότι ακολουθεί, λοιπόν, εξερευνώ ορισμένες από τις εντάσεις μεταξύ αυτών των αντιφατικών επιθυμιών για συγκέντρωση και αποκέντρωση της εξουσίας



όπως αναδύθηκαν στην καμπάνια JfJ στο Los Angeles. Στη συνέχεια θα εξετάσω ότι αυτές σημαίνουν για την εισαγωγή νέων μορφών μοντέλων οργάνωσης όπως της καμπάνιας JfJ εντός του ευρύτερου εργατικού κινήματος.

## **Δικαιοσύνη για τους Καθαριστές: Μία Ολοκληρωμένη Εθνική Καμπάνια**

Τα συνδικάτα αντιπροσωπεύουν εδώ και καιρό τους καθαριστές των κτιρίων. Όμως στα 1980, τα συνδικάτα που αντιπροσωπεύουν τους καθαριστές (όπως το SEIU) αντιμετώπισαν μία μείωση του συνόλου των μελών τους καθώς η δημογραφία της εργατικής δύναμης άλλαξε και η φύση της σχέσης εργαζομένου-εργοδότη μεταμορφωνόταν από την ανάπτυξη της υπεργολαβίας. Ενώ ορισμένα τοπικά συνδικάτα κράτησαν στη βάση τους το σύνολο των μελών τους, αρκετά άλλα είδαν τα μέλη τους να μειώνονται και ήταν καθαρό ότι αν το SEIU συνέχιζε να οργανώνει και να αντιπροσωπεύει τους εργαζόμενους με τον ίδιο τρόπο όπως πάντα έκανε τότε τα συνδικάτα θα κατέληγαν να χάσουν εντελώς τη βιομηχανία στους εκτός συνδικάτων εργολάβους. Η αναγνώριση της ανάγκης για αλλαγή από το SEIU κατέληξε στην καμπάνια JfJ, μία καμπάνια που χαιρέτισθηκε ως μία από τις πιο καινοτόμες και ολοκληρωμένες καμπάνιες που σχεδιάστηκε από ένα Πανεθνικό συνδικάτο και ως μία απολύτως επιτυχημένη στην στρατολόγηση νέων μελών στο συνδικάτο. Αξιοσημείωτα, το SEIU δέσμευσε το 30% των πόρων του για να οργανώσει και ανάλαβε την ηγεσία στις εθνικές καμπάνιες για να οργανώσει, ειδικά, για τους καθαριστές και τους εργαζόμενους στην φροντίδα υγείας, καμπάνιες που χαρακτηρίστηκαν από ρηξικέλευθες τακτικές και δημόσιες αγωνιστικές δράσεις. Μαζί με την αυξανόμενη οικονομική δέσμευση στην οργάνωση, το Πανεθνικό συνδικάτο ώθησε τα τοπικά να οργανώσουν νέα μέλη και μάλιστα, διέθετε τους πόρους με βάση τις τοπικές οργανωτικές προσπάθειες. Συχνά οι διοργανωτές του SEIU αποστέλλονταν από τα κεντρικά της Ουάσιγκτον για να βοηθήσουν τοπικά συνδικάτα ή/και να κατευθύνουν τις προσπάθειές τους. Το τέλος κατέληξε να είναι ότι το Πανεθνικό κατεύθυνε τα τοπικά να εμπλακούν περισσότερο με την οργάνωση εργατών, χρηματοδότησε αρκετές από αυτές τις προσπάθειες και παρείχε ειδικευόμενο προσωπικό και εκπαίδευση για να τις πραγματοποιήσει. Συνδυάζοντας μια καινοτόμα προσέγγιση στην οργάνωση των εργατών ανά γεωγραφική περιοχή παρά ανά εργασιακό χώρο με δημοσιοποιημένες ευρέως δημόσιες κινήσεις και μία δέσμευση για την αντιπροσώπευση των μεταναστών (ακόμα και αν δεν είναι νόμιμοι), η JfJ καμπάνια έχει αναζητήσει την απομάκρυνση των μισθών από τον ανταγωνισμό – ένας κεντρικός στόχος εδώ και πολύ καιρό για τους διοργανωτές των συνδικάτων- εξασφαλίζοντας ότι όλοι οι καθαριστές σε μία ορισμένη περιοχή ή περιφέρεια είναι στο σωματείο, έτσι ώστε η πίεση στους υπεργολάβους για να μειοδοτήσουν ο ένας απέναντι στον άλλο για να κερδίσουν τα συμβόλαια με τους ιδιοκτήτες των κτιρίων να απομακρύνεται.

Μία από τις πρώιμες και πιο επιτυχημένες καμπάνιες JfJ εμπλέκει το τοπικό συνδικάτο 399 στο Λος Άντζελες. Ιστορικά, το Τοπικό αντιπροσώπευε κυρίως εργαζόμενους στη φροντίδα υγείας που δουλεύανε κατά κύριο λόγο για την Kaiser, μία μεγάλη Οργάνωση Διατήρησης Υγείας Health Maintenance Organization (HMO). Όμως το 1987 το Πανεθνικό συνδικάτο το ενθάρρυνε να οργανώνει αντιθέτως καθαριστές. Το αποτέλεσμα ήταν μία δραματική αύξηση του συνδικαλισμού για τους καθαριστές στην πόλη: ενώ μόνο το 10% των καθαριστών των εμπορικών κτιρίων στο κέντρο της πόλης ήτανε συνδικαλισμένο στις αρχές της εκστρατείας, το 1995 ήτανε το 90%. Επιπρόσθετα στην δραματική αύξηση της συνδικαλιστικής κάλυψης μεταξύ των καθαριστών, η καμπάνια του Λος Άντζελες έχει υπάρξει αξιοσημείωτη για το γεγονός ότι αρκετοί από τους καθαριστές είναι μετανάστες, οι περισσότεροι από αυτούς γυναίκες, και σχεδόν όλοι Λατίνοι/ες – όλες αυτές οι ομάδες που παραδοσιακά θεωρούνταν από τα συνδικάτα δύσκολο να οργανωθούν. Οι διοργανωτές

των συνδικάτων έκαναν βαθιές διασυνδέσεις στην μεταναστευτική κοινότητα και μαζέψανε δύναμη για τις ενέργειές τους εμπλέκοντας ομάδες της κοινότητας, ομάδες για τα δικαιώματα των μεταναστών, και τα προσωπικά δίκτυα που υπήρχαν ήδη μεταξύ των εργατών. Η ευαισθησία που επιδείχθηκε για τις ταυτότητες των εργατών συνδυασμένη με την ολοκληρωμένη καμπάνια καταλήξανε στην τεράστια επιτυχία της JfJ καμπάνιας. Η επιτυχία όμως της καμπάνιας, απελευθέρωσε σημαντικές διαιρέσεις εντός του Τοπικού 399, διαιρέσεις που είναι σημαντικές για να καταλάβουμε αν το μοντέλο JfJ έχει πλήρως αξιολογηθεί για την καταλληλότητά του για ευρύτερη εφαρμογή στην οργάνωση καμπανιών.

