

## HOE STAKINGEN WINNEN

opinie Harry De Boer, Socialist Workers Party USA  
foto progressivehistorians.com



14 november 2008 CROOKSTON, MINNEAPOLIS - Vandaag de dag staat er weinig in de schoolboeken over het verhaal van de arbeidersbeweging. De boeken hebben weinig te zeggen over de opkomst van vakbonden en de enorme opofferingen van de arbeiders om van deze wereld een betere plaats te maken. Het patronaat wil maar al te graag dat werkenden hun verleden vergeten.

### Inleiding door Bill Leumer

Harry DeBoer werd in 1903 in Crookston, Minneapolis geboren. DeBoer is de uitvinder van de zogenaamde vliegende piketten. Hij bleef trouw aan zijn principes doorheen zijn leven, en op hogere leeftijd gaf hij les aan jonge vakbondsmilitanten over stakingen en tactiek. Het volgende pamflet geeft kristalhelder de lessen weer die Harry en zijn kameraden leerden na jarenlange ervaring van strijd.

Het is belangrijk om op te merken dat Harry's strategische oriëntatie vandaag in schril contrast staat met de stellingen van de vakbondsbureaucraten die kapitalisme gewoon aanvaardden en

binnen dat kader proberen te werken. Zolang men gelooft dat kapitalisme het best mogelijke systeem is, moet men tot de dubieuze conclusie komen dat wat goed is voor de kapitalisten, goed is voor de werkende mens. Deze zogenaamde samenwerking tussen arbeid en kapitaal heeft haar eigen perverse logica voortgebracht: als de kapitalist in zijn loonkosten moet snijden om draaiend en competitief te blijven, moet de werkende mens concessies aanvaarden. Volgens vakbondsfunctionarissen is een laag betaalde job beter dan helemaal geen werk. Hieruit volgt dat de houding van de vakbondstop de volgende is: de belangen van de werkende mens moeten ondergeschikt gemaakt worden aan de belangen van de kapitalist, die op zijn beurt gedwongen wordt om een volgens hem redelijke winst te maken.

We presenteren hier Harry's herinneringen over een sleutelincident in de golf van stakingen. "Op 20 juli werd ik opgeroepen om naar een pakhuis te gaan omdat een aantal agenten van plan waren een vrachtwagen te verplaatsen. Er waren ongeveer duizend politieagenten aanwezig. Rond 10 uur kwam de kapitein naar me toe en zei, "kijk, we willen hier geen problemen." Ik zei daarop dat ze zich dan enkel maar moesten terugtrekken en de vrachtwagens niet verplaatsen als ze geen herrie wilden. Hij overlegde dit met zijn oversten en men was akkoord. Het was een vals akkoord. Om 12.30h kwam de politie terug naar het pakhuis. Wij gingen ook terug, duizenden stakers, allemaal ongewapend. De politie omsingelde de vrachtwagen en begon deze te verplaatsen. Negen of tien van de onzen probeerden hen te stoppen door met een open truck voor hen te rijden. En help, politieagenten op de daken begonnen vanuit alle richtingen op de stakers te schieten. Ongeveer 50 mensen geraakten verwond. Ik was een van hen en verloor bijna mijn been. Twee stakers werden gedood. De onderzoekscommissie van de gouverneur drukte zich als volgt uit: "De politie schoot om te doden en mikte op de stakers" en "op geen enkel moment vielen de stakers de politie aan." Gouverneur Olsen had dus een perfect excuus om hen voor moord te arresteren. In plaats daarvan kondigde hij de staat van beleg af en riep de nationale garde op. De garde omsingelde de vakbondsgebouwen en onze leiders werden in de gevangenis gegooid."

Ondanks dit alles wonnen de stakers! Harry werd lid van de trotskistische Socialist Workers' Party door zijn ervaringen. In 1940 werd hij in de gevangenis gegooid wegens opruiing onder de Smith Act, omdat hij tegen de Amerikaanse inmenging in de tweede wereldoorlog was. Hij stierf in 1992, na een leven lang marxist te zijn geweest.

