

INTRO



Er is een heel mooi lied gezongen door Billy Bragg over de legendarische vakbondsactivist en martelaar Joe Hill, waarin hij zingt: *“The Union was the only friend he had”*. In wezen is dat de kern van wat heden ten dage *organizing* wordt genoemd. Het samenkomen, het ontdekken van collectieve kracht, het aangaan en uitbouwen van relaties, de ontmoetingen. Kortom, ontdekken wie werkelijk je vrienden en vriendinnen zijn.

In dit nummer van Hydra een vertaalde chat uit het tijdschrift Turbulence (mei 2007) met twee leden van de Industrial Workers of the World (IWW), Todd Hamilton en Nate Holdren, over het concept *solidarity unionism*, over de perspectieven van de strijd op de werkplek, over winnen en verliezen. Juist vanwege het laatste aspect vonden we het de moeite waard om het artikel te publiceren omdat het vanuit een hele andere invalshoek geschreven is dan in vakbondsland gebruikelijk is. De vakbeweging (lees: AbvaKabo) heeft sinds enkele jaren het zgn. *organizen* ontdekt als middel om zich te profileren. De schoonmakerscampagne was hier een goed voorbeeld van. Momenteel roert de bond zich in de zorg. Achtergrond van deze strategische koerswijziging is het al langer gaande uitstervingsproces van de vakbeweging in letterlijke en figuurlijke zin. De bond is daadwerkelijk aan het vergrijzen maar boet ook zienderogen aan positie in. De organisatiegraad is dramatisch teruggelopen, kader verdwijnt, bazen lappen de naleving van cao's aan hun laars en de cao's zelf zijn inhoudelijk vaak al het papieren bewijs van de zich voltrekkende nederlaag van de historische belangenbehartiger van het proletariaat.

“We moeten weer vakbondskracht op de werkvloer ontwikkelen” luidt dan het antwoord en we moeten een plan hebben om te winnen. Want dan willen mensen weer bij ons horen. Het probleem is echter dat je niet zomaar een knop om kunt zetten na jaren van polderen. De collectieve belangenbehartiging, laat staan de collectieve organisatie, het opbouwen van tegenmacht in de vorm van vakbondskracht, het veranderen van de sociale verhoudingen op de werkplek zelf, was al lang niet meer de focus van de vakbeweging. Voorop stond de individuele belangenbehartiging, het vakbondslid als consument, de vakbond als sociale ANWB, als uw zaakwaarnemer. De werkvloer was ver verwijderd van de onderhandelingstafels van de SER. Communicatie met de werkvloer bestond in feite niet of nauwelijks of werd volgens vast stramien geformaliseerd en gejuridiseerd. Verder dan de eigen bureaucratie en de eigen burelen reikte het bereik van de vakbond niet. In die zin heeft de vakbond zelf bijgedragen aan de individualisering die het nu zo betreurt. Bovendien, een vakbond die zegt dat er WEER gesproken moet worden met de leden, dat er gezocht moet worden naar wat er ECHT leeft,

dat leden weer moeten MEEDOEN, zegt in wezen dat het al die cruciale aspecten van het vakbondswerk de afgelopen jaren, en waarschijnlijk decennia, heeft laten versloffen.

Juist over al die cruciale aspecten van het vakbondswerk zeggen de geïnterviewden Nate en Todd heel belangrijke dingen. *Organizing* is voor hun geen strategie, maar de kern van het vakbondswerk. En voor hun gaat het niet zozeer om winnen of verliezen, maar om radicalisering en het ervaren van collectieve kracht op zich. Het gaat hun om de breuk die zich al strijdend voordoet, het breken van de isolatie t.o.v. elkaar en het bouwen van bruggen, het daadwerkelijk en blijvend samenkomen. En die ervaring is vaak niet eens gekoppeld aan succesvolle campagnes, zo spreken zij uit ervaring.