## **Θεσμική αλλαγή και οι «Ρεφορμιστας» του L.A.**

Σαν αποτέλεσμα της επιτυχίας της JfJ, από τα μέσα του 1990 το Τοπικό 399 είχε αναπτυχθεί ώστε να αντιπροσωπεύει 28.000 εργαζόμενους. Αλλά, για σχεδόν δύο δεκαετίες, ξεκινώντας από τα μέσα του 1970, η τοπική ηγεσία παρέμενε ουσιαστικά अपαράλλαχτη. Η ραγδαία αύξηση των μελών, όμως απελευθέρωσε εντάσεις εντός του σωματείου. Ειδικά, πολλά από τα μακροχρόνια μέλη που ήτανε εργαζόμενοι ιατρικής φροντίδας επιθυμούσαν να επιστρέψει η εστίαση του συνδικάτου στην ιατρική φροντίδα και στην εξυπηρέτηση των μελών, αντί να συνεχίζει το συνδικάτο τις προσπάθειές του να δίνει έμφαση στην καμπάνια των καθαριστών. Επιπρόσθετα πολλά απλά μέλη από όλα τα επαγγέλματα δυσανασχετούσαν με το γεγονός ότι οι διοργανωτές του JfJ ήρθανε απέξω από το Τοπικό. Άλλοι, ειδικά, τα νέα μέλη, παραπονούνταν ότι η πρόσφατη εισροή των Λατίνων σήμαινε ότι η ηγεσία δεν ήτανε πλέον αντιπροσωπευτική των μελών. Εντός αυτού του πλαισίου, τον Ιούνιο του 1995 ένας κατάλογος 21 υποψηφίων καλώντας τους εαυτούς τους η Πολυεθνική Συμμαχία /Las Reformistas εκλέχθηκε στο τοπικό Διοικητικό Συμβούλιο. Έντεκα τοις εκατό του συνόλου των μελών ψήφισαν στις εκλογές και η λίστα των υποψηφίων κέρδισε και τις 21 θέσεις του 25μελούς συμβουλίου. Αν και λίστα κατέλαβε τις θέσεις του συμβουλίου μέχρι και αυτή του εκτελεστικού αντιπροέδρου, εντούτοις αντιμετώπισαν αντιπολίτευση. Ο μακροχρόνιος πρόεδρος της τοπικής 399, Jim Zellers, σύντομα προετοιμάστηκε για μάχη με τη νέα Λατίνα ηγεσία. Το νέο προεδρείο πέρασε μία σειρά από προτάσεις, συμπεριλαμβανομένων την ίδρυση μίας επιτροπής καταγγελιών και την απόλυση ορισμένων εργαζομένων του συνδικάτου. Προσπάθησε επίσης να απολύσει 12 από τους 80 εργαζόμενους στο Τοπικό και να προσλάβει νέο προσωπικό, αν και ο Zellers αρνήθηκε να συμμορφωθεί, υποστηρίζοντας ότι μόνο αυτός είχε το δικαίωμα να προσλαμβάνει και να απολύει προσωπικό και ότι το νέο Διοικητικό Συμβούλιο προσπαθούσε να σφετερισθεί την εξουσία του.

Τελικά, αυτή η εσωτερική συζήτηση άρχισε να επηρεάζει την καθημερινότητα του Τοπικού. Έτσι, ενώ ο Zellers υποστήριζε ότι τα πράγματα είχανε κυλίσει ομαλά ώσπου το νέο διοικητικό συμβούλιο ήρθε, το νέο συμβούλιο πρότεινε ότι οποιαδήποτε σύγκρουση ήτανε αποτέλεσμα της άρνησης του Zellers να συμμορφωθεί με το αποτέλεσμα των εκλογών και ότι, όπως ο Σολόμωντας, αν ο Zellers και η «παλαιά φρουρά» πραγματικά νοιάζονταν για το Τοπικό, θα υποχωρούσαν. Μετά από αρκετές εβδομάδες τέτοιων εσωτερικών αγώνων, τον Αύγουστο του 1995 η διαφωνούσα λίστα ξεκίνησε απεργία πείνας. Ο Zellers και οι υποστηρικτές του ισχυρίστηκαν ότι οι τακτικές των διαφωνούντων ήτανε απάραδες, αν και ειρωνικά το συνδικάτο είχε υποστηρίξει αυτές τις τακτικές όταν χρησιμοποιούνταν εναντίον ενός εργοδότη. Αν και αξιοσημείωτα, η απεργία πείνας ξεκίνησε ακριβώς την ίδια στιγμή που ο πρόεδρος του SEIU John Sweeney έτρεχε τη δικιά του καμπάνια διαφωνίας για την προεδρία της AFL-CIO. Ως ένας τρόπος να κερδίσει ορισμένο έλεγχο πάνω στην κατάσταση ο Sweeney ανέστειλε τους νέα εκλεγμένους αξιωματούχους και υπέβαλε το Τοπικό 399 υπό κηδεμονία. Μετά την αναστολή των Reformistas, ο Mike Garcia διορίστηκε

να υπηρετήσει το Τοπικό 399 υπό κηδεμονία, για πάνω από 18 μήνες. Αξιοσημείωτα ο Garcia ο ίδιος ήταν κεφαλή του Τοπικού 1877 του SEIU, ενός συνδικάτου που η έδρα του ήταν περισσότερο από 300 μίλια μακριά και αντιπροσώπευε καθαριστές στο Όκλαντ, Σακραμέντο και Σίλικον Βάλεϋ, και το οποίο επίσης ενεπλάκη στην πανεθνική καμπάνια JfJ, έχοντας δημιουργηθεί από τη συγχώνευση των τοπικών 18 και 77.

Το σκεπτικό του Sweeney για την εγκαθίδρυση επιτροπείας ήταν ότι ο αγώνας μεταξύ των αυτοαποκαλούμενων διαφωνούντων και του προέδρου του τοπικού 399 και των υποστηρικτών του επιδρούσε αρνητικά στην ικανότητα του συνδικάτου να αντιπροσωπεύει τα μέλη του. Ειδικά, η εικόνα του σωματείου που έχει εμπλακεί σε μία εσωτερική αναταραχή θεωρήθηκε και ως εξασθένηση της διαπραγματευτικής θέσης των εργαζομένων που αντιμετώπιζαν διαπραγματεύσεις συμβάσεων και ως αμαύρωση της εικόνας μίας καμπάνιας που βασίστηκε σε μεγάλο βαθμό στην δημόσια υποστήριξη για τις δημόσιες και μαχητικές της δράσεις. Αυτό επιτείνονταν από το γεγονός ότι το κοινό κρατούνταν ενήμερο μέσω του τύπου του Λος Άντζελες, ο οποίος δεν ήταν ευγενικός ούτε με το συνδικάτο ούτε με τη λίστα των διαφωνούντων στην κάλυψη της αλληλοεξοντωτικής φιλονικίας - οι δημοσιογράφοι για παράδειγμα, συχνά ευτελίζανε τα θέματα χαρακτηρίζοντας το Τοπικό ως «υπονομευόμενο από μία βρωμερή αψιμαχία μεταξύ του προέδρου και των υποστηρικτών του και των αντίπαλων διαφωνούντων» (del Olmo 1995) και αναφερόμενοι στην διαφωνούσα λίστα ως «δημαγωγοί» (Nazario 1995). Επίσης, ενώ ορισμένα μέλη του συνδικάτου υπαινίχθησαν ότι ο ηγέτης των διαφωνούντων, Cesar Sanchez, δεν μπορούσε να μιλήσει αρκετά καλά αγγλικά για να διαπραγματευθεί συμβάσεις και του έλειπε η εμπειρία για να κάνει αυτή τη δουλειά, άλλοι - όπως ο απεργός πείνας Martin Berrera - παρέθεσε ότι η παλαιά φρουρά «μας αντιμετωπίζει σαν άσχετους χωριάτες» (Nazario 1995) Ίσως το πιο ανησυχητικό ακόμα, άλλοι πρότειναν ότι οι ιδιοκτήτες ακινήτων θα επωφελούνταν από τη σύγχυση για να προσπαθήσουν να προχωρήσουν εκτός συνδικάτων.

