

Bandilang Itim
Magkaugnay ang ating Pakikibaka
Towards Anarchy in the Archipelago
Para sa pagpapalawig ng kaisipan ng kalayaan



BossBusters
Paano Sisantehin si Bossing
Isang Gabay ng mga Manggagawa para sa Direct Action
2022

bandilangitim.xyz

Paano Sisantehin si Bossing

Isang Gabay ng mga Manggagawa para sa Direct Action

BossBusters



2022

Talaan ng mga nilalaman

Slowdown	5
Work-to-rule	7
Good Work Strike	8
Sitdown Strikes	9
Selective Strikes	10
Whistle Blowing (Alam Mo Ba...)	11
Sick-In	12
Dual Power (Huwag Pansinin si Bossing)	13
Monkey-Wrenching	15
Pagkakaisa	16
Afterword: Spontanyong Pagkikilos, o Self-Directed Militancy	17

manggagawa, sa pamamagitan ng pagtanggap ng kapangyarihan mula sa manggagawa papunta sa mga burokratang unyon o iba pa.

Tandaan na ang taktikang nakadetalye sa pamphlet na ito ay maaaring ilegal. Ang pagtindig para sa mas magandang mundo ay kadalasan hindi legal. Ang batas ng mundo ay ang batas ng estado at ng kapital na pinopondohan ito. Pero welgang talunan lang ang welgang ilegal. Ang pagwelga mismo ay dating ilegal, kasabay na ng mga unyon, pero sa pamamagitan ng pakikibaka, napilitan ang estado at ang kapital na kilalanin ito. Kapag ikaw ay magwagi sa iyong pakikibago, maaaring makamit mo din ang mga ito.

Sa halip na kontakin ang IWW, maaaring mag-reach out sa kapwa manggagawa, maging sa bansa mang ito o sa mga karatig-bansa. Sa pamamagitan ng pagkakaisa pwedeng makahanap ng kapanalig at kasama. Maaari mo ring subukang kontakin ang International Confederation of Labor (ICL-CIT), kung saan parte ang IWW, upang mabigyan ng publiko at pribadong suporta.

Note ng mga Tagasalin: Ang pamphlet na ito ay orihinal na ipinapublish ng BossBusters, isang proyekto ng Bay Area IWW (Industrial Workers of the World, o Wobblies). Ito ay isang translation ng kanilang pamphlet at nilocalize para sa mga Pilipino.

Disclaimer: Hindi garantisadong mangyayari ang gusto mong ipatupad gamit ng mga taktikang ito. Maraming puwedeng magbagk sa mga sitwasyong iyong kinabibilangan. Mas mainam na ikaw at kapwa mong manggagawa ay mag ingat at pag-isipan ng mabuti ang iyong plano bago ito gawin. Samakatuwid, hindi makakatulong ang mga gawaing ito kung walang matatag na organisasyong sasalo sa kanila. Madalian lang ang magagawa ng direct action na sari-sarili lamang. Kailangang kayo ng iyong mga kasama na sumali o bumuo ng matibay na samahan bago gawin ang mga taktikang ito.

“Wala akong ibang maisip na pwedeng isagawa na mas makapagbigay ng ligaya sa iyo, at mas makaka-hassel sa amo niyo, bukod sa kaunting sabotahe sa tamang lugar at sa tamang oras.”

— “Big” Bill Haywood, Industrial Workers of the World.

Alam ng manggagawang-uri ang pagkakawalang-dignidad ng pagtrabaho para makapamuhay. Basta-basta na lamang kinakalimutan ang demokrasya, ang dakilang prinsipyo kung saan diumano itinatag ang lipunang Pilipino, pagka-time-in sa trabaho. Tayo, na walang “say” sa kung anumang produktong ating ginagawa, o kung paano ito ginagawa, na katiting lamang ng halaga ng produktong iyon ang ating isinuweldo, ay may bawa’t karapatang mabwisit sa mga amo natin.