Ook vanuit het perspectief van de strijd om het dagelijkse leven en het prefiguratieve vonden we de chat met Nate en Todd een belangwekkende tekst. Voor hen ligt dat heel eenvoudig en duidelijk. Het is niet eens een keuze. *Een groot deel van onze dag en van onze levens verblijven we op ons werk, dus voor ons is het logisch om ons daar te organiseren (...) We moeten ons nu op de werkplek organiseren, zodat we er al zijn op het moment dat er zich kansen en mogelijkheden voordoen.*” M.a.w. als je er niet al bent, ben je altijd te laat. Of beter nog: als je niet beseft dat je een groot deel van je leven daar doorbrengt en dat het front van de sociale strijd dáár is, dan heb je het niet begrepen. Zoals we als Hydra Ensemble al vaker hebben gezegd is het geen kwestie van strategisch kiezen van thema of campagne. Het is een kwestie van beseffen waar je bent en in hoeverre die plek, met de mensen die je daar dagelijks ontmoet (jezelf inclusief), betrokken kan worden bij de omvorming van de maatschappij. Want, zeggen Nate en Todd: *“Uiteindelijk ligt het succes van organisering in de sociale relaties. Organising moet een voorbode zijn van de veranderingen in de sociale verhoudingen, die het einde van het kapitalisme met zich meebrengt. Het moet deze veranderingen in wezen voorvormen, prefigureren.”*

Er valt veel aan te merken op de vakbondscampagnes waarin organizing een rol heeft gespeeld of nog speelt. Zoals gezegd, het mag niet alleen om een “plan om (leden) te winnen” gaan; de focus moet gericht zijn op het opbouwen van blijvende tegenmacht. Het mag niet alleen maar gaan om cao’s en een sterkere positie aan de onderhandelingstafel, zonder dat de verhoudingen op de werkvloer en binnen de vakbond zelf radicaal veranderen. Desondanks is het wel degelijk zo dat organizers heel veel los hebben gemaakt. In veel verpleeghuizen bijv. zijn heel veel zorgwerkers dolblij dat er eindelijk eens iemand naar ze luistert en kan het werk van organizers net dat zetje zijn om zelf actief te worden, mondig, opstandig. Het ervaren van collectieve kracht zoals bij de bijeenkomst in de Jaarbeurs in februari 2012 van honderden zorgwerkers, was voor velen een onvergetelijke ervaring. En ook daar waar verslechteringen van arbeidsomstandigheden werden doorgedrukt en vakbondsactiviteiten werden beantwoord met intimidatie, zijn de levens van mensen op zeer emotionele en ontroerende wijze veranderd (zoals ook Nate en Todd letterlijk constateren in hun chat). De strijd, en voor velen was dat een eerste kennisgeving, heeft mensen voor altijd veranderd en bewust gemaakt van het feit dat je meer kan doen en meer kan zijn dan je voor mogelijk had gehouden. En dat zou je een prefiguratieve ervaring kunnen noemen. Vertrekkend vanuit het dagelijks leven van de betrokkenen zelf. In die zin bergt *organising* en het organiseren van solidariteit in de breedste zin des woords, veel, en eigenlijk nog altijd veel potentieel in zich. Nog altijd, want *organising* is in wezen niets anders dan een in vergetelheid geraakte oervorm van sociale bewegingen. Veteranen uit de vakbeweging weten en doen dat natuurlijk al lang en ook Nate en Todd verwijzen naar praktijken van een eeuw geleden. Wellicht is er een lang uitstervingsproces voor nodig geweest om oude vormen op nieuwe gedachten te brengen.

“Iedereen wil een revolutie, maar niemand wil de afwas doen.”

~

Een chat van het tijdschrift Turbulence met twee leden van de
Industrial Workers of the World (IWW),
Todd Hamilton en Nate Holdren,
over het concept *solidarity unionism*
over de perspectieven van de strijd op de werkplek,
over winnen en verliezen.

Waarom geven jullie prioriteit aan de organisatie op de werkplek terwijl er anderen zijn die claimen dat de waarde-productie tegenwoordig elders plaatsvindt?

We werken voor loon. Een groot deel van onze dag en van onze levens verblijven we op ons werk, dus voor ons is het logisch om ons daar te organiseren. We zien het niet als een keuze voor mensen die een revolutie willen. We moeten ons nu op de werkplek organiseren, zodat we er al zijn op het moment dat er zich kansen en mogelijkheden voordoen. Of de revolutie nu begint bij huisvrouwen, chronisch werklozen of in de strijd om huisvesting etc., we zullen nog steeds de plekken waar gewerkt wordt moeten betrekken in de transformatie van de maatschappij.