Με την αποδοχή της εντολής του John Sweeney, ο Garcia παρενέβη από τη βάση του στη Βόρεια Καλιφόρνια και τοποθέτησε νέα ηγεσία στο Τοπικό 399 αντικαθιστώντας το Zellers. Γρήγορα ασχολήθηκε με την παραφορά, κάνοντας μία από τις λίγες δημόσιες δηλώσεις του για τα γεγονότα σε απάντηση μίας στήλης στη LA Times από το βοηθό συντάκτη Frank del Olmo (1995), ο οποίος είχε ρωτήσει «αν οι Λατίνοι και οι γυναίκες που συνδικαλίζονται από τη καμπάνια του JfJ δεν είναι ακόμα έτοιμοι να αξιώσουν την ηγεσία, τότε το ερώτημα για το συνδικάτο είναι, πότε θα είναι έτοιμοι?» Αξιοσημείωτα ο del Olmo είχε καταλήξει στη στήλη του με την άποψη ότι οι καινοτόμες καμπάνιες είναι συχνά οδυνηρές για τα τοπικά συνδικάτα αλλά αυτή είναι μία προβλεπόμενη συνέπεια της «αύξησης και αλλαγής που είναι αναπόφευκτη αφού οι προηγούμενως μόνο αντρικοί και μόνο αγγλικοί θεσμοί άνοιξαν τις πόρτες τους σε ένα μεγάλο αριθμό μειονοτήτων και γυναικών. Παρόλα αυτά - από τη στιγμή που βοηθάς στην άνοδο της συνείδησης των εργατών για πρώτη φορά, είναι αφελές να υποθέτεις ότι θα χρησιμοποιήσουν τις νεοαποκτηθέντες δεξιότητές τους μόνο για να κριτικάρουν τους εργοδότες τους»- όντας υπαινιγμός ότι οι συνδικαλιστές ηγέτες θα έπρεπε να αναμένουν επίσης κριτική για την προφανή τους αυθαιρεσία. Σε απάντηση ο Garcia (1995) υπερασπίστηκε την κηδεμονία δηλώνοντας ότι «το Τοπικό 399 έχει πάψει να λειτουργεί εξαιτίας της διαμάχης». Τονίζοντας ότι στους ηγέτες των Λατίνων ανταρτών έχουν προσφερθεί πλήρους απασχόλησης εργασία στα συνδικάτα και «μία ευκαιρία να αναπτύξουν τις δεξιότητες και ηγετικές ικανότητές τους κατά τη διάρκεια της ανοικοδόμησης του τοπικού συνδικάτου, μετά την οποία η αυτοδιαχείριση και η δημοκρατία θα αποκατασταθούν». Ο Garcia υποστήριξε ότι ο διορισμός του, μαζί με αυτόν της ομάδας εντολοδόχων εκπροσώπων, για να επιβλέπουν το Τοπικό, ήταν αυτή τη στιγμή, η μόνη δυνατή λύση στην κρίση.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι ο Garcia δεν ήταν η πρώτη φορά που είχε επιλεγεί για μία ανάθεση έργου από το Πανεθνικό συνδικάτο. Είχε υπάρξει διοργανωτής για το SEIU το 1980. Το 1985, όταν το SEIU σχεδίαζε τη στρατηγική JfJ, η Πανεθνική ηγεσία τον επέλεξε να

είναι ο άνθρωπος αναφορά για τις προσπάθειές της, βασικά επειδή είχε ήδη δουλέψει με καθαριστές και ήταν ένα από τα λίγα μέλη του προσωπικού του SEIU που μιλάγε ισπανικά. Δεδομένου αυτού του υπόβαθρου, ορισμένα από τα μέλη του Τοπικού 399 ένιωσαν ότι ήτανε αυτός πιο δεσμευμένος από τα συμφέροντα του Πανεθνικού συνδικάτου και της JfJ καμπάνιας παρά από τις ανησυχίες του συνόλου των μελών του Τοπικού. Για αρκετούς, αυτός ο φόβος πραγματοποιήθηκε όταν, εντός του πρώτου χρόνου ως εντολοδόχος, ο Garcia χώρισε το Τοπικό 399 σε δύο συνδικάτα, απομακρύνοντας του καθαριστές από το 399 και τοποθετώντας τους στο δικό του Τοπικό 1877. Σαν αποτέλεσμα οι Reformistas του Τοπικού 399 έχασαν ενεργά και αποφασιστικά μέλη που πλήρωναν τις συνδρομές τους και το Τοπικό 1877 τα κέρδισε. Σαν αποτέλεσμα ερωτήματα με το πως ενεργοί εργάτες θα μπορούσαν να είναι στην ηγεσία και στις καθημερινές λειτουργίες ενός Τοπικού συνδικάτου με έδρα 300 μίλια μακριά από το χώρο εργασίας τους άρχισαν να βγαίνουν αμέσως στο προσκήνιο. Σε απάντηση ο Garcia υποστήριξε ότι «κάθε φορά που (το Τοπικό 399) προσπάθησε να οργανώσει την φροντίδα υγείας, η πλευρά των καθαριστών αδυνατούσε και κάθε φορά που προσπάθησε να οργανώσει την πλευρά των καθαριστών, η πλευρά της φροντίδας υγείας αδυνατούσε»<sup>2</sup>. Η απάντηση σε αυτό το πρόβλημα, πρότεινε ο Garcia, είναι να έχουμε ένα μοναδικό, σε επίπεδο Πολιτείας Τοπικό συνδικάτο που να εστιάζει σε μία βιομηχανία. Αυτό θα επέτρεπε στο Τοπικό να ανταποκριθεί στην κλίμακα οργάνωσης της βιομηχανίας, μία βιομηχανία στην οποία υπάρχει μία αυξανόμενη ενοποίηση μεταξύ εταιρειών υπηρεσιών κτιρίων και εταιρειών υπηρεσιών ιδιοκτησίας. Συνεπώς για τον Garcia:

Έχει νόημα να προσαρμόζονται οι δομές (του συνδικάτου) όσο το δυνατό περισσότερο πρακτικά και λογικά... (το αυξανόμενο μέγεθος του Τοπικού) δημιουργεί πολύ περισσότερη δύναμη να πιέσει εταιρίες προς όφελος των εργαζομένων και των οικογενειών τους. Το μέγεθος σου δίνει την ωμή δύναμη και η χρησιμοποίηση της πίεση σου στους ιδιοκτήτες (κτιρίων), πελάτες, ενοικιαστές, εκμισθωτές, και υπεργολάβους κάνει μία διαφορά στην οργάνωση... έρχονται όλα ώστε να πιέσεις σε διαφορετικές περιοχές και σε διαφορετικά επίπεδα. Υπάρχει πολιτική πίεση, πίεση από την κοινότητα, νομική πίεση, και βιομηχανική πίεση. Η Aramark (μία διεθνής εταιρεία που προμηθεύει τρόφιμα, ποτά, και υπηρεσίες καθαριότητας για μία σειρά εκπαιδευτικών, φροντίδας υγείας και άλλων επιχειρήσεων), είναι η δική μας Wal-Mart, η Compass (εταιρεία υπηρεσιών διατροφής που λειτουργεί σε περισσότερες από ενενήντα χώρες) είναι άλλη μία που μπαίνει στις παραδοσιακές μας περιοχές της καθαριότητας. Η Aramark και η Compass έχουνε μαζί τόσους εργάτες όσο και η Wal-Mart. Χρειάζεται πειθαρχία στην συγκέντρωση, στους πόρους και στην στρατηγική σκέψη (για να τους αμφισβητήσεις)

