



Organizing is een methode om werknemers op de werkvloer te organiseren en om via strategische campagnes druk uit te oefenen op werkgevers. De methode wordt vooral toegepast in Angelsaksische landen en heeft daar enkele opvallende successen opgeleverd, vooral onder laagbetaalde migranten in de dienstensector. Sinds kort wordt de methode ook in Duitsland, Nederland, ... ingezet.□

De nadruk ligt op 'empowerment': de verantwoordelijkheid voor de campagne ligt in de eerste plaats bij actieve leden op de werkvloer. Kenmerkend voor de methode is dat er coalities worden gevormd met migrantenorganisaties, kerken en andere maatschappelijke organisaties. Er wordt strategisch onderzoek gedaan naar werkgevers om in kaart te brengen hoe er (indirect) druk op ze kan worden uitgeoefend. De campagne richt zich niet alleen op de werkgever maar ook bijvoorbeeld op opdrachtgevers, aandeelhouders, toeleveranciers en politici. Om druk op te bouwen worden creatieve en mediagenieke acties gevoerd. Zonodig wordt hierbij ook burgerlijke ongehoorzaamheid toegepast. Een interview met Peter Birke, schrijver van het boek *Die große Wut und die kleine Schritte*.

De Hamburgse wetenschapper en activist Peter Birke heeft onlangs een nieuw boek over Organizing in Duitsland en Amerika geschreven. Hoewel het boek afrekent met de vele mythen en legendes, die zich rondom het begrip verzameld hebben, is het geen negatief boek: 'Ik zeg alleen dat organizing alleen niet genoeg is om de crisis van de vakbonden te overwinnen. Organizing biedt ontzettend veel mogelijkheden, vooral omdat het een brug slaat tussen het dagelijks leven op de werkvloer en vakbondsactie.'

BvdS: Wat me opviel aan je boek, was dat het niet een zoveelste jubelverhaal over Organizing was. Je boek bevat ook een aantal nieuwe inzichten. Een daarvan is dat Organizing niet een universeel middel is om de crisis van de vakbonden te overwinnen. Waarom niet?

PB: Dat is in de eerste plaats zo omdat er verschillende crises in de internationale vakbeweging zijn geweest, in verschillende tijden en omstandigheden. Organizing is een Angelsaksisch concept en stamt uit de jaren tachtig: de tijd dus waarin de vakbonden in Engeland en de VS onder Thatcher en Reagan aanmerkelijk veel invloed verloren. De staking van Amerikaanse luchtverkeersleiders in 1981, die door Reagans regering werd gebruikt om de bonden daar te breken en de verloren mijnwerkersstaking in Engeland in 1984 waren zeer belangrijke keerpunten. De vakbonden werden niet meer gezien als belangrijke sociale onderhandelingspartners, maar als belemmeringen voor de

vrije markteconomie, die daarom verslagen moesten worden.

In Duitsland is organizing daarentegen een antwoord op ontwikkelingen die zich sinds de jaren negentig hebben voorgedaan. In de eerste plaats heeft de Duitse vakbeweging ongelooflijk veel leden verloren, 1990 is het aantal leden gedaald van 12 naar 6,5 miljoen. Veel belangrijker is echter dat ook de institutionele verankering van de bonden daardoor op het spel is komen te staan. De verloren staking in de Oost-Duitse metaalindustrie in 2003 was een dramatisch keerpunt, waarbij de ondernemers het historische arbeidstijdcompromis eenzijdig opzegden. Maar er is nog veel meer aan de hand. Het aantal werknemers dat onder een CAO werkt daalt, de inkomens groeien uiteen, vaste arbeidsplaatsen worden vervangen door flexibele, onzekere arbeidsplaatsen.

In tegenstelling tot de Angelsaksische vakbonden, is men zich in Duitsland voor het eerst sindsdien gaan interesseren voor nieuwe manieren om actief op de werkvloer op te treden. De nieuwe organizing-projecten – die op het moment nog een zeer marginale plaats innemen – zijn dus vooral een initiatief van de vakbondsleiding, die vreest dat ze haar onderhandelingspositie volledig zal verliezen. Er moet iets gebeuren om het tij te keren.

BvdS: En dat 'iets' is organizing. In progressieve kringen staat organizing in hoog aanzien, en er zijn in het buitenland ook spectaculaire successen mee geboekt. In je nieuwe boek ben je echter zeer kritisch...

PB: Misschien wordt het boek door een minderheid zo gelezen, maar zo is het niet bedoeld. Het is eerder zo dat het concept organizing tot nu toe in de BRD zeer onkritisch besproken is. Organizing – dat klinkt vaak als een tovermiddel, en veel vakbondsbonzen spelen graag de rol van Panoramix. Maar waartoe is deze 'toverdrank' eigenlijk in staat? En wat zijn de bijwerkingen? Zulke kwesties moeten toch ook bediscussieerd worden.

De gevolgen van zo'n onkritische houding wordt bijvoorbeeld duidelijk aan de hand van de breuk binnen de Amerikaanse Servers' Employees International Union (SEIU). Juist deze vakbond heeft het concept organizing internationaal verspreid, door scholingen te geven, projecten te begeleiden et cetera. Sinds twee jaar woedt er echter een felle richtingenstrijd binnen deze vakbond. Deze strijd gaat nu juist over de doelen en middelen, over de kern van organizing. De strijd heeft zelfs tot een scheuring geleid. In Duitsland werd men door dit nieuws volkomen verrast en nog altijd vindt men het moeilijk het conflict te begrijpen. Dat is gewoonweg een gevolg van het feit, dat men een geïdealiseerd beeld had van organizing en de SEIU. Men heeft niet naar de werkelijke feiten gekeken.