Syempre, sa bandang huli, kailangan natin makalikha ng lipunan kung saan ang mga manggagawa ang may hawak sa lahat ng desisyon ukol sa paggawa at pamamahagi ng produkto at serbisyo. Ang mga industriyang nakapipinsala o walang saysay, tulad ng paggawa ng armas at kemikal, o ang mga banking at insurance na iskam, ay maisasawalang-bahala. Ang tunay na pangangailangan, tulad ng pagkain, pamamahay, at kadamitan, ay kayang i-produce ng mga manggagawa sa loob lamang ng iilang oras sa bawa’t linggo.

Subalit sa ngayon, kailangan natin makabuo ng strategy na huhulma sa paraing ito HABANG kinokontra ang pang-araw-araw na paghihirap na dulot ng modernong wage slavery. Paniniwala ng mga BossBusters, isang proyekto ng Bay Area Wobblies, na ang susi sa pagkamit ng mga layuning ito ay ang direct action. Pero ano nga ba ang ibig sabihin ng direct action?

Ang direct action ay ang kahit anong uri ng guerilla warfare na pinipilayan ng kakayanan ni bossing na kumitâ, nang wala na siyang magawa kundi bumigay sa mga demanda ng manggagawa. Ang pinakakilalang uri ng direct action ay ang welga, kung saan ititigil ng manggagawa ang kanilang paggawa ng produktong pagkakakitaan ng kanilang amo, hanggang sa makuha nila ang kanilang gusto. Mas kumpiyansa dito sa taktikang ito ang mga “business unions” tulad ng AFL-CIO sa USA o TUCP sa Pilipinas, pero isa ito sa mga pinaka-hindi mabisang paraan para makipagtunggalian sa mga amo.

Ang mga amo, dala ng kanilang malalaking puhunan, ay mas may kakayanang tiising ang mahaba-habang welga kumpara sa mga mangga-

gawa. Sa iilang mga kaso, haharangan o kukumpiskahin ng korte ang pondong pang-welga ng unyon. Ang masaklap pa, ang mahabang pagtutunggali ay nagbibigay lamang sa amo ng oportunidad na palitan ang mga nagwewelgang manggagawa ng mga eskirol (ang tinatawag na “scab” o “strike breaker”).

Mas mabisa ang mga manggagawa kapag nagsagawa sila ng direct action habang nagtatrabaho. Kapag tuluyan kang sumuweldo habang binabawasan ang kitâ ng iyong amo, maaari siyang pilayin nang hindi binibigyan ng oportunidad na palitan ka ng eskirol. Sa kahulugan pa lamang ng direct action, pwedeng umaksyon ang manggagawa mismo nang hindi nangangailangan ng tulong ng ahensya ng gobyerno, burokratang unyon, o mga mamahaling abogado. Angkop man minsan ang pagdulog sa Department of Labor and Employment (DOLE) at ang kanilang National Labor Relations Commission (NLRG), pero hindi ito isang uri ng direct action.

Ang mga sumusunod ay iilan sa mga pinaka-popular na mga uri ng direct action na nagamit na ng mga manggagawa upang makamit ang kanilang layunin. Subalit kung tutuusin, halos lahat ng taktikang ito ay ilegal. Bawat tagumpay ng Labor taun-taon ay nakamit sa pamamagitan ng militanteng direct action na, sa panahong iyon, ay ilegal at pwedeng sumailalim sa police repression. Sa bagay, ang mga batas ukol sa labor union hanggang noon 1930’s ay simple lang dahil walang ganitong batas. Karamihan sa korte ay itinuturing ito na ilegal na conspiracy na pinipigilan ang malayang kalakaran, at ang mga nagwewelga ay kadalasan binubugbog o binabariil ng kapulisan, CAFGU state militia, AFP troops, at pribadong seguridad.