Στην υποστήριξη της θέσης του ο Garcia, ισχυρίστηκε ότι ο συνδυασμός ακτιβισμού σε επίπεδο βάσης από τα κινητοποιημένα μέλη και η δύναμη σε επίπεδο Πολιτείας επέτρεψε το Τοπικό 1877 να κινηθεί γρηγορότερα και να είναι πιο δυνατό στις πρόσφατες οργανωτικές του προσπάθειες. Για παράδειγμα, πρότεινε ότι η επιτυχία της JfJ στο Λος Άντζελες (συμπεριλαμβανόμενης μίας απεργίας το 2000) είχε δώσει τη συνδικαλιστική δύναμη και την ορμή να οργανωθούν καθαριστές σε μέρη που πολύ καιρό θεωρούνταν δύσκολο να οργανωθούν. Έτσι, αντλώντας από τους θριάμβους του LA, η JfJ είχε με επιτυχία οργανώσει καθαριστές στο Σακραμέντο και τη Σίλικον Βάλεϋ και πήρε επιχειρήσεις όπως η Hewlett-Packard. Η JfJ είναι επίσης τώρα στο προάστιο του Σαν Ντιέγκο, όπου, όπως ο Garcia μας τονίζει «2000 εργαζόμενοι στην κομητεία του Όραντζ οργανώθηκαν το 2001 σε ένα μέρος που οι περισσότεροι άνθρωποι σκέφτονταν ότι δεν θα μπορούσες ποτέ να οργανωθείς, δεδομένου το πολιτικού τοπίου». Πράγματι, σύμφωνα με το Garcia, η κομητεία του Όραντζ και το Σαν Ντιέγκο «δείχνουν πως τα πράγματα μπορεί να κινηθούν όταν είσαι μεγάλος και δυνατός».

Καθώς μπορεί ή δεν μπορεί να έχει νόημα να ταιριάζεις τις εταιρίες με Τοπικά συνδικάτα επιπέδου Πολιτείας, το να ισορροπήσεις τις ανάγκες και επιθυμίες των μελών με τέτοιου είδους συνδικαλιστικές δομές δεν είναι πάντα εύκολο. Ως εκ τούτου, στο Πολιτειακό Τοπικό 1877, πρόσφατη διαφωνία έχει ξανά καταλήξει σε δομική αλλαγή. Το 2004, το τοπικό γραφείο του Σαν Φραντσίσκο απέσυρε την εμπιστοσύνη του από το SEIU και ίδρυσε ένα νέο ανεξάρτητο συνδικάτο. Όμως αυτό το γεγονός, τουλάχιστον σύμφωνα με το Garcia, είναι σπάνιο και το συνδικάτο έχει μάθει πολλά από την απόσυρση εμπιστοσύνης: ενώ στο Λος Άντζελες η συγχώνευση μεταξύ των δύο Τοπικών ήταν αποτελεσματική επειδή η ηγεσία κατανάλωσε πολύ χρόνο με το σύνολο των μελών και είχε ένα χρονοδιάγραμμα και μία διαδικασία σε εξέλιξη, έτσι ώστε, στο τέλος, ακόμα και οι δυνάμεις της αντιπολίτευσης συμφώνησαν με τη συγχώνευση, στο Σαν Φραντσίσκο το συνδικάτο κατανάλωσε λίγο χρόνο εκπαιδύοντας τα μέλη του για τα κέρδη της προτεινόμενης συγχώνευσης με το Τοπικό 1877. Σαν αποτέλεσμα των μαθημάτων που μάθαμε από την άρση της εμπιστοσύνης από το Σαν Φραντσίσκο, το Τοπικό 1877 έχει κάνει αλλαγές στη δομή του και σε βασικά γραφεία σε ολόκληρο το Πολιτειακό Τοπικό έχουν αντιπροέδρους εκλεγμένους από τα μέλη του συνδικάτου. Αν και από την πλευρά του, ο Garcia πιστεύει ότι τα μέλη πρώτα νοιάζονται για «δυνατά συνδικάτα που κάνουν τη διαφορά σε εισοδήματα, ιατρική φροντίδα, σεβασμό και αξιοπρέπεια» και δευτερευόντως για την «πολιτική και τους εκλεγμένους αξιωματούχους». Έτσι, για αυτόν, «το δύσκολο μέρος (της λειτουργίας) ενός μεγάλου Τοπικού, Πολιτειακού- από ότι συνειδητοποίησα στο Σαν Φραντσίσκο – ήταν ότι δεν μπορούσα να είμαι παντού... δεν υπάρχει τρόπος να συμμετέχω ενεργά σε μία κοινότητα και με το σύνολο των μελών με 7-8 τοπικά γραφεία». Ο στόχος της αναδιοργάνωσης, λοιπόν, είναι να διασφαλίσει ότι τα απλά μέλη έχουν ακόμα κάποιο έλεγχο πάνω στη ημερήσια διάταξη του Τοπικού μέσω των άμεσα εκλεγμένων αξιωματούχων στα βασικά γραφεία και να διασφαλίσει επίσης τη δύναμη που έρχεται με τη μεγάλη δομή. Πράγματι ο Garcia και άλλοι ηγέτες του SEIU υποστηρίζουν ότι μόνο ταιριάζοντας με την επιχείρηση του 21<sup>ου</sup> αιώνα σε μέγεθος και δύναμη και δημιουργώντας και διατηρώντας τον ακτιβισμό των απλών μελών, τότε μόνο μπορεί το SEIU αλλά και το εργατικό κίνημα στις ΗΠΑ να επιβιώσουν και να αναπτυχθούν. Όπως ο Garcia έχει τοποθετηθεί: «όπου ο Andy (Stern ο πρόεδρος του SEIU) έχει πάρει το συνδικάτο μας και θέλει να πάρει το εργατικό κίνημα είναι όπου η παγκόσμια οικονομία έχει ήδη πάει». Αυτός ο στόχος να πάρεις το εργατικό κίνημα εκεί όπου η παγκόσμια οικονομία έχει πάει, έχει χαρακτηρίσει τη καμπάνια JfJ, αλλά ίσως το πιο σημαντικό, είναι επίσης το δόγμα που βρίσκεται κάτω από το σχέδιο της SEIU «Ενωμένοι να Νικήσουμε» και την κατάληξη του συνασπισμού «Αλλαγή για να Νικήσουμε», η οποία διασπάστηκε από τη AFL-CIO το καλοκαίρι του 2005.

## **JfJ σαν Μοντέλο για το Μέλλον του Εργατικού Κινήματος στις ΗΠΑ?**

Αντανακλώντας την «αναβάθμιση» της οργανωτικής του δομής στην Καλιφόρνια, έτσι ώστε το «Τοπικό» συνδικάτο να ορίζεται πως έχει Πολιτειακή δομή, το SEIU πρόσφατα πρότεινε μία σημαντική συγκέντρωση εξουσίας εντός της AFL-CIO, ως το μοναδικό τρόπο να αμφισβητήσει τις πανεθνικά και παγκόσμια οργανωμένες εταιρίες. Σαν αποτέλεσμα, όλων των αγώνων πάνω στη πολιτική κλίμακας που είναι μέρος της εμπειρίας του SEIU στην Καλιφόρνια έχει τώρα αναδυθεί μία συζήτηση για την κατεύθυνση του μέλλοντος ολόκληρου του εργατικού κινήματος στις ΗΠΑ. Ειδικά, σε απάντηση, του τι φαινόταν ως αποτυχία του εργατικού κινήματος να ανταπεξέλθει στην μείωση του συνόλου των μελών, το 2004 το SEIU εγκαινίασε την καμπάνια αναβάθμισης, σχεδιάζοντας τη στρατηγική του σε ένα ευρέως μοιρασμένο φυλλάδιο με τίτλο «Ενωμένοι να Νικήσουμε: Ένα σχέδιο του 21<sup>ου</sup> αιώνα για να κτίσουμε νέα δύναμη για τους εργαζόμενους». Αναζητώντας να αναπαράγουν την καμπάνια JfJ παντού σε διάφορες βιομηχανίες, οι ηγέτες του SEIU προτείνανε τα