Harry wist goed genoeg dat hij geen 'Hoe stakingen te winnen voor dummies' aan het schrijven was. Er is geen waterdichte formule om te winnen tegen het patronaat. Elke staking is anders. De militante tradities hebben echter resultaat geboekt in 1934 en het is hoog tijd om dit opnieuw te proberen.

## **Hoe stakingen winnen, door Harry DeBoer**

Bedrijven buiten werknemers steeds meer uit. Ondanks de gigantische winsten vragen en krijgen bedrijven grote concessies. Daar waar vakbonden er in slagen loonsverhogingen te krijgen, zijn de verhogingen vaak klein en houden ze geen gelijke tred met de inflatie. De levensstandaard daalt. Vele werkenden kunnen nauwelijks rondkomen en de schulden nemen alsmaar toe.

Niet gesyndiceerden worden het hardst getroffen. Slecht betaalde jobs kennen een wildgroei. Zonder de werkbescherming van vakbonden moeten niet georganiseerde werkende mensen allerlei aanvallen op hun werkomstandigheden verdragen. Hun uren worden afgenomen. Ze worden ontslagen op de wenken van de baas, vaak zonder anciënniteitsregelingen.

## **Een nieuw bewustzijn**

Het hoeft zo niet te zijn. De tijd van concessies kan, moet en zal ten einde komen. Er zijn sporen van een nieuw bewustzijn onder de werkenden. Vakbonden geven aan dat sommige ongeorganiseerde arbeiders vragen om organisatieacties. Ze willen hogere lonen, betere werkomstandigheden en bescherming op de werkvloer, allemaal dingen die gepaard gaan met vakbondsbescherming. Men voelt een grotere bereidheid bij de basis om terug te vechten. Er

zijn grote conflicten in het vooruitzicht en ik voorspel een grote arbeidsoptand in de nabije toekomst. Dit pamflet is gericht aan de leiders en deelnemers van de gevechten die zullen komen. Stakingen kunnen gewonnen worden!

Een staking is altijd een laatste middel en zo hoort het te zijn. Vandaag echter zijn bazen niet bereid de werkenden hun eerlijk deel toe te kennen aan de onderhandelingstafel, tenzij er gestaakt wordt. Werknemers moeten bereid zijn hun arbeid te weerhouden opdat ze een eerlijke overeenkomst kunnen bereiken.

In de afgelopen jaren zijn veel belangrijke stakingen verloren gegaan. Stakers worden vervangen door stakingsbrekers. Grote stakingen werden zo gebroken en mensen geraakten hun job permanent kwijt.

Dit heeft sommigen binnen de arbeidersbeweging ertoe aangezet te concluderen dat stakingen niet langer succesvol kunnen zijn. Ze wijzen naar de recente nederlagen en zeggen dan, "wat is het nut van acties, van vechten?" Het resultaat is dat vakbonden contracten hebben gesloten met veel concessies, terwijl de baas zich goede loonsverhogingen en verbeterde werkomstandigheden kon veroorloven.

Sommige vakbonden, bang van stakingen, hebben een beroep gedaan op alternatieve tactieken als campagnes bij het publiek om de druk op te voeren. Sommige leiders hebben zulke tactieken voorgesteld als een vervanging voor stakingen. Hoewel dergelijke campagnes kunnen helpen, hebben ze veel minder kans op succes als de patroon weet dat de vakbond niet bereid is te staken. De patroon zal de vakbond uitknijpen als hij weet dat ze niet zullen staken.

## **De stakingen van 1934 waren modelstakingen**

Ik heb vertrouwen in deze nieuwe generatie arbeiders. Ik geloof dat ze terug zullen keren naar het militeren om een degelijke levensstandaard voor zichzelf en hun families te krijgen.

De staking van de truckers in 1934 in Mineapolis was een voorbeeld van hoe te vechten en te winnen. We brachten het vrachtwagenverkeer volledig tot stilstand in de stad, we dreven de stakingsbrekers van de straat en we haalden een beslissende overwinning. We kregen vakbondserkenning, kregen onze eerste CAO en kwamen weg met loonsverhogingen en verbeterde omstandigheden.