En wat betreft waarde-productie die nu elders plaatsvindt ... dat is niet echt iets nieuws. Dat is altijd zo geweest, overal waar het kapitalisme heeft bestaan. Je vraag suggereert dat er geen noodzaak meer is om je op de werkplek te organiseren nu de waarde-productie elders plaatsvindt. Voor ons is het eerder uitdrukking van het feit dat we ons moeten organiseren op vele plekken.

Dus er is niets veranderd? Hoe zit het dan met de toenemende precariteit, om een voorbeeld te noemen?

Nee. Er is veel veranderd. Maar het leven buiten de plekken waar men voor loon werkt hebben altijd deel uitgemaakt van de waarde-productie. We zien dit niet als een enorme verandering waardoor al het andere mee veranderd (wat sommige mensen lijken te denken als ze termen gebruiken als reële subsumptie, postfordisme, postmoderniteit etc.). Dit hele debat heeft enkele belangrijke inzichten voortgebracht m.b.t. de manier waarop we de kapitalistische productiewijze begrijpen, uitbuiting, hiërarchie etc. Maar veel mensen zien de innovatie in de theorie echter aan voor een verandering van de huidige materiele omstandigheden. Om twee redenen is dat ongelukkig. Ten eerste denken we dat deze nieuwe theorieën ons kunnen helpen om ook het verleden beter te begrijpen. En ten tweede zijn er belangrijke lessen te trekken uit ervaringen in het verleden. We moeten die koesteren en gebruiken als een gereedschap voor nu. Als alles is veranderd, zoals sommigen beweren, dan is de status van deze lessen/voorbeelden verzwakt. Desondanks zijn er veranderingen geweest. Een belangrijke verandering in de VS is dat de heer-



sende klasse in meerderheid geen belang meer heeft bij het klassencompromis waarop de hoge organisatiegraad in de VS ooit was gebaseerd. De *business unions* kwamen hogere productiviteit overeen in ruil voor betere omstandigheden. De heersende klasse heeft besloten dat het veel doelstellingen kan bereiken zonder deals te sluiten, maar door simpelweg hogere productiviteit, lagere lonen en slechtere omstandigheden af te dwingen. Dit is echter geen verandering op het niveau van de productie, het is een verandering van de handelswijze van de heersende klasse, hoe oude wetten worden geïnterpreteerd, nieuwe wetten gefabriceerd etc. Tegelijkertijd is de structuur van de werkende bevolking in de VS veranderd. Meer migranten in bepaalde sectoren, meer werk in de dienstensector waar de omstandigheden een groot verloop van personeel met zich meebrengen.

Tegen welke problemen lopen jullie aan bij het organiseren op de werkplek? En als de materiële omstandigheden niet substantieel zijn veranderd, waarom is de IWW dan nog

maar een fractie van de omvang en macht die het was 90 jaar geleden?

De belangrijkste problemen voor de IWW en voor het organiseren van arbeiders in het algemeen, zijn niet het gevolg van historische veranderingen van het kapitalisme. Om, zoals je al aanstipte, het voorbeeld van de precariteit te nemen. Wij geloven niet dat hier sprake is van een substantiële verandering. Precariteit is de universele conditie van het proletariaat. Misschien was deze conditie jarenlang verborgen voor grote delen van de arbeidersklasse – de basis van het naoorlogse compromis – maar de mensen die door de IWW het meest succesvol werden georganiseerd bevonden zich buiten deze sectoren. De arbeidsomstandigheden in enkele sectoren die historisch gezien door de IWW werden georganiseerd, zijn vandaag de dag niet méér precair dan in 1912. En in sommige gevallen zelfs aanzienlijk minder. Meer in het algemeen kun je zeggen dat precariteit in de VS nooit in die mate verminderd of verborgen was dan op andere plaatsen. Voor een deel is dat de

reden waarom debatten over precariteit in Europa de oceaan niet zijn overgestoken. Europese precarisering is in vele opzichten hetzelfde als sociaal-economische amerikanisering.