συνδικάτα των ΗΠΑ να συγκεντρώσουν και στη συνέχεια να οργανώσουν και να αντιπροσωπεύσουν τους εργάτες προς την κατεύθυνση των επαγγελματικών κατηγοριών σαν ένα τρόπο που ταιριάζει με τις οργανωτικές δομές των εργοδοτών του 21<sup>ου</sup> αιώνα. Στην καρδιά αυτής της στρατηγικής υπήρξε η πίστη ότι ο διασκορπισμός μεταξύ πολλαπλών μικρών συνδικάτων αποδυναμώνει τους εργάτες με δύο τρόπους: πρώτο, υπάρχουν πολλά μικρά συνδικάτα που δεν μπορούν, έστω και με καλή ηγεσία, να ανταποκριθούν στους πόρους των εργοδοτών και δεύτερο, οι εργάτες που μοιράζονται ένα βιομηχανικό, τεχνικό τομέα ή αγορά υποφέρουν από διασπασμένη διαπραγματευτική δύναμη.

Ως μαρτυρία, η αναφορά σημειώνει ότι 15 διαφορετικά συνδικάτα αντιπροσωπεύουν τις μεταφορές και τα μέλη των συνδικάτων κατασκευών, 13 συνδικάτα έχουν σημαντικά νούμερα δημοσίων υπαλλήλων, υπάρχουν εννιά μεγάλα συνδικάτα στη βιομηχανία, ενώ τα μέλη των συνδικάτων υγειονομικής περίθαλψης χωρίζονται σε περισσότερα από 30 συνδικάτα. Επιπλέον, τα περισσότερα από τα σαράντα πανεθνικά συνδικάτα της AFL-CIO έχουν λιγότερα από 100.000 μέλη, ενώ 15 συνδικάτα αντιπροσωπεύουν τα 10 από τα 13 εκατομμύρια μέλη στη AFL-CIO. Έτσι για το SEIU, μία πετυχημένη στρατηγική για το μέλλον θα ήταν αυτή στην οποία τα Πανεθνικά συνδικάτα της AFL-CIO θα «ανάπτυσσαν και θα εφαρμόζαν ένα σχέδιο... να (1) ενώσουν τη δύναμη των εργατών που κάνουν το ίδιο είδος δουλειάς ή είναι στην ίδια βιομηχανία, τομέα, ή τεχνικό κλάδο που προσλαμβάνονται από τους εργοδότες τους, και (2) να εξασφαλίσουν ότι οι εργάτες είναι σε εθνικά συνδικάτα που έχουν τη δύναμη, τους πόρους, την εστίαση και τη στρατηγική να βοηθήσουν τους μη συνδικαλισμένους εργάτες σε αυτό το βασικό τομέα δύναμης του συνδικάτου για να ενταχθούν και να βελτιώσουν τους μισθούς των εργατών, τα κέρδη και τις εργασιακές συνθήκες». Για να πετύχουν αυτούς τους στόχους, το SEIU πρότεινε μία αξιοσημείωτη συγκέντρωση εξουσίας της AFL-CIO,<sup>3</sup> τέτοια έτσι ώστε

Το Εκτελεστικό Συμβούλιο θα έπρεπε να έχει τη δύναμη να αναγνωρίζει μέχρι και τρία ηγετικά εθνικά συνδικάτα που έχουν τα μέλη, τους πόρους, τη συγκέντρωση και τη στρατηγική να κερδίσουν σε μία ορισμένη βιομηχανία, τεχνικό κλάδο, ή εργοδότη, και θα έπρεπε να απαιτούν από αυτά τα ηγετικά συνδικάτα να προτείνουν σχέδια να κερδίσουν για τους εργάτες στον τομέα της δύναμής τους. Σε διαβούλευση με τους εργάτες που επηρεάζονται, η AFL-CIO θα έπρεπε να έχει την εξουσία να απαιτεί συντονισμένες διαπραγματεύσεις και να συγχωνεύει ή να καταργεί καταστατικά συνδικάτων, να μεταφέρει αρμοδιότητες στα συνδικάτα των οποίων η βιομηχανία ή ο τεχνικός κλάδος είναι ο βασικός τους τομέας δύναμης, και να εμποδίζει οποιαδήποτε συγχώνευση που θα διαιρούσε παραπέρα τη δύναμη των εργατών. Τα συνδικάτα της AFL-CIO θα έπρεπε να δουλεύουν μαζί για να αυξήσουν τους μισθούς και τα κέρδη σε κάθε βιομηχανία. Όπου τα μέλη ενός συνδικάτου έχουν ξεκάθαρα εγκαθιδρύσει πρότυπα συμβάσεων σε μία βιομηχανία ή αγορά ή με ένα συγκεκριμένο εργοδότη, κανένα άλλο συνδικάτο δεν θα έπρεπε να επιτρέπεται να υπογράψει συμβάσεις που υποσκάπτουν αυτά τα πρότυπα.

Η αρχική πρόταση από το SEIU αντιμετωπίστηκε με σχέδια που προταθήκανε από άλλα συνδικάτα και σχετικές ομάδες όπως οι Εργαζόμενοι Επικοινωνιών της Αμερικής, και η Αμερικανική Ομοσπονδία Εργαζομένων σε Πολιτείες, Κομητείες και Δήμους. Σε αντίθεση με το σχέδιο της SEIU, αυτά τα συνδικάτα υποστηρίξαν ότι σημαντικές αλλαγές πρέπει να γίνουν αλλά θα έπρεπε να διατηρήσουν την αυτονομία τους και ότι δεν θα έπρεπε να παραχωρηθεί στην AFL-CIO τέτοια σαρωτική δύναμη. Πολλά συνδικάτα, ακτιβιστές, ηγέτες, απλά μέλη βάσης έχουν θέσει υπό αμφισβήτηση την πρόταση αλλαγής της δομικής φύσης του εργατικού κινήματος των ΗΠΑ, χωρίς πρώτα αλλαγή στη φύση της φιλοσοφίας του και ρήξης με βάση την ιδέα ότι ο εταιρικός συνδικαλισμός επηρεάζει ακόμα αρκετούς συνδικαλιστές αξιωματούχους και εργαζόμενους. Έτσι, τον Ιανουάριο 2005 το Ινστιτούτο Α. Φίλιπ Ράντολφ, η Αμερικανική Συμμαχία Εργασίας Ασίας Ειρηνικού, Ο Συνασπισμός

Μαύρων Συνδικαλιστών, ο Συνασπισμός Γυναικών Συνδικάτων Εργασίας, το Εργατικό Συμβούλιο για την Πρόοδο της Λατινικής Αμερικής, και Η Υπερηφάνεια στην Εργασία εκδώσανε μία «Δήλωση Ενότητας» τονίζοντας ότι, ενώ η οργάνωση αναγνωρίζεται ως η πρόκληση:

Εκείνοι που είναι υπεύθυνοι για τις οργανωτικές αποφάσεις και για την ηγετική οργάνωση των εκστρατειών συχνά δεν συμπεριλαμβάνουν έγχρωμους και γυναίκες. Επίσης η τεράστια πρόκληση να οργανώσεις έγχρωμους ανθρώπους στο Νότο, στα Νοτιοδυτικά, και σε ποικίλες αστικές περιοχές στερείτε επαρκούς υποστήριξης και πόρων. Το εργατικό κίνημα δεν θα έπρεπε να υποθέσει ότι οι μη συνδικαλισμένοι εργάτες στερούνται οποιασδήποτε οργάνωσης. Πράγματι αρκετοί έγχρωμοι εργάτες και μετανάστες συμμετέχουν στην κοινότητά τους μέσω πολιτικών, θρησκευτικών και άλλων μορφών οργανώσεων «βασισμένων στην ταυτότητα» που είναι δυναμικοί σύμμαχοι του εργατικού κινήματος. Ο χρόνος και η προσοχή είναι σημαντικά για να καλλιεργήσουμε συμμαχίες εργασίας και κοινότητας για να υποστηρίξουμε την οργάνωση. Οι οργανισμοί ανά εκλογική περιφέρεια είναι σε μοναδική θέση να οικοδομήσουν δυνατές, διαρκείς γέφυρες αλληλεγγύης μεταξύ συνδικάτων, οργανώσεων πολιτικών δικαιωμάτων, γυναικών, μεταναστών, μειονοτήτων, Λεσβιών, Γκέι, Αμφίφυλων και Τρανς.