Stakingen in Mineapolis, Toledo en San Francisco in 1934 begonnen een golf van militante acties die geleid hebben tot de vorming van de grote vakbonden in dit land. Die militante acties van de jaren '30 hebben de vakbonden die vandaag bestaan, gesmeed.

Tijdens de jaren '50, '60 en '70 werden de bonden echter laks. De strijd aan de piketlijnen van vroeger nam af. Bonden zetten piketen op, verwachtten dat ze gerespecteerd zouden worden en vaak was dat zo. In de late jaren '70 en '80 veranderde dat echter.

Het patronaat werd agressiever. Ze testten het water en kwamen te weten dat ze stakingen zonder veel moeite konden breken. Stakingen breken via werkwilligen werd steeds gewoner. Jaren geleden durfde niemand een piket over te steken. Vandaag, in steden over heel het land, kunnen arbeiders verhalen vertellen over bazen die beroep deden op stakingsbrekers.

## **Een korte geschiedenis van de staking**

Er is maar een manier om een staking te winnen: de werkplaats moet platgelegd worden. Als het gaat om een fabriek of winkel dan kan deze niet draaien. Als het gaat om een vervoersbedrijf, dan kan deze niet transporteren. Een staking betekent dat alle werk moet stoppen. Het betekent dat toezichthouders en kaders niet kunnen toegestaan worden om de zaken draaiende te houden. Het betekent dat voorkomen moet worden dat werkwilligen de jobs overnemen. Vandaag kan een staking niet gewonnen worden met een handvol piketten. Het vereist massa-actie op straat, geleid door de stakende vakbond.

De truckerstaking van 1934 in Minneapolis bestond in feite uit drie stakingen: de kolenstaking in februari, een bredere staking in mei en een voortzetting van de staking in juli waarin we uiteindelijk de overwinning haalden. Bij de kolenstaking hadden we aanvankelijk geen piketten om met succes alle ingangen te sluiten. Ik organiseerde toen wat later bekend geworden is als vliegende piketten. We gingen bij een ingang staan en lieten vrachtwagens buiten die nog aan het werk waren zodat de politie dacht dat de trucks met rust werden gelaten. We lieten de vrachtwagens twee of drie blokken rijden, gingen hen achterna in auto's, dwongen de trucker om te stoppen en de steenkolen op straat te lossen. In enkele dagen waren alle steenkolenbedrijven lamgelegd. Het was een bitter koude winter, families en zaken hadden de kolen nodig. De bedrijven gaven toe en we wonnen.

Farrel Dobbs, een andere jonge stakingsleider, en ikzelf waren gevraagd om in de vakbondsgebouwen te blijven 's avonds, om nieuwe leden in te schrijven. Ze kwamen met duizenden om onze vakbond te verwoeden, vakbondslokaal 574 (tegenwoordig heet het 544). Als arbeiders leiders zien die weten hoe te vechten en te winnen zullen ze niet aarzelen om toe te treden. De februarioverwinning had onze vakbond aanzienlijk sterker gemaakt.

Tijdens de meiestaking had de politie verscheidene hulpagenten ingehuurd en knuppels gegeven om de stakers van de straten te drijven. Tijdens een incident werden sommige van onze piketten overvallen door de politie en een aantal mannen en vrouwen werd zwaar afgetuigd. We grepen stokken ter zelfverdediging en in een groot straatgevecht werden de hulpagenten van de straat verjaagd. Dit werd later bekend als de slag van Deputy's run (vlucht van de agenten).

Tijdens de juliestaking, die begon omdat de bedrijven terugkwamen op hun overeenkomst met de vakbond, opende de politie het vuur op ongewapende stakers. Twee mensen werden gedood en bijna 60 stakers werden gewond, waarvan velen in de rug geschoten waren.