Er zijn een aantal redenen aan te geven voor het verval van de IWW. Deels gerelateerd aan veranderingen in de economie en de demografie van de VS, deels aan repressie. De IWW is in de loop van de geschiedenis verschillende malen bijna vernietigd. Talloze *organisers* werden vermoord, raakten permanent invalide, werden gevangen gezet, gedeporteerd, kwamen op zwarte lijsten etc. we zien hier een parallel met de beweging (en) in Italië in de jaren '70 en de vernietiging van *autonomia*.

Maar de strijd op de werkplek is nooit verdwenen. Het probleem is kortweg dat *organising* heel, heel moeilijk is. De heersende klasse heeft de kaarten op een dramatische manier in haar voordeel geschud. En ook al is onze macht superieur, het activeren van deze latente macht is een zwaar, gevaarlijk en moeilijk proces. Dit is

het grootste probleem waar we tegenaan lopen en het gaat in grote mate ook op voor elke vorm van klassenstrijd in iedere samenleving.

Op bepaalde gebieden maakt de toegenomen flexibiliteit en mobiliteit binnen en buiten het werk het moeilijker om te organiseren. Maar niet onmogelijk. De IWW is in feite de enige vakbond geweest die arbeiders heeft georganiseerd op vele 'flexibele' werkplekken (ICT-arbeiders op freelance basis, transport-arbeiders etc.). Maar ondanks deze veranderingen in de samenstelling van de klasse, varieert ons organisatie-model niet veel.

Wat is "solidarity unionism" en hoe verhoudt het zich tot andere organisatie modellen op de werkplek zoals bio-syndicalisme en "Justice for Janitors" (gerechtigheid voor schoonmakers)?

Praten over *solidarity unionism* als een 'model' is een beetje misleidend. Het heeft meer weg van een toonhoogte of toonsoort in de muziek. Het



IWW-orkest, Colorado, VS, jaren '20. T.t.v. algemene staking uit protest tegen de executie van de anarchisten Sacco en Vanzetti

verschafft een kader waarbinnen we improviseren (en dus niet componeren, n.v.d.v.) met de affectieve, immateriële en flexibele processen van het organiseren en het opbouwen van een organisatie. Het is kortom het collectieve organiseren met als doel onze verlangens onmiddellijk te realiseren. Of dat nu is op een bepaalde werkplek of in een hele industrie of dwars door de hele economie. Het is een poging om collectieve macht te construeren en aan te wenden tegen een werkgever (of de werkverschaffende klasse), met de intentie om ze iets te laten doen wat ze anders zouden laten. Het gaat om organiseren, of we nou erkend worden of niet, met of zonder contract en vooral het opkomen voor directe arbeidersbelangen door de arbeiders zelf. Ons doel is de (prefiguratieve) transformatie van de sociale verhoudingen op de werkplek zelf, waarbij strijdervaring wordt opgedaan en klassenbewustzijn ontwikkeld door de betrokkenen.

Een vakbond gebaseerd op solidariteit (*solidarity union*) is een gezamenlijk project. In grammaticale termen bestaat het uit de eerste persoon meervoud. Beschouwd buiten dit eerste persoon perspectief is de vakbond iets heel anders, zoals ik ook alleen maar ik ben beschouwd vanuit het perspectief van de eerste persoon. Verder is het 't beste om na te denken over vakbondssolidariteit in subjectieve termen i.p.v. objectieve. Zoals ik of wij, niet mij of ons. We worden geraakt en beïnvloed als objecten: de baas heeft me ontslagen, de bond heeft een verhoging van 5% binnen gehaald. Maar we handelen als subjecten: ik ga naar de vergadering over *organising*, we weigeren te werken, we werken samen.

Op basis van wat we grofweg gehoord hebben van kameraden uit Spanje en Argentinië kunnen we zeggen dat bio-syndicalisme wel wat weg heeft van ons soort vakbondsactivisme. Het gaat echter meer gepaard met een verhouding met de staat dan we nodig achten. D.w.z. eisen voor nieuwe wet- en regelgeving, meedoen aan verkiezingen etc. Met de IWW kunnen we tactische verhoudingen hebben met de staat voor de-

fensieve doeleinden, maar we geloven niet dat er langs deze weg op een positieve manier profijt valt te behalen. Als zijnde arbeiders is onze verhouding met de baas gebaseerd op macht. Een machtsverhouding. We kunnen niet vertrouwen op erkenning, medezeggenschap of zichtbaarheid om die verhouding te veranderen. We kunnen enkel vertrouwen op onze collectieve organisatie!

