

Οι συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης που οργανώνονται απ'τα αφεντικά είναι πια παράνομες



Στις αρχές Νοέμβρη το Εθνικό Συμβούλιο Εργασιακών Σχέσεων (National Labor Relations Board – NLRB) αποφάσισε ότι οι υποχρεωτικές συναντήσεις κατά τις οποίες οι εργαζόμενοι αναγκάζονται να ακούν εργοδοτικούς λίβελους σχετικά με τα εργατικά τους δικαιώματα είναι παράνομες. Οι υποχρεωτικές συναντήσεις συχνά αναφέρονται ως «συναντήσεις δέσμιου ακροατηρίου» (captive audience meetings). Στοχεύοντας εξ αρχής στο να κάμψουν τη συνδικαλιστική δυναμική και να τρομάξουν τους εργαζόμενους ώστε να ψηφίζουν ενάντια στα σωματεία, οι συναντήσεις τέτοιου είδους αποτελούν βασικό αντι-συνδικαλιστικό εργαλείο των αφεντικών και πλήττουν τους εργαζόμενους που οργανώνονται για να βελτιώσουν τη ζωή τους.

Στο επίκεντρο της προσοχής βρίσκεται η Amazon. Η εταιρεία πραγματοποιούσε υποχρεωτικές συναντήσεις ώστε να αποθαρρύνει τους εργαζόμενους από το να συνδικαλίζονται. Αυτή η υπόθεση, που αφορά τις εγκαταστάσεις της Amazon στο Στέιτεν Άιλαντ, ανέδειξε την πρακτική των εργοδοτών να αξιοποιούν συναντήσεις τέτοιου είδους για να εκφοβίσουν εργαζόμενους και να υπονομεύσουν το δικαίωμά τους να οργανωθούν.

Το 2022 η γενική σύμβουλος του NLRB, Τζένιφερ Αμπρούτσο, εξέδωσε υπόμνημα με το οποίο ενημέρωνε ότι θα ζητούσε από το NLRB να κηρύξει τις συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης παράνομες. Στο υπόμνημά της σχετικά με αυτές, η Αμπρούτσο το έθεσε ωμά ως εξής: «Αυτή η δυνατότητα καταναγκασμού αποτελεί παραβίαση του εργατικού δικαίου και αντίκειται στην προστασία της ελεύθερης επιλογής των εργαζομένων».

Υπάρχει λόγος που οι εταιρείες, οι οποίες αντιτίθενται στην οργάνωση των εργαζομένων τους, επιλέγουν τις συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης για να τους επιπλήξουν και να τους εκφοβίσουν: οι καταναγκαστικές συναντήσεις είναι αποτελεσματικές. Σύμφωνα με μια [έρευνα](#), οι πιθανότητες επιτυχίας των εργαζομένων που προσπαθούν να συστήσουν σωματείο μειώνονται ανάλογα με τον αριθμό των συναντήσεων αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης. Περίπου το [90% των εκστρατειών](#) για να οργανωθούν οι εργαζόμενοι σε σωματείο βρίσκονται αντιμέτωπες με συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης.

Είτε διεξάγονται από τη διοίκηση, από αμειβόμενους συμβούλους ή από δικηγόρους, το αποτέλεσμα

τους είναι συνήθως το ίδιο: οι εργαζόμενοι υπομένουν ώρες παραπληροφόρησης, υπόγειων απειλών και εξαντλητικής πίεσης. Όπως είπε κάποτε ο αποδημήσας εχθρός των συνδικάτων, Μάρτιν Λέβιτ: «Ο μόνος τρόπος για να διαλύσεις ένα σωματείο είναι το ψέμα, η παραποίηση, η χειραγώγηση και πάντα, πάντα να επιτίθεσαι».

Στην απόφαση του συμβουλίου επισημαίνονται αρκετοί λόγοι για τους οποίους οι συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης παραβιάζουν εργατικά δικαιώματα σύμφωνα με το Τμήμα 7 της NLRA. Πρώτον, καθιστώντας την προσέλευση υποχρεωτική, οι εργοδότες περιορίζουν τη δυνατότητα των εργαζομένων να επιλέγουν αν θα συμμετέχουν ή όχι σε συνδικαλιστικές συζητήσεις. Δεύτερον, αυτές οι συναντήσεις επιτρέπουν στους εργοδότες να μελετούν τις στάσεις των εργαζομένων και να εκτιμούν την αποτελεσματικότητα του αντι-συνδικαλιστικού τους μηνύματος. Τέλος, η απειλή πειθάρχησης ή απόλυσης λόγω μη προσέλευσης δημιουργεί ένα καταναγκαστικό περιβάλλον που μπορεί να πιάσει τους εργαζόμενους να υιοθετήσουν την οπτική του εργοδότη.