Ngayon ay opisyal na kinikilala na sa batas ng Pilipinas ang karapatan ng mga manggagawa na mag-organisa, pero mahirap pa ring makamit ang mabisang aksyon dahil sa napakaraming paghihigpit. Dahil dito, ang sinumang manggagawang pinag-iisipang magsagawa ng direct action habang nasa trabaho—iiwasan ang legal system at titirahin ang amo kung saan sila ay mahina—ay dapat na may kaalaman sa labor law, paano ito iniaapply, at paano ito ginagamit laban sa mga labor activists. Bukod pa rito, dapat alam ng manggagawa na ang pagtutunggali ng amo at ng manggagawa ay hindi isang laro lamang ng patintero, kung hindi isang digmaan. Sa ganitong sitwasyon, dapat gamitin ang anumang mabisang paraan, ke gusto man ito ng amo (at ng korte) o hindi.

Heto na ang mga pinakamabisang uri ng direct action:

Afterword: Spontanyong Pagkikilos, o Self-Directed Militancy

Ang pamphlet na ito ay isang lumang manual na ikinakalat sa mga manggagawang kasama sa Industrial Workers of the World (IWW) ng North America. Sa orihinal na kasulatan ay may instructions para kontakin ang IWW para sa mga bagong organisadong manggagawa para masuportahan at makiisa. Sa ngayon, wala pang IWW sa Pilipinas, kaya hindi pa ito posible. Merong ibang unyon sa Pilipinas, pero iilan dito ay hindi kontrolado ng mga manggagawa, kundi ng burokrasya o ng partida; posibleng ang mga ito ay hindi umaaksyon nang naaayon sa interes ng mga manggagawa.

Imbis na sumunod sa mga lider na aprubado ng estado, mga partido, o ng burokrata, maaaring kayo-kayo na lamang mga manggagawa ang mag-usap-usap at mag-direkta ng spontanyong pagkikilos tungo sa inyong mga pangitain. Ito ang prinsipyo ng self-directed militancy, kung saan ang manggagawa mismo ang nagsasagawa ng direct action. Kung saan walang kakamping unyon, kaya ninyong mag-organisa nang kayo-kayo para itaguyod ang sarili ninyong karapatan. Pwede kayong mag-organisa ng mga tactic at mga strategy na tinukoy sa pamphlet na ito nang hindi dumadaan sa union bureaucracy na maaaring ikainip ninyo pa.

Sa maraming bansa, ang militancy ng mga manggagawa ay idinidirekta sa pamamagitan ng burukratikong pamamaraan, tulad ng arbitration courts o ng napakakomplikadong legal procedures na cinaclassify ang welga bilang legal o ilegal. Sinasadya ng mga procedure na ito na tanggalin mula sa kamay ng mga manggagawa ang militansya, at ilagay ito sa mga legal na korte, abogado, at burokrata. Sa kasaysayan ng manggagawang organisasyon sa buong mundo, makikita na ang unyon mismo ay maaaring kumitil (sa halip na paigtingin pa lalo) sa interes ng

Pagkakaisa

Syempre, ang pinakamabisang sandata ay organisasyon. Kung isang manggagawa lamang ang tumindig, madali silang tirising parang kuto ng mga bossing. Ang natiris na kuto ay wala namang silbi sa mga pamilya, mga kaibigan, at mga social movement. Pero kung sabay-sabay tumindig ang lahat ng mga manggagawa, walang magagawa ang mga bossing kung hindi seryosohin kayo. Pwede silang magsisante nang paisa-isa, pero mala-mang mahihirapan silang sisantehin ang buong workforce.

Nakadepende ang bisa ng mga tactics na naidiscuss dito sa pagkakaisa, sa mga coordinated ng action ng maraming mga manggagawa. Kung gusto mo lang namang hindi tuluyang mawalan ng muwang, makaka-pagbigay ng panandaliang ginhawa ang tingi-tinging sabotaje at paghihiganti. Pero kung ang nais mo ay ang tunay na pakiramdam ng samasamang pagtindig, walang mas nakaka-GV pa kaysa sa malawakang pag-sanib pwera ng mga galit na manggagawa para magsagawa ng direct action.