Bio-syndicalisme komt op ons niet echt over als zijnde een nieuw idee. Het lijkt veel op bepaalde organisatievormen in de jaren '30 en daarvoor, en het is hier en daar geïsoleerd blijven bestaan. Waarom zou je dat 'bio-syndicalisme' noemen i.p.v. gewoon syndicalisme? Onze indruk is dat degenen die het bio-syndicalisme aanhangen vasthouden aan een type marxisme dat gelooft dat alles ter wereld anders is vandaag de dag, zodat oude organisatievormen onbruikbaar zijn geworden. Natuurlijk, sommige oudere organisatievormen zijn niet meer effectief en sommige, zoals de partij en *business unions*, hebben sowieso nooit gewerkt. Maar andere zijn nog steeds bruikbaar.

En "Justice for Janitors"?

Hoewel alle initiatieven die de omstandigheden voor arbeiders verbeteren fantastisch zijn, zijn we niet onverdeeld enthousiast over *Justice for Janitors*. *Justice for Janitors* maakt deel uit van de *Service Employees International Union* (SEIU), een *business union* in de VS, onderdeel van een coalitie met de grootsprakige naam *Change to Win*, die zich heeft afgesplitst van de AFL-CIO. We hebben veel kritiek op het *business unionism*, en we zien veel van deze problemen terugkeren bij *Justice for Janitors* en andere vergelijkbare campagnes (in de VS worden ze 'bedrijfscampagnes' genoemd). Kort gezegd, ze draaien allemaal uit op het ontmoedigen van de zelfactiviteit van de arbeiders en het bureaucratiseren en bezweren van de strijd. Het model van de *business union* brengt met zich mee dat je de macht van de arbeiders delegeert naar profes-

sionals buiten de werkplek – betaald kader en bestuurders, juristen, PR-mensen, journalisten etc.. Wat voor effecten dat heeft voor de democratie op de werkplek, moge duidelijk zijn. En *business unions* richten zich zoals gebruikelijk op contracten. Zodra deze van kracht worden veranderen ze in een mechanisme om de werkvloer te beheersen vanwege de noodzaak om de productie draaiende te houden en om een aanklacht wegens “oneerlijke arbeidspraktijken” tegen de officiële bond vermijden (alle contracten bevatten ‘anti-stakings’-clausules die werkonderbrekingen onwettig maken).

Wat is het verschil tussen ‘activisme’ en organising?

Voor ons is er een cruciaal onderscheid. Activisme zien we als handelen voor iemand anders: aanwezig zijn bij een protestactie ten behoeve van iemand anders. Organising is handelen met iemand samen: met iemand samenkomen, een groep vormen, een begin van collectief handelen op basis van gedeelde behoeften. Activisme heeft een functie en is soms nodig, maar organising is belangrijker. Anders gezegd – met activisme brengen we de kracht die we hebben tot uiting, uit solidariteit met iemand anders. Met organising komen we samen met anderen teneinde onze collectieve kracht te vergroten. Dus zullen we meer kracht tot uiting moeten brengen, zowel uit solidariteit met anderen en om, op de lange termijn, de problemen waar we mee te maken hebben te verminderen.

We zouden dit verschil kunnen uitleggen aan de hand van de oude slogan ‘wees realistisch, eis het onmogelijke!’ We kunnen ‘wees realistisch’ vertalen in ‘wees redelijk’. De activist stelt onmogelijke eisen, maar zodra hij wordt bekritiseerd zal hij je proberen te overtuigen: ‘dit is redelijk!’ De *organiser* hanteert een redelijke aanpak teneinde mensen er toe te bewegen om te denken (en te voelen, in termen van zelfvertrouwen) dat hetgeen ze dachten dat onmogelijk was juist wel mogelijk is. *Organiser* zijn betekent de