Τέτοιου είδους εντάσεων γύρω από το μέλλον του κινήματος τελικά εξεράγησαν τον Ιούλιο του 2005, όταν το SEIU, η Διεθνή Αδελφότητα Φορτηγατζήδων, η Διεθνή Ένωση Εργαζομένων Βορείου Αμερικής, η οργάνωση ΕΝΩΘΕΙΤΕ ΕΔΩ, η Διεθνή Ένωση Εργαζομένων στα Τρόφιμα και στο Εμπόριο, η Συνδικαλισμένη Αδελφότητα Ξυλουργών και Επιπλοποιών Αμερικής και οι Συνδικαλισμένοι Γεωργικοί Εργάτες – συνδικάτα που αντιπροσωπεύουν πάνω από 5 εκατομμύρια εργάτες-αποσυρθήκανε από την AFL-CIO και διαμορφώσανε μία νέα ομοσπονδία, το «Συνασπισμό Αλλαγή για να Νικήσουμε». Μία τέτοια εξέλιξη έχει εγείρει αρκετά ερωτηματικά για την πορεία του μέλλοντος του εργατικού κινήματος. Πως μπορούν οι εργάτες να οικοδομήσουν ένα εργατικό κίνημα ευαίσθητο στη βάση και να ενθαρρύνει ακόμα τη συμμετοχή των απλών μελών της συνδικαλιστικής βάσης στη συμμετοχή της λήψης αποφάσεων και το οποίο επίσης να μπορεί να αντιμετωπίσει το παγκόσμια οργανωμένο κεφάλαιο? Με ποιους τρόπους θα έπρεπε η αλλαγή της ηγετικής δομής του εργατικού κινήματος και των μεμονωμένων συνδικάτων να αντανακλάει το νέο πρόσωπο της εργατικής δύναμης? Αν το εργατικό κίνημα κλιμακώνει τις στρατηγικές και δομές του χωρίς να υποστηρίζει συγχρόνως τα τοπικά μέλη και ακτιβιστές διατρέχει τον κίνδυνο να ξαναδημιουργήσει τον εταιρικό συνδικαλισμό σε μεγαλύτερη κλίμακα? Αξιοσημείωτα , αρκετά από αυτά τα ερωτήματα περιστρέφονται γύρω από το θέμα της γεωγραφίας, ειδικά σε ποια χωρική κλίμακα θα έπρεπε η εξουσία να εγκαθίσταται, και πως θα μπορούσαν τα συνδικάτα να αναπτύξουν στρατηγικές που θα τους επιτρέπανε και τη μεγαλύτερη ευελιξία και να τους δίνουν τη μεγαλύτερη δύναμη να αντιμετωπίσουν την άνισα ανεπτυγμένη οικονομική γεωγραφία του παγκόσμιου καπιταλισμού. Αν και στην ουσία συμφωνούν όλοι οι παρατηρητές η οργάνωση και η κινητοποίηση των εργαζομένων είναι το κλειδί σε οποιαδήποτε προσπάθεια να αναζωογονηθεί το κίνημα και ότι σημαντικοί πόροι πρέπει να κατευθυνθούν σε τέτοιου είδους προσπάθειες, το ερώτημα παραμένει πως θα επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι και τι πρέπει να θυσιασθεί για να υλοποιηθούν. Ως εκ τούτου, ενώ πολλοί βλέπουν ως ειρωνικό ότι ένα συνδικάτο που χαιρετήθηκε για μία καμπάνια όπως αυτή της JfJ ότι ήταν τόσο καινοτόμο, ριζοσπαστική και συγκεκριμένη σε τοπικό επίπεδο, διακηρύσσει ένα σχέδιο που συγκεντρώνει την εξουσία στα χέρια λίγων συνδικάτων, άλλοι υποστηρίζουν ότι το εργατικό κίνημα πρέπει οργανωτικά να ανταποκριθεί στους εργοδότες του, οι οποίοι στη δομή τους είναι ολοένα και περισσότερο πανεθνικοί και παγκόσμιοι.

## Συμπέρασμα

Αποκεντρωμένοι τόποι εργασίας που διασκορπίζουν τους εργάτες σε όλο και περισσότερους χώρους εργασίας γίνονται όλο και πιο συνηθισμένοι, μορφές σχέσεων εργοδότη-εργαζομένου διαφοροποιούνται όλο και περισσότερο και η πληρωμένη εργατική δύναμη στις ΗΠΑ είναι περισσότερο διαφοροποιημένη από ότι ήταν πριν από ένα αιώνα. Για να είναι πετυχημένη η υπεράσπιση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τότε, το εργατικό κίνημα χρειάζεται να δημιουργήσει μοντέλα οργάνωσης που μπορούν να ανταποκριθούν σε όλα αυτά τα θέματα. Επιπλέον, η έρευνα επανειλημμένως τονίζει το γεγονός ότι οι οργανωτικές προσπάθειες επιτυγχάνουν πιο συχνά όπου υπάρχει υψηλή συμμετοχή των απλών μελών της βάσης στην καμπάνια. Ακόμα, με σκοπό να κινητοποιηθούν οι εργάτες για να συμμετάσχουν στις συνδικαλιστικές δράσεις, οι διοργανωτές πρέπει να κατανοήσουν το χώρο εργασίας, τους εργάτες και τον εργοδότη. Ως εκ τούτου, ενώ τα θέματα της καμπάνιας μπορεί να είναι παρόμοια από τον ένα τομέα και χώρο στον άλλο (η εντατικοποίηση της παραγωγικής διαδικασίας για παράδειγμα), λαμβάνουν συγκεκριμένες μορφές σε διαφορετικούς χώρους εργασίας. Παρομοίως, οι τύποι δράσεων που είναι κατάλληλοι θα διαφοροποιηθούν σύμφωνα με τους εργάτες – για παράδειγμα οι μαζικές πορείες των εργατών με τα κόκκινα t-shirt και των υποστηρικτών τους που προτιμήθηκαν από τους καθαριστές του LA μπορεί να μην ταιριάζουν σε καθαριστές σε άλλα μέρη. Το κλειδί, λοιπόν, φαίνεται να είναι η ικανότητα να αναπτύσσουν καμπάνιες και δομές που παρέχουν επαρκή ευελιξία να ενσωματώνουν τοπικά χαρακτηριστικά, και ακόμα επίσης να παρέχουν αρκετό συλλογικό μαζικό και κεντρικό συντονισμό ώστε να επιτρέψει στους εργάτες να αντισταθούν στους εργοδότες τους. Το εργατικό κίνημα, συνεπώς, ξεκάθαρα αντιμετωπίζει το δίλημμα αρκετών αποφάσεων για την οργάνωση. Η οργάνωση έναν προς έναν είναι συχνά πολύ επιτυχής, αλλά είναι ακριβής και μακρά διαδικασία. Εξίσου, ενώ η τοπική αυτονομία είναι συχνά κρίσιμη για τις προσπάθειες οργάνωσης, τα μητρικά συνδικάτα είναι συνήθως απρόθυμα να παρέχουν χρηματοδότηση χωρίς να διατηρούν κάποιο βαθμό ελέγχου – συχνά, απολύτως σημαντικό – πάνω στην καμπάνια. Δημιουργώντας ένα συνδικάτο ή μία καμπάνια χαρακτηρισμένη από υψηλά επίπεδα συμμετοχής εργαζομένων σημαίνει ότι το μισθωτό προσωπικό του συνδικάτου πρέπει να παραιτηθεί από κάποια εξουσία λήψης αποφάσεων και να επιτρέψει στο σύνολο των μελών να θέσουν στόχους και πολιτική, αλλά αυτό είναι ένα δύσκολο καθήκον σε ένα εργατικό κίνημα στο οποίο η εξουσία είναι βαθιά εδραιωμένη. Επιπλέον, η διαφοροποίηση της εργατικής δύναμης θέτει αμφισβητήσεις καθώς οι διοργανωτές των συνδικάτων και τα συνδικάτα παλεύουν με το θεσμικό ρατσισμό και σεξισμό, η πιο προφανής μαρτυρία της οποίας είναι η παρούσα μετατροπή της ηγεσίας και του προσωπικού του εργατικού κινήματος των ΗΠΑ που απέχει μακριά από το να αντανάκλα τη ποικιλία του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού. Από τις εκλεγμένες θέσεις στα διοικητικά συμβούλια ως τις πληρωμένες θέσεις ως διοργανωτές, λευκοί άντρες κρατούν τις θέσεις εξουσίας στις υψηλότερες βαθμίδες παρά το σύνολο των μελών σε συγκεκριμένα συνδικάτα.