Deze brutale aanval schoot als een boemerang terug in hun gezicht. In plaats van de vakbond te verzwakken versterkte het juist het doorzettingsvermogen van de arbeiders en kregen we nog meer publieke steun. In augustus 1934 moest het bedrijf een overeenkomst aanvaarden, een gigantische overwinning voor de stakers en de hele arbeidersbeweging. De staking zette Minneapolis op weg om een vakbondsstad te worden en was het begin van een reeks organisatieacties doorheen de stad, de staat en het hele Midwesten.

## **De schoolboeken**

Vandaag de dag staat er weinig in de schoolboeken over het verhaal van de arbeidersbeweging. De boeken hebben weinig te zeggen over de opkomst van vakbonden en de enorme opofferingen van de arbeiders om van deze wereld een betere plaats te maken. Het patronaat wil maar al te graag dat werkenden hun verleden vergeten.

Inderdaad, de bazen zeggen graag dat de dingen nu anders zijn. Ze houden vol dat de oude dagen van strijd achter ons zijn, dat militeren achter ons ligt. Sommige bedrijven tonen hun personeel dure films, promoten daarin patroon-werknemerscoöperatie en groeps gesprekken over 'werkgerelateerde problemen', waarbij mensen worden aangemoedigd contact te zoeken met de managers om de problemen van het bedrijf op te lossen. Werk harder, produceer meer en vooral, ga met ons het gevecht niet aan: dat is de lijn van de bedrijven.

Het zijn diezelfde patronen, met hun gladde oproep tot collaboratie, die naar de onderhandelingstafel gaan om meer concessies en loonstops van de vakbonden te vragen.

De waarheid is echter dat er niets fundamenteels veranderd is in de relatie tussen werkers en bazen. De baas is nog steeds de baas. Vandaag, in tegenstelling tot vroeger, huurt hij echter dure vakbondsbrekende consultants in die hun boodschap met een laagje vernis brengen. 'Samenwerken met het management' is vaak een code voor het ondermijnen en breken van de vakbond.

Vakbondsleiders moeten het kapitalistische systeem begrijpen. Onze leiders in 1934 wisten dat

het systeem van winsten de bazen ertoe dreef om te proberen onze vakbonden te breken. Hoewel de vakbondsleiders hun revolutionaire perspectieven niet op de basis overbrachten, waren die perspectieven en die manier van organiseren belangrijk om de staking te winnen. Wat de arbeiders geleerd hebben

Wat arbeiders geleerd hebben in de jaren '30, was dat ze door samen massaal actie te voeren, de vakbondsbrekers konden terugslaan en de noodzakelijke loonsverhogingen en verbeterde werkomstandigheden konden afdwingen. Vijftig jaar later geldt dat nog steeds. Vandaag moeten werknemers een militante houding aannemen om succes te boeken. Symbolische piketten zijn niet genoeg. Vakbonden moeten massapiketten organiseren met honderden of duizenden werkenden om elke mogelijkheid van stakingbreken te stoppen. Sommige vakbondsleiders zeggen dat dat vandaag onmogelijk is. Binnen een dag of twee zeggen zij, zal de patroon naar het gerecht gaan en een dwangsbrief bekomen om de stakingsposten tot drie of vier man per ingang te beperken.

Mijn antwoord: in 1934 behingen we de muur met deze dwangsbrieven. De patroon zal altijd wel een antivakbondsrechter vinden om een stuk papier te tekenen. Stakingen komen echter neer op een relatie van kracht. Als onze krachten groter en sterker zijn dan die van hen, dan winnen we.

Als we het dwangbevel negeren en massaal op het piket blijven, zal de politie ons arresteren, aldus sommige vakbondsleiders.

Mijn antwoord: en dan? Laat ze hun gevangenissen vullen tot ze overspoelen. De vakbond moet hen op borg vrij krijgen en de massa terug op de piketten krijgen, bijgestaan door nieuwe mensen die kwaad zijn op de arbitraire acties van de overheid. We moeten de werkplaats waar we staken plat houden.