ander te ontmoeten waar hij of zij zich bevindt, een taal te spreken en te appelleren aan waarden die zo dicht mogelijk liggen bij die van hen. Het doel is om dichtbij de mensen te geraken teneinde ze in beweging te brengen (en misschien zelf door hen bewogen te worden). Maar het organiseren op de werkplek maakt ook gebruik van eigenschappen waar iedereen over beschikt. Het verondersteld, impliciet of expliciet, een universeel vermogen om meer te doen en te zijn en dat het bestaande het potentiële niet volkomen benut. Dit bepaalt voor een belangrijk deel de rol van de *organiser* zoals wij dat zien. Als iedereen capabel is om te organiseren dan is de rol van *organiser* slechts een tijdelijke en één die niet te monopoliseren valt. Inderdaad, iedereen die deze rol op zich neemt zou moeten streven naar het tegenovergestelde van het monopolie, namelijk collectivisering.

Hierbij aansluitend, hoe verhouden jullie je t.o.v. de ‘beweging der bewegingen’ die zich soms lijkt te vormen rond spectaculaire gebeurtenissen zoals protesten tegen topconferenties? En zijn sommige ‘activisten’ niet juist aan het organiseren terwijl vakbonds-‘organisers’ in feite juist activisten blijken te zijn?

Mobilisaties tegen topconferenties kunnen geweldig zijn. Neem bijvoorbeeld Seattle. Daar waren een heleboel fantastische mensen en wat er gebeurde was intrigerend. Veel mensen deden dingen waarmee ze boven zichzelf uitstegen (en anderen juist niet). Maar we denken ook dat er reële beperkingen zijn. Er is een verschil van zowel terrein als functie. Het terrein van de protesten is daar waar de top plaatsvindt. Het protest heeft vele functies, o.a. zoveel mogelijk mensen op een plek bijeen brengen voor een positieve ervaring (inspirerend, educatief/transformationeel, het ontmoeten van mensen, communicerend etc.) en het fysiek belemmeren van het functioneren van de top. Met het organiseren op de werkplek is het terrein verdubbeld: op de werkplek, als de plek voor actie tegen de

bazen, en buiten de werkplek, bij de mensen thuis, op vergaderplekken of ergens anders. Anders geformuleerd: de terreinen zijn die van de rechtstreekse ontmoeting tussen twee of meer mensen (buiten het werk) en de grotere en conflictueuze confrontatie tussen groepen arbeiders en hun bazen/het productieproces (op de werkplek). Maar we claimen geen monopolie. We weten dat dit soort terreinen ook bestaan t.t.v. de grote protesten tegen de topontmoetingen en andere vormen van activisme, en dat is prima.

Er zijn weinig mensen die letterlijk op hun werk wonen. Maar bijna iedereen leeft op zijn werk in die zin dat we er naartoe moeten voor onze banen. We zijn daar niet met opzet op dezelfde manier als we aanwezig zijn bij een protest tegen een topontmoeting. M.a.w. we zijn niet noodzakelijkerwijs al ingeplugd in de beweging. Neem bijvoorbeeld de positieve ontmoetingen tussen demonstranten en omwonenden bij de protesten zoals in Seattle (zoals mensen die eten en drinken brengen naar de demonstranten, ze aanmoedigen, met ze praten etc.). Dat zijn echt te gekke ervaringen maar ze zijn niet de reden voor het protest. Met organiseren op de werkplek is het juist precies andersom: dit soort ontmoetingen zijn juist waar het om te doen is. We organiseren op de werkplek juist om onze collega's te ontmoeten. Of beter gezegd: *organising* op het werk = elkaar ontmoeten (in feite vele, vele, vele ontmoetingen ...) met onze collega's.

De functie van organiseren op de werkplek is dus een dubbele. In de eerste plaats om een positieve ervaring te produceren, bij voorkeur één die leidt tot meer leden van de organisatie en tot mensen die ook *organisers* worden. Dat is niet altijd leuk, maar het is educatief en transformationeel, zowel in de wijze waarop we de wereld zien en m.b.t. onze capaciteiten. Het is als een



Meeting van IWW-truckers, Stockton, Californië, 2004

nieuw danspasje leren of leren kalm te blijven als je voor een groep mensen moet spreken. De tweede functie is het vergroten van de collectieve kracht op het werk en zo de omstandigheden te verbeteren.