Slowdown

Ang Slowdown ay may mahaba at magiting na kasaysayan. Noong 1899, inayawan ng mga amo ng organisadong dock worker ng Glasgow, Scotland ang kanilang demanda ng 10% na taas ng sahod. Nag-welga ang mga manggagawa, kaya naman ipinasok ang mga eskirol na galing agrikultura. Sila'y napasuko at nanumbalik sa pagtatrabaho sa ilalim ng kanilang orihinal na sahod. Pero bago pa man sila makabalik sa kanilang trabaho, narinig nila ito mula sa sekretarya ng kanilang unyon:

Babalik kayo sa inyong lumang trabaho sa inyong lumang sahod. Ilang beses nang sinabi ng amo na masaya sila sa trabaho ng eskirol na pumalit sa atin nang ilang linggo habang tayo ay nagwewelga. Pero nakita natin kung paano sila magtrabaho. Nakita natin na hindi nila alam kung paano lakarin ang bapor, at na nahuhulog nila ang kalahati sa mga panindang kanilang binubuhay; sa madaling salita, hindi matatapatan ng dalawa sa kanila ang trabaho ng isa sa atin. Datapwat, masaya diumano ang ating amo sa kanilang trabaho. Puwes, wala tayong ibang magagawa kung hindi gayahin ang kanilang gawi. Magtrabaho kung paano magtrabaho ang mga eskirol.

Malugod na sinundan ang kautusang ito. Matapos ang ilang araw, pinakiusapan ng mga contractor ang union secretary na pagsabihan ang mga manggagawa na magtrabaho nang tulad ng dati, at na sila'y pumapayag na taasan ang sahod nang 10%.

Sa isang panibagong siglo, sinabihan ang isang gang ng section men na nagtatrabaho sa riles sa Indiana ukol sa pagbawas ng kanilang sahod. Agad-agarang dinala ng mga manggagawa ang kanilang shovel sa blacksmith, at binawasan ng 2 inches ang mga scoop nito. Pagkabalik sa trabaho, ika nila sa amo, "kapingot na trabaho, para sa kapingot na pasweldo."

O isipin mo 'to. Pinahihintulutan ang mga train operators ng San Francisco Bay Area Rapid Transit na humingi ng "10-501s" (bathroom

breaks) saan man sa mainline, at hindi ito pwedeng ipagkait ng Central Control. Sa katotohanan, bihira naman ito mangyari. Pero anong magagawa ng management kung bigla na lang humingi ng pinahabang “10-501s” kada biyahe sa Bay?

Monkey-Wrenching

Ang monkey-wrenching ay isang generic na term para sa iba’t-ibang uri ng kalokohan na pwedeng paalalahanin kay bossing na mas kailangan niya ang mga manggagawa, kaysa ang manggagawa ang may kailangan sa kanya. Kahit na ang mga taktikang ito ay hindi gumagamit ng karahasan, karamihan dito ay hindi socially acceptable at dapat na ginagamit lamang sa mga matitinding pagtutunggalian kung saan all-out war na sa pagitan ng mga manggagawa at mga bossing.

Kayang sirain ang magnetically stored information (tulad ng mga cassette tape, floppy disk, at hard drive) sa pag-expose nito sa malakas na magnetic field. Aba syempre, ang dali namang “mawala” ang mga disc at tape na ito.

Madali lang makabili ang mga restaurant workers ng kuliglig o ng daga sa pet shop diyari sa tabi-tabi, at pakawalan ang mga ito kung saan convenient. Para mas benta, tumawag sa local sanitation office para magbigay ng anonymous tip.

Isang bagay ng palaging kinakatakutan kapag may pag-anyaya ng welga ay ang mga eskirol at strike breaker. Sa isang railroad strike noong 1886, madaling nasolusyonan ng mga nagwewelga ang problema ng eskirol sa pamamagitan ng pag-uwi ng mga “pasalubong” mula sa trabaho. Sa ’di malamang kadahilanan, hindi mapatakbo ang mga tren dahil sa mga nawawalang parte, at wala namang magawa ang mga eskirol. Syempre, ngayon, mas mabuti sigurong itago na lang ang mga parteng ito malapit sa pinagtatrabahuan, kaysa sa i-smuggle ang mga ito palabas ng planta.