Μοντέλα οργάνωσης όπως αυτές της καμπάνιας JfJ αναδυόμενα από τον τομέα υπηρεσιών εμφανίζονται να τονίζουν τον τρόπο προς ολόένα και περισσότερα επιτυχημένα και όσον αφορά την ιδιότητα μέλους και τη συμμετοχή. Είναι κρίσιμο τα συνδικάτα να οργανώνουν νέους εργάτες και να αυξάνουν τα επίπεδα εργατικής συμμετοχής και ακτιβισμού. Το τι απομένει, όμως, να ελεγχθεί, είναι σε τι κλίμακα οι αποφάσεις θα λαμβάνονται και πως η κουλτούρα και η δομή του συνδικάτου θα αλλάξει ως αποτέλεσμα αλλαγών στρατηγικών οργάνωσης και αλλαγής στην ιδιότητα του μέλους. Χτίζοντας το έδαφος για ένα νέο εργατικό κίνημα, είναι σημαντικό οι αξίες του συνδικάτου να διαμορφώνονται από τους εργάτες σε σχέση με το συγκεκριμένο πολιτισμό των χώρων εργασίας τους, τον εργοδότη



και τις ταυτότητες των εργατών. Είναι επίσης κρίσιμο αυτοί που σκέφτονται προσεκτικά πώς να οικοδομήσουν θεσμικές αλλαγές που επιτρέπουν επαρκή συλλογική δράση να αμφισβητούν το εθνικά και παγκόσμια οργανωμένο κεφάλαιο.

## Ευχαριστίες

Μία έκδοση αυτής της εργασίας παρουσιάσθηκε στην Ετήσια Συνάντηση του Σωματίου Αμερικανών Γεωγράφων στη Νέα Υόρκη το Μάρτιο του 2001. Θα ήθελα να ευχαριστήσω τη Jane Wills για τη συν-διοργάνωση των συνεδρίων μαζί μου και τους Luis Aguiar και Andrew Herod για την ευκαιρία να είμαι μέρος αυτής της συλλογής. Είμαι ευγνώμων στους Luis, Andy, Melissa Gilbert και στους δύο ανώνυμους κριτικούς για τα σχόλιά τους που σε μεγάλο βαθμό ενδυνάμωσαν την εργασία. Τους Mike Garcia και Jonno Shaffer που έδωσαν το χρόνο τους να μιλήσουν μαζί μου παρόλο το πολυάσχολο πρόγραμμά τους, τους εκτιμώ πολύ.

## Σημειώσεις

<sup>1</sup> Αρκετά συνδικάτα έχουν εθνικές «κύριες» συμβάσεις που διαπραγματεύονται από το Πανεθνικό συνδικάτο και καλύπτουν θέματα όπως οι μισθοί, και η διάρκεια των διακοπών αλλά αφήνουν τα Τοπικά συνδικάτα να αναπτύξουν τοπικούς ειδικούς όρους και συνθήκες οι οποίες τροποποιούν την κύρια σύμβαση σε συγκεκριμένα θέματα (όπως οι συγκεκριμένοι χρόνοι στους οποίους οι εργαζόμενοι μπορούν να έχουν διαλείματα στη διάρκεια μία βάρδιας).

<sup>2</sup> Αν δεν σημειώνεται διαφορετικά, όλες οι παραθέσεις από τον Garcia είναι από συνεντεύξεις με τη συγγραφέα που διεξήχθησαν στις 5, 7 και 9 Μαρτίου 2005

<sup>3</sup> Αυτή είναι μία αξιοσημείωτη αλλαγή, για τη AFL-CIO σαν θεσμός είχε μακρά μία αποκεντρωμένη δομή, με την εξουσία να εγκαθίσταται στα μεμονωμένα συνδικάτα μέλη παρά στην ίδια την Ομοσπονδία. Αυτή η αντίθεση με χώρες όπως η Γερμανία, όπου η κεντρική εργατική ομοσπονδία-στην περίπτωση της Γερμανίας η Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB: Γερμανική Συνομοσπονδία Συνδικάτων)- έχει περισσότερη δύναμη να λέει στα μεμονωμένα συνδικάτα μέλη της τι να κάνουν

## Βιβλιογραφία

- Banks A (1991) The power and promise of community unionism. *Labor Research Review* 18:7–31
- Berman L (1998) In your face, in your space: Spatial strategies in organizing clerical workers at Yale. In A Herod (ed) *Organizing the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism* (pp 203–224). Minneapolis: University of Minnesota Press
- Bronfenbrenner K and Juravich T (1998) It takes more than housecalls: Organizing to win with a comprehensive union-building strategy. In K Bronfenbrenner, T Juravich, S Friedman, R Hurd, R Oswald, and R Seeber (eds) *Organizing to Win: New Research on Union Strategies* (pp 19–36). Ithaca, NY: ILR Press
- Bronfenbrenner K, Juravich T, Friedman S, Hurd R, Oswald R and Seeber R (eds) (1998) *Organizing to Win: New Research on Union Strategies*. Ithaca, NY: ILR Press
- Castree N, Coe N, Ward K and Samers M (2004) *Spaces of Work: Global Capitalism and Geographies of Labour*. London: Sage Publications
- Clawson D (2003) *The Next Upsurge: Labor and the New Social Movements*. Ithaca: ILR/Cornell University Press
- Cobble D (1991) Organizing the postindustrial work force: Lessons from the history of Waitress Unionism. *Industrial and Labor Relations Review* 44(April):419–436
- Cranford C (1998) Gender and citizenship in the restructuring of janitorial work in Los Angeles. *Gender Issues* 16(4):25–51
- Cranford C (2004) Gendered resistance: Organizing Justice for Janitors in Los Angeles. In J Stanford and L F Vosko (eds) *Challenging the Market: The Struggle to Regulate Work and Income* (pp 309–329). Montreal and Kingston: McGill-Queen's University Press
- del Olmo F (1995) Perspective on labor: Empowerment has its problems; the sudden prominence of the service workers' union belies the trouble the old guard has with its base of minorities and women. *Los Angeles Times* 29 October:5
- Erickson C, Fisk C, Milkman R, Mitchell D and Wong, K (2002) Justice for Janitors in Los Angeles: Lessons from three rounds of negotiations. *British Journal of Industrial Relations* 40:543–567

Faue E (1991) *Community of Suffering and Struggle*. Chapel Hill: University of North Carolina Press

Fine J (2000) Community unionism in Baltimore and Stamford: Beyond the politics of particularism. *WorkingUSA* 4(3):59–85

Fisk C, Mitchell D and Erickson C (2000) Union representation of immigrant janitors in Southern California: Economic and legal challenges. In R Milkman (ed) *Organizing Immigrants: The Challenge for Unions in Contemporary California* (pp 199–224) Ithaca: Cornell University Press

Garcia M (1995) Service union trusteeship. *Los Angeles Times* 7 November:8.