Maar de “beweging der bewegingen” gaat toch niet alleen om massale protesten bij topontmoetingen? De vraag hoe de IWW zich tot deze beweging verhoudt kan alleen maar beantwoord worden door erover te praten wat deze beweging inhoudt. We zijn daar niet helemaal zeker van. Maar het boeit ons ook niet om scheidslijnen te trekken en te definiëren wie er bij horen en wie niet. We denken dat het wel degelijk mogelijk is dat de transformationele effecten op individuen van de protesten en van de organisatie op de werkplek elkaar beïnvloeden, aangezien het leven van mensen zich op verschillende terreinen afspeelt. Strijdvormen versterken elkaar wederzijds. Maar we weten niet of het één de ander insluit, waarmee we in ieder geval geen hiërarchische onderschikking bedoelen.

Wat betekent ‘organising’ in de concrete dagelijkse werkelijkheid? En hoe meet je in dat verband successen of nederlagen?

Iemand die we kennen zegt dit: “Iedereen wil een revolutie, maar niemand wil de afwas doen.” *Organising* brengt veel afwas met zich mee. We hebben veel gesprekken met mensen, stellen ze

vragen, luisteren, antwoorden, stellen vervolgvragen, luisteren verder. We bouwen een relatie met ze op. We zoeken uit wat ze veranderd willen zien op het werk. We halen ze over om met andere mensen op het werk te praten ten einde een netwerk van relaties op te bouwen (en deze te versterken).

Vervolgens beginnen we te praten en te handelen als een groep. We bepalen welke dingen we veranderd willen zien, bedenken manieren om druk op de baas uit te oefenen en manieren om de veranderingen die we willen ten uitvoer te brengen. Op het concrete dagelijkse niveau lijkt *organising* op een langeafstandsloop. Het is niet bijzonder gecompliceerd in intellectuele zin, maar het vergt veel tijd en energie en het kan echt heel zwaar zijn. Het gaat soms behoorlijk langzaam, zeker als je gewend bent aan het tempo en de energie van grote demonstraties.

Het is makkelijker om te praten over de vraag van het succes. Het is gebruikelijk om te denken over succes en mislukking in termen van het winnen van campagnes, het inwilligen van eisen, groeiende ledentallen etc.. Maar veel van onze meest actieve leden komen van campagnes die hun doelen niet hebben bereikt en er zijn weinig actieve leden van campagnes die daar wel in slaagden. Verraad, valse starts, ontslagen, intimidatie en dergelijke lijken ons enkele van de beste mensen te hebben gegeven, waar verworvenheden soms kunnen leiden tot een langzame dood en minder toegewijde leden. Contracten die leiden tot passiviteit en desinteresse in *organising* en interactie.

Natuurlijk organiseren we ons om onszelf en onze collega's te beschermen tegen ontslagen en pesterijen en organiseren we ons om onze lonen en voordelen te verbeteren. Maar winnen is niet alleen een zaak van hogere lonen en betere omstandigheden. Het gaat ook over radicalisering en het ervaren van collectieve organisatie. Het is de collectieve strijd met onze collega's die onze ervaring, ons begrip en onze vaardigheden doet

groeien. We hebben dit vaak zien gebeuren, zelfs zonder dat we meetbare externe doelen bereikten.

Als we strijd voeren dan veranderen we onze levens op manieren die voor velen van ons zeer emotioneel en ontroerend zijn. Dusdanig dat mensen bereid zijn om hun broodwinning te riskeren om er deel van uit te kunnen maken. Todd ging in staking bij een tehuis voor kinderen met acute gedragsproblemen. Bijna niemand van de medewerkers was van plan om te blijven tot het eind van de volgende contractperiode, maar ze staakten voor iets dat groter was dan dat. Nate werkte bij een NGO waar mensen begonnen waren zich te organiseren tegen de slechte omstandigheden. Mensen bleven bijeen uit verbondenheid t.o.v. elkaar en op grond van de relaties die ze hadden opgebouwd. Bij geen enkele van deze voorbeelden werden de verbeteringen bereikt waar we op hoopten. Beoordeeld vanuit een externe maatstaf waren onze ervaringen mislukkingen (zoals elke strijd van de arbeidersklasse die er niet in slaagt het kapitalisme af te schaffen). Deze externe maatstaf is belangrijk omdat het ons herinnert aan de wereld die we moeten veranderen, maar het maakt het moeilijk om lessen te trekken uit onze ervaringen of de vaardigheden en kennis te identificeren die we hebben verworven.