Gamitin ang letterhead ni bossing para bumili ng kung anu-anong mga office supplies at ipadala ang mga ito sa office. Kung may toll-free na telephone number ang kumpanya, gayakin ang mga kaibigan na tawagan ito para mag-reklamo tungkol sa kasalukuyang sitwasyon. Maging malikhain sa paggamig ng superglue. Maraming posibilidad.

ployee lounge” na may maraming upuan at magazine rack ang lugar kung saan dati naroroon ang lumang press.

Work-to-rule

Sa dinami-dami ng mga alituntunin, mga regulation, standing order, atbp. sa halos lahat ng trabaho, marami dito ay mahirap gampamanan at hindi rin naman binibigyang-pansin. Nilalabag madalas ng mga manggagawa ang kautusan, nang-wawais na lamang, at isinasawalang-bahala ang awtoridad para lang makamtan ang layunin ng kumpanya. Kadalasan, may unspoken na kaugnayan, kahit pa man sa mga manager na siya mismo dapat nagpapatupad ng alituntunin, na kailangang gamitin ang mga shortcut na ito upang maka-quota sa tamang oras.

Pero ano kaya ang mangyayari kung susundin nang maigi ang mga alituntunin ito? Malamang ay magtatapos ito sa kaguluhan–babagsak ang production at morale. At maganda pa sa lahat, hindi mapeperwisyo ang mga manggagawa dahil, kung tutuusin, sumusunod lang naman sila sa alituntunin.

Sa ilalim ng nationalization, ipinagbabawal ang railroad strikes sa France. Subalit, nakahanap ang mga manggagawa ng paraan na iparating ang kanilang hinanakit. May French law kung saan kailangan siguraduhin ng engineer ang safety ng tulay na dadaanan ng tren. Kung pagkatapos ng pagsusuri ay hindi pa rin siya sigurado, dapat lang na mangonsulta ng ibang miyembro ng train crew. Syempre, lahat ng tulay ay isinuri at lahat ng crew ay ikinonsulta nang naaayon sa batas na ito, at walang tren na tumakbo sa tamang oras.

Para makapag-demanda nang hindi isinasakripisyo ang trabaho ng mga Austrian postal worker, sinundan nila nang maigi ang alituntunin na dapat timbangin lahat ng mail para siguraduhing tama ang selyong nakadikit. Dati, pinapasa lang nang hindi tinitimbang ang lahat ng mga sulat at parcel na halata namang underweight, kaya pwede rin namang sabihing naaachieve ang layunin ng alituntuning ito, kahit na hindi naman mismo sinusunod. Pero, sa pag-hawi at masuring pag-timbang sa baw’t sobre bago ito ibalik sa tamang pwesto, matagumpay ang postal workers sa pagpuno ng office gamit ang mail na hindi pa natitimbang sa loob ng dalawang araw.

Good Work Strike

Para sa mga service industry workers, isa sa mga pinakahadlang sa ilang uri ng direct action tulad ng Slowdown ay ang katotohanang mas nakapipinsala ito sa consumer (na kadalasa'y manggagawa din) kaysa sa amo. Para solusyonan ito, maaaring magbigay ng mas maganda o mas murang serbisyong galing mismo sa pitaka ni bossing.

Kinatakutan ng mga workers ng Mercy Hospital sa France na baka hindi gamutin ang kanilang mga pasyente kung sila'y magwelga; sa halip nito, hindi na lang nila finile ang billing slips ng mga gamot, lab test, at therapy. Dahil dito, mas gumanda pa ang arugang nabigay sa mga pasyente (dahil dito ginugol ng mga manggagawa ang kanilang oras, kaysa sa pag-file ng papeles), nang libre. Nangalahati ang kitâ ng ospital, at bumigay ang natatarantang administrator sa mga demanda ng manggagawa sa loob ng tatlong araw.