Gray M (2004) The social construction of the service sector: Institutional structures and labour market outcomes. *Geoforum* 35(1):23–34

Green J and Tilly C (1987) Service unionism: Directions for organizing. *Labor Law Journal* August:486–495

Heckscher C (1988) *The New Unionism: Employee Involvement in the Changing Corporation*. New York: Basic Books

Herod A (1991) Local political practice in response to a manufacturing plant closure: How geography complicates class analysis. *Antipode* 24:385–402

Herod A (1997) From a geography of labor to a labor geography. *Antipode* 29:1–31

Herod A (1998) *Organizing the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism*. Minneapolis: University of Minnesota Press

Herod A (2001a) Labor internationalism and the contradictions of globalization: Or, why the local is sometimes still important in the global economy. *Antipode* 33:407–426

Herod A (2001b) *Labor Geographies: Workers and the Landscapes of Capitalism*. New York: Guilford Press

Holmes J (2004) Re-scaling collective bargaining: Union responses to restructuring in the North American auto industry. *Geoforum* 35(1):9–22

Howley J (1990) Justice for janitors: The challenge of organizing in contract services. *Labor Research Review* 15:61–72

Hurd R and Rouse W (1989) Progressive union organizing: The SEIU Justice for Janitors campaign. *Review of Radical Political Economy* 21:70–75

Johns R and Vural L (2000) Class, geography and the consumerist turn: UNITE and the Stop Sweatshops Campaign. *Environment and Planning A* 32:1193–1213

Johnston P (1994) *Success While Others Fail: Social Movement Unionism and the Public Workplace*. Ithaca: ILR Press

Lerner S (1996) Reviving unions. *Boston Review* April/May

Michels R (2001/1915) *Political Parties: A Sociological Study of the Oligarchical Tendencies of Modern Democracy*. Batoche Books: Kitchener, Ontario (first published in English in 1915)

Milkman R and Voss K (2004) *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement*. Ithaca: ILR/Cornell University Press

Mines R and Avina J (1992) Immigrants and labor standards: The case of California janitors. In J Bustamante, C Reynolds and R Hinojosa Ojeda (eds) *US–Mexico Relations: Labor Market Independence* (pp 429–448). Stanford: Stanford University Press

Moody K (1988) *An Injury to All: The Decline of American Unionism*. London: Verso Press

Nazario S (1995) Hunger strike marks union's split labor: Strong dissident group within janitors organization launches protest after effort to take control of board is blocked. *Los Angeles Times* 8 August:1

Rudy P (2004) "Justice for Justice," not "compensation for custodians": The political context and organizing in San Jose and Sacramento. In R Milkman and K Voss (eds) *Rebuilding Labor: Organizing and Organizers in the New Union Movement* (pp 133–149). Ithaca: ILR/Cornell University Press

Sadler D (2004) Trade unions, coalitions and communities: Australia's Construction, Forestry, Mining and Energy Union and the international stakeholder campaign against Rio Tinto. *Geoforum* 35(1):35–46

Savage L (1998) Geographies of organizing: Justice for Justice in Los Angeles. In A Herod (ed) *Organizing the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism* (pp 225–252). Minneapolis: University of Minnesota Press

Savage L (2004) Public sector unions shaping hospital privatization: The creation of Boston Medical Center. *Environment and Planning A* 36(3):547–568

Savage L and Wills J (2004) New geographies of trade unionism. *Geoforum* 35(1):5–8

Tufts S (1998) Community unionism in Canada and labor's (re) organization of space. *Antipode* 30:227–250

Tufts S (2004) Building the "competitive city": Labour and Toronto's bid to host the Olympic Games. *Geoforum* 35(1):47–58

Voss K and Sherman R (2000) Breaking the iron law of oligarchy: Union revitalization in the American labor movement. *American Journal of Sociology* 106(2):303–349

Waldinger R, Erickson C, Milkman M, Mitchell D, Valenzuela A, Wong K and Zeitlan M (1998) Helots no more: A case study of the Justice for Janitors campaign in Los Angeles. In K Bronfenbrenner, T Juravich, S Friedman, R Hurd, R Oswald and R Seeber (eds) *Organizing to Win: New Research on Union Strategies* (pp 102–119). Ithaca: ILR/Cornell University Press

- Walsh J (2000) Organizing the scale of labor regulation in the United States: Service sector activism in the city. *Environment and Planning A* 32:1593–1610
- Wial H (1993) The emerging organizational structure of unionism in low-wage services. *Rutgers Law Review* 45:671–738
- Wial H (1994) New bargaining structures for new forms of business organization. In S Friedman, R W Hurd, R A Oswald and R L Seeber (eds) *Restoring the Promise of American Labor Law* (pp 303–313). Ithaca: ILR/Cornell University Press
- Wills J (1996) Geographies of trade unionism: Translating traditions across space and time. *Antipode* 28:352–378
- Wills J (1998a) Taking on the cosmocorps: Experiments in transnational labor organization. *Economic Geography* 74:111–130
- Wills J (1998b) Space, place and tradition in working-class organization. In A Herod (ed) *Organizing the Landscape: Geographical Perspectives on Labor Unionism* (pp 129–158). Minneapolis: University of Minnesota Press
- Wills J (2001) Community unionism and trade union renewal in the UK: Moving beyond the fragments at last? *Transactions of the Institute of British Geographers* 26(4):465–483
- Wilton R and Cranford C (2002) Toward an understanding of the spatiality of social movements: Labor organizing at a private university in Los Angeles. *Social Problems* 47(3):374–394

Η **Lydia Savage** είναι βοηθός καθηγήτριά Γεωγραφίας και πρόεδρος του Τμήματος Γεωγραφίας-Ανθρωπολογίας του Πανεπιστημίου του Southern Maine όπου επίσης είναι μέλος του Συμβουλίου Γυναικείων Σπουδών και ιδρυτικό μέλος του Ελάσσων Προγράμματος Εργατικών Σπουδών. Απέκτησε το πτυχίο της στη Γεωγραφία από το Πανεπιστήμιο της Καλιφόρνια Berkeley, το μεταπτυχιακό και διδακτορικό της στη γεωγραφία από το Clark University. Η τρέχουσα έρευνά της εξετάζει τους τρόπους με τους οποίους τα εργατικά συνδικάτα αναδιαμορφώνουν τις συνδικαλιστικές στρατηγικές και μεταμορφώνουν τις θεσμικές κουλτούρες στο φως των σύγχρονων κοινωνικών, πολιτισμικών και οικονομικών αλλαγών. Πρώην μέλος του Διεθνούς Σωματείου Μηχανικών, είναι τωρινό μέλος των Συνεργαζόμενων Σχολών του Συστήματος του Πανεπιστημίου του Maine, MEA/NEA.