De strijd verandert ons, maakt ons anders, herschrijft ons. Als we ons organiseren op het werk dan vindt er een breuk plaats. Dat gebeurt met individuen en met organisaties, informeel, zoals een groep vrienden en collega's, en meer formeel, zoals een vakbond. Als de strijd zich uitbreidt of voldoende circuleert, dan resulteert ze in wat een je zou kunnen noemen *een nieuwe samenstelling van de arbeidersklasse*. Het belangrijkste effect hiervan is de toename van de *samengestelde macht* – het individuele en collectieve vermogen om te organiseren. Samengestelde macht neemt toe of wordt effectiever door het gebruik ervan, als een spier: vakbondswerk gebaseerd op solidariteit is een van de manieren om dat te doen.

E.e.a. komt sterk overeen met feministische praktijken gericht op bewustmaking. Het gaat er niet zozeer om of iets al eens eerder is gezegd over vrouwenonderdrukking, maar veel meer dat deze specifieke persoon of groep er toe komt om het te zeggen – en het ook daadwerkelijk zegt – voor zichzelf. Een geagiteerd gesprek, één waarbij de vraag wordt gesteld “hoe gaat het op je werk?”, gaat niet zozeer over het verkrijgen van kennis, maar meer over een performatieve activiteit waarin de persoon een affectieve ervaring opdoet (het geagiteerd raken), een beslissing neemt (een kleine actie onderneemt om de werkplek te veranderen en samen te komen met anderen), een relatie begint te ontwikkelen met de gesprekspartner en begint zich vaardigheden en vertrouwen eigen te maken en analyses die nodig zijn om je succesvol te kunnen organiseren op de werkplek.

Uiteindelijk ligt het succes van *organising* in de sociale relaties. *Organising* moet een voorbode zijn van de veranderingen in de sociale verhoudingen, die het einde van het kapitalisme met zich meebrengt. Het moet deze veranderingen in wezen voorvormen, prefigureren. Als we samen strijden en in actie komen, komen we in botsing met dingen die we voorheen in ons eentje het hoofd moesten bieden. Er kan een brug worden gebouwd tussen mensen die samen komen in strijd en we kunnen een wig drijven in de isolatie die ons is opgelegd. *Organising* gaat over het terugvragen van onze levens en onze ruimte om onze verlangens te realiseren. Verlangens waar we

vaak niet eens van wisten dat ze bestonden. Het is niet altijd makkelijk of aangenaam, maar soms ongekend mooi en blijdschap kan geboren worden uit deze collectieve veranderingen.

Todd Hamilton woont in Portland, Oregon, VS en is een werkloze zorgwerker. Hij kan bereikt worden via: logos@riseup.net.

Nate Holdren leeft en werkt in Minneapolis, Minnesota, VS. Met hem kun je in contact komen via: nateholdren@gmail.com. Wil je meer weten over de IWW ga dan naar www.iww.org.

Voor een interessante interpretatie van het biopolitieke syndicalisme vanuit Argentijns perspectief, zie Franco Ingrassia's artikel: <http://whatinthehell.blogspot.com/2006/07/27/is-biopolitical-sindicalism/>

De International Syndicalist Conference van mei 2007 is het eens geworden over het organiseren van een internationale vakbond van arbeiders bij Starbucks, waarbij lokale bonden in heel Europa (Groot Brittannië, Frankrijk), Noord-Amerika (de VS en Canada) en Oceanië (Nieuw Zeeland) met elkaar werden verbonden. Dit betekent dat de eerste praktische stappen zijn gezet in de richting van een echte internationale vakbond voor fastfood-werkers, waarbij ze model staan voor een internationale organisatie dwars door de hele industrie om te vechten tegen flexibilisering en lage lonen. Meer details: www.starbucksunion.org