## **Leiders kunnen een verschil maken**

Sommige vakbondsleiders blijven volhouden dat we geen massa meer op de been kunnen krijgen vandaag. Ze zijn te passief, wordt er dan vaak gezegd door dat soort leiders. Dat is niet waar. Er zijn een aantal grote stakingen geweest in de VS de laatste jaren waar duizenden werkers en hun aanhang buiten hun werkplaatsen zijn gekomen en betoogd hebben. Het is een reflectie van de nieuwe actiebereidheid die we zien ontwikkelen. Jammer genoeg, hoewel de werkenden duidelijk bereid zijn actie te ondernemen, stoppen de leiders in sommige stakingen toch met het lamleggen van de fabriek. De werkwilligen en stakingsbrekers blijven werken en de staking wordt verloren. De leiders moeten een fundamentele stap nemen: massapiketten organiseren en voorkomen dat werkwilligen en stakingsbrekers de werkplaats betreden.

"Hoe krijg je duizenden werknemers op straat voor zulke acties?" Dat is een goede vraag.

Om te beginnen vereist het leiderschap om zulke stappen te nemen. Als je leiders geen vechters zijn in je vakbond, dan zal je nieuwe leiders moeten verkiezen. Je hebt lijsten nodig met kandidaten die geloven in vakbondsdemocratie en die bereid zijn het op te nemen tegen het patronaat.

Ten tweede moet je een duidelijke strategie hebben. Geen enkel pamflet kan alle problemen en oplossingen weergeven om een staking te winnen. Ik kan enkel maar een methode geven. Er zijn echter een aantal sleutelfactoren in elke duidelijke strategie.

Succesvolle stakingen hebben de deelname en steun van de hele arbeidersbeweging nodig. Dergelijke steun opbouwen kan zelfs stakingen voorkomen. Als de patroon denkt dat hij de hele arbeidersbeweging van een stad of provincie tegen zich zal krijgen, zal hij ook lang en hard nadenken alvorens de werkenden tot staking te dwingen. Lokale vakbondsleiders moeten hun stads- of provincieleiders in vakbond en politiek benaderen, uitleggen wat de bazen proberen te doen tegen hun vakbond, en de steun van deze leiders zoeken. Vraag hen te helpen en geef hen de volle erkenning wanneer ze dat doen.

Denk groots. Organiseer een of meer massabetogingen voor de stakingsdeadline met vooraanstaande leiders uit de arbeidsbeweging en maak gebruik van goedge maakte posters en pamfletten. Nodig alle vakbonden uit, niet enkel die van jou. Wees je bewust van alle aspecten. Wees zeker dat ook vrouwen en minderheden een grote rol spelen. Met sommige van onze arbeidsorganisaties van de jaren '30 stuurden we organisatoren en rekruteerders tussen de werklozen en organiseerden hen als werkloze contingenten van onze vakbond om mee op piket te staan. Dat moet vandaag ook gedaan worden. Als de werklozen aan onze kant staan is het voor de bazen veel moeilijker om hen als stakingsbrekers en 'werkwilligen' in te zetten. Zij zijn de groep die het eerst benaderd wordt door het patronaat om een staking te breken.

Plaats grote advertenties waar mogelijk in commerciële en vakbondspers om het probleem van de vakbond uit te leggen en geef een lijst op met de bonden die je steunen. Stuur vertegenwoordigers van je vakbond naar meetings van andere vakbonden om uit te leggen waarvoor je vecht. Zorg ervoor dat de grote leiders van de arbeidersbeweging in partij en vakbond, brieven schrijven naar alle vakbonden in de staat waarin de problemen uitgelegd worden, vraag hen om de acties te steunen, om leden naar de acties te sturen, en om mee piket te staan als er een staking plaatsvindt. Denk groots. Denk daarna nog grootser.

Zorg ervoor dat werkenden in de werkplaats en doorheen de hele stad kentekens met slogans van steun met zich meedragen. Zorg ervoor dat er artikels verschijnen over de staking in de vakbondspers en andere nieuwsmedia. Hou persmededelingen waarbij belangrijke leiders van partij en vakbond aanwezig zijn. Presenteer vakbondsleden aan het publiek als voorbeelden van mensen die nauwelijks rond kunnen komen met de lonen die ze krijgen.