Noong 1968, nagbigay ng libreng sakay ang bus and train workers ng Lisbon, para protestahan ang pagtangi ng taas-sweldo. Dumating pa din naman ang mga konduktor at mga driver, pero hindi naningil ang mga konduktor. Hindi na siguro kailangan sabihin, pero mariing sinuportahan ng publiko ang mga nagwewelgang ito.

Sa New York City, nakabawi ang IWW restaurant workers matapos sa isang welga sa pamamagitan ng pakikinig sa payo ng IWW organizers na “ipile up ang mga plato, bigyan sila ng doble-dobleng serving, at babaan ang bill.”

Dual Power (Huwag Pansinin si Bossing)

Kung meron tayong gustong makamit na pagbabago, kaysa hintayin si bossing na bumigay sa ating mga demanda, kaya nating mag-organisa at simulan sa sarili ang pagbabago, nang walang pahintulot ng amo.

May owner ng isang coffeeshop sa San Francisco na hindi kagalingan sa usapang pera. Isang linggo, hindi na lang dumating ang sweldo. Todo panigurado si bossing sa kanyang mga manggagawa na dadating din ang kanilang sahod, pero ang kinalaunan, ang mga manggagawa na mismo ang kumilos. Sila-sila na lang din ang nagpasahod sa kanilang mga sarili gamit ang pera sa cash register, at nag-iiwan na lang din sila ng mga resibo kung saan nakadetalye ang mga cash advance nila, para malinaw. Nagkaroon ng tunggalian, pero matapos noon, palagi na silang pinapasahod nang tamang oras.

Sa isang maliit na printing shop sa financial district ng San Francisco, may pinaglumaang offset press na sa wakas ay in-out-of-service at itinabi na lang sa sulok ng press room. Pinalitan ito ng panibagong makina, at pinahiwatig ng manager ang kanyang intensyon na gamitin ang lumang press “para sa mga sobre lang.” Unti-unti, kinuha ng press operators ang iilan sa mga parte ng lumang press para tuloy-tuloy na mapagana ang iibang press. Ang nangyari, nagets na ng lahat maliban na lang sa manager na hindi na magagamit muli ang press na ito.

Nag-rekwas ang mga printer kay manager na iakyat ang lumang press sa storage room, dahil sa puntong iyon, kalat na lang ito sa isang masikip na press room. Nagpaliguy-ligoy siya at tila walang oras gawin ito, hanggang sa isang hapon, noong nag-time out na ang mga printer, nilagay nila ang lumang press sa isang trolley at pahirapan itong isinakay sa elevator para iakyat. Natsamabahan sila ng manager pagkasakay nila sa elevator, at kahit nagalit ito dahil sa pagsasawalang-bahala ng kanyang awtoridad, hindi na niya binanggit ang pangyayaring ito. Ginawang “em-

Sick-In

Ang Sick-In ay isang magandang paraan ng pagwelga nang hindi nag-welga. Sa pamamagitan ng sabay-sabay na “pagkakasakit”, maaaring pilayin ng mga manggagawa ang workplace. Hindi tulad ng pormal na walkout, kaya itong gawin ng isang hamak na department o work area, at kadalasan pwedeng epektibong magamit kahit na walang pormal na unyon. Ito ang nakaugaliang paraan ng direct action ng mga public employee unions, na legally na ipinagbabawal mag-welga.

Ang banta lamang ng Sick-In sa isang New England mental hospital ay nagdulot na ng mga resulta. Habang kausap ang isang bisor tungkol sa isang nasisanteng miyembro ng unyon, nabanggit ng shop steward na maraming tinatrangkaso, at kawawa naman kung walang natitirang empleyado para magbantay sa ward. Nangyari lang din na noong panahon din na iyon, dose-dosenang manggagawa ang tumatawag sa personnel office para icheck kung ilan pang sick leave ang meron sila. Na-gets ng bisor ang mensaheng ipinaparating, at binalik ang nasisanteng miyembro ng unyon.