Η απόφαση του NLRB επί των συναντήσεων αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης συνιστά θρίαμβο για τους εργαζόμενους και αντίστοιχα συντριβή για τους διώκτες του συνδικαλισμού και τους πελάτες τους. Η ακύρωση μιας από τις πιο αποτελεσματικές τακτικές του εγχειριδίου δίωξης του συνδικαλισμού χαρίζει στους εργαζόμενους περισσότερη ελευθερία ώστε να αποφασίσουν πώς θα διεκδικήσουν καλύτερο βιοτικό επίπεδο για τους ίδιους, τις οικογένειες και τις κοινότητές τους. Πάνω από τους μισούς εργαζόμενους στην Αμερική θέλουν σωματείο προκειμένου να πετύχουν αυτούς τους στόχους, όμως η πλειονότητά τους παρεμποδίζεται μέσω καταναγκαστικών εργοδοτικών επιθέσεων, όπως οι συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης.

Ο Ντόναλντ Τραμπ θα αναλάβει την προεδρία τον Ιανουάριο. Μαζί με τους εταιρικούς συμμάχους του, ήδη αμφισβητούν τη συνταγματικότητα του NLRB και πιθανότατα θα προσπαθήσουν να ανακαλέσουν την απόφαση για τις συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης ώστε να επιστρέψουμε στο καθεστώς στο οποίο τα αφεντικά μπορούν να καταστέλλουν τα ομοσπονδιακά, συνταγματικά και εργατικά δικαιώματα των εργαζομένων. Άρα το εργατικό κίνημα οφείλει να δραστηριοποιηθεί άμεσα έπειτα από αυτή την απόφαση.

Το LaborLab, μη κερδοσκοπικός οργανισμός που αντιτίθεται στον εργοδοτικό καταναγκασμό και εκφοβισμό, προσπαθεί να εξασφαλίσει ότι κάθε σωματείο και εργατικό κέντρο της χώρας είναι ενήμερο για τον νόμο. Αναλόγως του τι θα συμβεί τους επόμενους δύο μήνες με τις θέσεις του NLRB, εκτιμάται ότι το εργατικό κίνημα έχει από έξι μήνες έως δύο χρόνια για να αξιοποιήσει αυτό το νέο νομικό καθεστώς όσο μπορεί. Αυτό απαιτεί σταθερή και συνεπή δράση.

Πριν από την απόφαση του NLRB, δώδεκα πολιτείες είχαν περάσει δικούς τους νόμους που απαγόρευαν τις συναντήσεις «δέσμιου ακροατηρίου» που αφορούν θέματα πολιτικά, θρησκευτικά ή προσπάθειες αντι-συνδικαλιστικής προπαγάνδας. Η Αλάσκα, η τελευταία πολιτεία που απαγόρευσε αυτή την πρακτική, το έκανε φέτος μέσω μιας πρωτοβουλίας για δημοψήφισμα. Χοντρικά 100 εκατ. Αμερικανοί προστατεύονται πια και από πολιτειακούς νόμους πέραν των ομοσπονδιακών απέναντι

στις συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης. Ωστόσο, ιστορικά η συμμόρφωση στις πολιτειακές απαγορεύσεις έχει υπάρξει εκνευριστικά πλημμελής.

Το LaborLab συνεργάζεται με εργαζόμενους που πήραν μέρος σε συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης σε πολιτείες που τις έχουν απαγορεύσει. Οι εργαζόμενοι στο ναυπηγείο φορτηγίδων Gunderson Marine and Iron του Πόρτλαντ έχασαν πρόσφατα την ψηφοφορία για να ενταχθούν στο συνδικάτο Boilermakers Local 104. Τρεις βδομάδες νωρίτερα, η Gunderson είχε προσλάβει την Employer Labor Solutions, εταιρεία καταστολής του συνδικαλισμού που εδρεύει στο Λέικγουεϊ του Τέξας. Η εταιρεία πραγματοποίησε υποχρεωτικές συναντήσεις ενάντια στον συνδικαλισμό. Στην πραγματικότητα, ούτε οι εργαζόμενοι ούτε οι διοργανωτές των συναντήσεων γνώριζαν τους πολιτειακούς νόμους που απαγόρευαν τις καταναγκαστικές συναντήσεις, θεωρώντας ότι όφειλαν να παρίστανται σ' αυτές. Εάν οι εργαζόμενοι γνώριζαν τα δικαιώματά τους σύμφωνα με τον πολιτειακό νόμο του Όρεγκον και απέρριπταν τη συμμετοχή σ' αυτές, το αποτέλεσμα της ψηφοφορίας ίσως να ήταν διαφορετικό.

Τώρα που η δημοφιλία των σωματείων βρίσκεται σε πρωτοφανή επίπεδα και ο συνδικαλισμός κερδίζει το ενδιαφέρον των εργαζομένων, έχουμε τη μοναδική ευκαιρία να κάνουμε αποφασιστικό βήμα στο να κερδίζουμε σωματειακές εκλογές [ακόμη και ενόψει της διακυβέρνησης Τραμπ](#). Η απόφαση για τις συναντήσεις αποθάρρυνσης συνδικαλιστικής δράσης προσφέρει σημαντική ώθηση σ' αυτές τις προσπάθειες εφόσον το εργατικό κίνημα σταθεί στο ύψος των περιστάσεων.

[Μετάφραση](#) του Απόλλωνα Λιακόπουλου