Een staking moet goed georganiseerd zijn en de staking in Minneapolis van 1934 is een klassiek voorbeeld. Er is een boek, 'Teamster Rebellion' door Farrell Dobbs, dat het volledige verhaal weergeeft, en ik raad het je van harte aan.

Wij hadden een commissie om stakers en hun families eten te geven. We dienden dagelijks warme maaltijden op, voedsel dat gedoneerd werd door boeren en kruideniers die sympathie hadden voor de zaak. Dit werd een manier om de stakers te onderhouden, maar ook om de solidariteit onderling te versterken.

Het stakingscomité had ook een dokter en verplegers klaar in het hoofdkwartier voor diegenen die zouden verwond raken bij het piket staan. Deze mensen bleken extreem waardevol te zijn.

Voor de eerste keer over heel het land publiceerden we een dagelijkse stakingskrant. De naam ervan was: "The Organizer." Tijdens de staking kan je rekenen op redacteurs van de burgerlijke media om de zaken verkeerd voor te stellen. Je hebt je eigen publicatie nodig om de zaken uit te leggen en de waarheid over de staking naar buiten te brengen. Een dagelijkse stakingskrant is een manier om de stakers en hun aanhangers samen te houden, maar ook om hen en het publiek te informeren, waardoor je nieuwe bondgenoten voor je staking wint.

Alle soorten van solidariteit zullen nodig zijn. Je moet andere lokale vakbonden benaderen, maar ook vrouwengroeperingen of gemeenschaporganisaties. Het doel is om de baas te isoleren totdat de publieke druk hem ertoe dwingt te zwichten.

Inderdaad, hoe beter de planning voor de staking en hoe meer solidariteit je krijgt van de rest van de beweging, hoe kleiner de kans dat het tot een staking moet komen. Het bedrijf zal zien dat je voorbereid bent, zal de krachten aan jouw kant zien, en zal minder bereid zijn om het op te nemen tegen de vakbonden.

Er is ook speciale aandacht nodig voor die werkenden die de zwaarste financiële problemen hebben. Een comité moet bereid zijn om met deurwaarders of hypotheekbedrijven te praten en mogelijke problemen te voorkomen en uit te klaren. De werkenden moeten zeker zijn van dit soort zaken. Zorg dragen voor de meest hulpbehoevende stakers is een topprioriteit in elke staking. Ik heb gevallen gezien van stakingen waarbij deze mensen genegeerd werden, waarop ze probeerden door de stakingspost te breken. Wat een tragedie! Dergelijke mensen zouden de meest strijdbare verdedigers van de vakbond worden als de vakbond de tijd nam om over hen bezorgd te zijn. En dat is uiteindelijk het werk van de vakbond in de eerste plaats!

# Hoe kunnen we onze vakbond actief maken

"Hoe kunnen we onze vakbond actief maken?" vraag je je misschien af. "Velen van onze leden komen niet naar de vergaderingen. Al de dingen die je hier zegt zijn goed, maar onze leden willen niet deelnemen."

Ik geloof dat de ruggengraat van elke vakbond vakbondsdemocratie moet zijn. Hoe democratischer de vakbond, hoe sterker ze is. Vaak komen leden niet naar de vergaderingen omdat het lijkt alsof alle beslissingen toch al genomen zijn als ze dan eens komen opdagen. Vergaderingen moeten open gemaakt worden en meer democratisch. Alle beslissingen in de vakbond moeten genomen worden na discussie en een stemming van de basis. Als je ondemocratische leiders hebt moet je hen er uit stemmen en democratische leiders verkiezen. Leiders die vechters zijn met een gehechtheid aan vakbondsdemocratie zullen meer activisme van de basis aantrekken. Vakbondsleiders moeten openlijk hun strategie bespreken met de basis. De basis moet aangemoedigd worden om grote verantwoordelijkheden te nemen in een duidelijke strategie. Discussieer, plan en stem! Als blijkt dat de vakbond meer democratisch wordt, zal je zien dat vele leden meer willen deelnemen aan de beslissingen die hun levens beïnvloeden.