Sitdown Strikes

Hindi kailangan pahabain ang isang welga para maging mabisa. Kapag naorasan at nagawa ng tama, kaya itong panalunin nang iilan lamang minuto. Ang tawag sa mga welgang ito ay “sitdown”, kung saan titigil lang ang lahat sa pagtrabaho, o “mass grievances” kung saan aalis ang lahat sa trabaho upang maghinaing sa office ng amo.

Mabisang nagamit ng Detroit IWW ang Sitdown sa Hudson Motor Car Company sa pagitan ng 1932 and 1934. Anila, “umupo ka lang at panooring umakyat ang sweldo mo” ang mensaheng ikinalat sa assembly line sa pamamagitan ng mga sticker na nakadikit sa mga parte. Sa patuloy na paggamit ng sitdown, naidoble ang sahod ng mga manggagawa (mula USD 0.75 kada oras, naging USD 1.50) sa gitna ng depresyon. [*editor’s note*: mula PHP 1290 kada oras, naging PHP 2580 kung ikukumpara sa 2022 Philippine peso, adjusted for inflation]

Ang mga IWW theater extras na nanganganib mangalahati ang sahod naman, naghintay para sa tamang oras na magwelga. Nangangailangan ang dula ng 150 na extrang nakabihis ng pang-Roman soldier upang buhatin ang Reyna paakyat at pababa ng entablado. Noong binigyan na sila ng cue para sa entrada ng Reyna, pinalibutan ng mga extra ang Reyna at hindi nagpatinag hanggang hindi lamang ibalik ang dating sahod, kung hindi itinriple.

Makapangyarihang sandata pa rin ang mga sitdown occupation. Noong 1980, inanunsyo ng KKR Corporation na isasara na ang Houdaille plant sa Ontario at ililipat ito sa South Carolina. Bilang ganti, inokupa ng mga manggagawa ang planta nang 2 linggo. Napilitan ang KKR na makipagkasundo para sa fair terms sa pagsara ng planta, kasama na rito ang full pension, severance pay, at bayad para sa health insurance premiums.

Selective Strikes

Sa kamay ng mga manggagawa, mahusay na sandata ang unpredictability. Mabisa itong ginamit ng mga guro sa Pennsylvania ang Selective Strike noong 1991, kung saan nagwelga sila noong Monday at Tuesday, nagtrabaho noong Wednesday, nagwelga muli nong Thursday, at nagtrabaho noon Friday at Monday.

Dahil sa pasundot-sundot na tactic na ito, hindi nakayanan ng administrator na mag-hire ng eskirol para palitan ang mga guro; pero bukod pa dito, napilitan din ang mga administrator na ilang taon nang hindi nakapasok sa silid-aralan na maging tauhan habang wala ang mga guro. Sa sobrang bisa ng taktikang ito, mabilisang nag-sagawa ang Pennsylvania legislature ng panukalang magbabawal ng selective strike.

Whistle Blowing (Alam Mo Ba...)

Minsan, sa simpleng pamamahagi lamang ng katotohanan sa pangyayari sa trabaho, kaya nang maka-pressure sa amo. Pinakamarupok ang consumer industries tulad ng mga restaurant at mga packing plant. At tulad ng Good Work Strike, makakakuha ka ng suporta mula sa publiko, kung kanino nakadepende ang negosyo.

Ang whistle blowing ay pwedeng kasing simple ng face-to-face na usapan kasama ang customer, o pwede itong kasing-dramatic ng isang PG&E engineer na inibunyag na ipinasawalang-bisa ang blueprints ng Diablo Canyon nuclear reactor. Ibinunyag ng nobelang *The Jungle* ni Upton Sinclair ang katotohanan tungkol sa iskandalosong health standard at mga working condition ng meatpacking industry noong naisapubliko ito noong 1906.

Pwedeng kwentuhan ng mga waiter ang kanilang mga customer tungkol sa iba't-ibang pagtitipid na ginagamit sa paggawa ng high-class cuisine kuno na ihinahain sa kanila. Kung saan itinitigil ng Work to Rule ang pagpapaubaya ng mga alituntunin, Whistle Blowing naman ang nagpapaalam nito sa lahat.