In vakbond lokaal 574 verkozen we délégués die de leden vertegenwoordigden in diverse werkplaatsen. We hadden een problemencommissie verkozen die tweemaal per maand samenkwam en luisterde naar alle werkenden met een probleem. We hadden een verkozen onderhandelingscomité. In de truckerstaking van 1934 in Minneapolis hadden we een verkozen comité van 100. Dit comité ging door de voorstellen, kwam tot beslissingen en voerde deze beslissingen ook terug naar de basis. Dit democratische proces versterkte de staking en zorgde ervoor dat de leiders voeling hielden met wat de basis wou.

Sommige vakbondsleiders zijn het niet eens met deze open stijl van democratie. Tijdens een staking of bij onderhandelingen bepleiten zij de diepste geheimhouding. Vaak ben ik tot de vaststelling gekomen dat zo'n geheimdoenerij een truck is om tot een onbevredigend compromis te komen achter de rug van de werkenden. Elke overeenkomst houdt een compromis in, maar de beslissingen van de vakbond moeten door de leden gemaakt worden. De eisen moeten democratisch gestemd worden door de basis. De leden moeten bepalen wanneer een eis wordt teruggetrokken van de onderhandelingstafel. Hoe minder democratisch de vakbond, hoe minder enthousiast de leden zullen zijn over hun leiders als het tot een strijd met het patronaat komt.

## De zaak platleggen

Er zijn verschillende manieren om een zaak volledig plat te leggen en dit pamflet kan niet beginnen met alle mogelijkheden te onderzoeken. Hier zijn echter een paar sleutelmethodes.

- Massapiketten. Dit moet een onderdeel zijn van alle stakingen. Door het pure aantal mensen kan je een werkplaats beletten van te werken.
- Sit-downs buiten een werkplaats. Soms is de beste manier om een groot aantal politieagenten of soldaten te bestrijden gewoon met een paar duizend mensen neer te gaan zitten voor de hoofdingang. Ze kunnen je wegsleuren in massa-arrestaties. De vakbond krijgt je vrij op borg en je gaat terug zitten.
- Sit-downs binnen een werkplaats. Zittende stakingen, een tactiek uit de jaren '30, zijn een valabele strategie vandaag. Het is veel moeilijker voor de baas om de werkers buiten te krijgen eens ze binnen zitten.
- Werkwilligen vegen. Werkwilligen zijn stakingsbrekers, en hen vegen was iets wat we soms deden wanneer patroons stakingsbrekers inzetten om werkplaatsen in staking terug te openen. We namen onze beste militanten, gingen de werkplaats binnen, en dreven de werkwilligen buiten.
- Massabetogingen en concentraties, als een manier om op te bouwen naar massapiketten en andere acties om de werkplaats lam te leggen.

## Met de arbeiders praten

Carl Skoglund, die later voorzitter werd van onze vakbond, was de architect van de staking van 1934. Hij was een veteraan van vele stakingen. Hij had een slecht been en ik herinner me dat hij op de nacht voor de kolenstaking van februari 1934, zijn arm op mijn schouder legde voor steun terwijl we terug aan het lopen waren naar onze appartementen. "Harry," zei hij tegen me, "velen zullen eerst niet begrijpen waarvoor we vechten. We moeten met hen praten. Leg hen uit waarover deze staking gaat. Geef hen de kans om het te begrijpen. Schrijf hen niet af alvorens hen een kans gegeven te hebben."

Een van de eerste niet gesyndiceerde truckers die we de volgende dag tegenhielden bewees Carls punt.

We hadden een vrachtwagen vanuit de steenkolenfabriek gevolgd en een paar blokken later omsingelden we hem. We legden de chauffeur uit waarvoor we vochten en waarom we staakten. De man werd razend. Hij zei ons dat de baas tegen hem gelogen had over de stakingseisen. Hij sprong uit zijn vrachtwagen en hielp ons om de steenkool op straat te kiepen! Later die avond ging hij mee naar de vakbondsgebouwen en werd hij lid. Na de staking werd hij een loyale vakbondsdelégée.

Hier zit een les in. Het is noodzakelijk om de arbeiders uit te leggen waarom je staakt. Hetzelfde geldt voor die mensen die zijn ingehuurd als stakingsbrekers. Vaak is het zo dat als je met deze mensen praat, ze je kant zullen kiezen. Als het niet zo is, dat is een ander verhaal natuurlijk. Het is echter zo dat mensen vaak een anti-vakbondshouding aannemen in deze vijandige samenleving vol anti-vakbondspropaganda. Vaak volstaat het uitleggen van de zaak om hen tot andere ideeën te brengen.

Dezelfde open geest is belangrijk in het behandelen van collega's die eerst het nut niet inzien van de actie, maar zich toch zullen aansluiten eens ze zien dat het werkt.

## Het organiseren van de niet-gesyndiceerden

Vele van de meest belangrijke gevechten van de toekomst zullen gevoerd worden voor de niet georganiseerde werkenden. Nieuwe massapogingen moeten gedaan worden om deze mensen in een vakbond te krijgen. Vakbonden vandaag bestaan soms vooral uit beter betaalde werknemers, en vakbondsleiders vergeten soms waar de vakbonden vandaan zijn gekomen.

Dezelfde massa-aanpak nodig voor winst op de piketlijn, is nodig voor vakbondsorganisatie. Een massamobilisatie van leden is nodig om rekruteringsoptochten te houden. Er moeten acties zijn en de deelname van alle leden bij deze acties, in een poging om de steun van de rest van de werkende laag te krijgen voor de arbeidersbeweging.

Tijdens contractbesprekingen proberen bazen de werkenden soms in "flexibiliteit" te terroriseren. Patroons bedreigen vakbonden die hogere lonen vragen met relocalisatie van de werkplaats naar landen met een goedkopere en niet gesyndiceerde arbeidsmarkt. Als het bedrijf lokaal een getrainde groep werknemers heeft is het waarschijnlijk niet meer dan een terreurtactiek. Het antwoord van de vakbonden moet toch snel zijn. Als de baas van plan is zijn fabriek te verhuizen moeten de vakbondsleiders zeggen: "We zullen vakbondsorganisatoren sturen naar de nieuwe locatie om daar een vakbond op te zetten. Als je naar het buitenland gaat zal de internationale vakbond erop toezien dat er een vakbond komt op de plaats van bestemming. Waar je ook gaat, we zullen je volgen. We zullen niet toestaan dat je je werknemers uitbuit. Dus plaats maar beter een redelijk aanbod op de onderhandelingstafel, omdat het voor jou niet beter zal worden elders."

Een duidelijke inspanning tot organisatie is de beste manier om je te verzekeren van goede contracten bij gesyndiceerde werkplaatsen. We hadden een motto in vakbond 574: "Elk lid een organisator." Chauffeurs die ver reden moedigden waar ze ook gingen in de Midwest mensen aan om zich te syndiceren. Het is een motto dat we vandaag ook moeten hanteren.

Hoe meer vakbondsleden we hebben, hoe moeilijker het wordt voor het patronaat om mensen te vinden die stakingen kunnen breken. Het zal ook helpen om van de vakbond een grotere kracht voor vooruitgang en sociale rechtvaardigheid te maken.

De vakbond moet de kampioen van de kleintjes zijn, van de armen en noodlijdenden. We moeten inzitten met eenoudergezinnen, kinderen die niet genoeg te eten hebben, de gehandicapten, de slachtoffers van discriminatie. We moeten opkomen voor de ouderen, van wie velen vandaag de dag niet kunnen rondkomen met hun pensioentjes en de sociale zekerheid.

Als we voor hen vechten kunnen we de vakbonden terug tot grootsheid brengen. Hun zaak wordt onze zaak wanneer we opkomen voor degelijke lonen en omstandigheden voor iedereen.