BvdS: Kan je misschien iets meer over deze scheuring vertellen. Wat waren de oorzaken?

PB: De scheuring was een gevolg van het streven naar ledengroei van de SEIU-leiding. Amerika heeft een ander vakbondssysteem dan wij. Daar moet de meerderheid van de arbeiders in een bedrijf expliciet aangeven, dat men lid wil worden van een vakbond, voordat men zich kan organiseren. Wanneer dat echter gebeurt, wordt ook meteen iedereen lid. Van de kant van de werkgevers wordt dit natuurlijk tegengewerkt en het is erg moeilijk om deze strijd te winnen. Een mogelijkheid om werknemers te organiseren zonder conflicten, is het afsluiten van zogenaamde 'sweetheart deals': de vakbond zegt toe dat ze zal afzien van stakingen en looneisen en in ruil daarvoor verzet de werkgever zich niet tegen het organiseren. Om het aantal leden omhoog te stuwten, ging de SEIU-leiding over tot het afsluiten van dit soort sweetheart-deals, waarbij men soms voor tien jaar het stakingsrecht liet vallen.

Toen de Californische afdeling zich hiertegen keerde en het protest aanhield, werd de hele afdeling – we spreken hier over bijna honderdvijftigduizend leden – opgeheven, de medewerkers ontslagen en de leden in een nieuwe, loyale afdeling ondergebracht. Als gevolg scheidden andere bonden zich af van de SEIU-coalitie en de dissidenten in Californië proberen nu een nieuwe vakbond op te bouwen. Men kan denken dat zo'n conflict niet het gevolg is van organizing, maar van slecht

Contributed by Bart van der Steen
maandag, 10 januari 2011 -

leiderschap – de Californische dissidenten zeggen dat ook – maar het conflict brengt ook iets anders aan het licht: organizing is een middel dat gebruikt wordt door vakbonden en die hebben een eigen innerlijke logica, die niet altijd overeenstemt met de doelen en wensen van de leden en activisten.

BvdS: Kunnen de Amerikaanse ervaringen in verband gebracht worden met de situatie in Duitsland?

PB: De Amerikaanse situatie kan niet zomaar ‘vertaald’ worden naar andere landen, ik heb al eerder gezegd dat de verhoudingen hier heel anders zijn. Daarbij is organizing in Duitsland verhoudingsgewijs nog een erg klein fenomeen. Het is weliswaar een gebied dat steeds meer aandacht krijgt. Zo heeft IG Metall zojuist een nieuw project gestart en speelt het ook in andere bonden een groeiende rol en krijgt het ook steeds meer aandacht in het scholingsprojecten. Desondanks heeft het nog een zeer experimenteel karakter en gaat het eerder om kortlopende projecten. Dat zal de komende tijd waarschijnlijk ook niet veranderen. De situatie is dus heel anders dan in een aantal Amerikaanse vakbonden, waar de meerderheid van de vrijgestelden organizers zijn.

Desalniettemin zijn de tegenstellingen die in Amerika zo heftig aan de oppervlakte komen, ook in Duitsland van belang. Het gaat om vragen als: wie bestuurt de bonden eigenlijk, waar staan de bonden voor, waarvoor vechten ze. Over deze zaken moet continue gediscussieerd worden – en ik hoop dat mijn boek daaraan bijdraagt.

BvdS: De kern van je kritiek op organizing luidt volgens mij als volgt: Organizing heeft de potentie om zich tot een dynamische en ‘empowerende’ strijdwijze te ontwikkelen, maar ze is onderworpen aan de vakbonden; dat wil zeggen haar bureaucratie, haar hiërarchische opbouw en haar fixatie op onderhandelingen en compromissen.

PB: Ik denk dat we allemaal wel weten hoe de vakbond normaliter te werk gaat. Ze gaat pas echt mobiliseren, als er CAO-onderhandelingen voor de deur staan. Om de mensen te mobiliseren en druk van onderop te pareren, worden dan ook min of meer overtuigende eisen geformuleerd zoals arbeidstijdvermindering, hogere lonen et cetera. Soms is van te voren dan al duidelijk – vaak trouwens ook bij de activisten, zoals onlangs bleek bij de onderhandelingen in de publieke sector – dat men er helemaal niet op uit is om deze eisen ook daadwerkelijk te verwerkelijken. Vervolgens worden er demonstraties en waarschuwingsstakingen georganiseerd, maar men is tegelijkertijd zeer voorzichtig, want de woede is groot en de bonden kunnen het zich niet veroorloven de controle te verliezen. Wanneer dat gebeurt, worden ze door de werkgevers niet meer serieus genomen als onderhandelingspartners. Tenslotte wordt er na zo’n halfhartige mobilisering rap een akkoord ondertekent, die voor de werknemers vaak onbevredigend is. Maar ook deze magere akkoorden – waarvan iedereen weet dat ze mager zijn – worden vervolgens als grote overwinningen naar buiten gebracht. En zo gaat het al decennia. Hierdoor krijgt de reputatie van de vakbonden natuurlijk een flinke knauw.

De organizers willen graag het imago van de vakbonden oppoetsen. En dat gaat ook goed, tot het echter tot kwesties komt die tot conflicten binnen de bonden leiden: de houding tegenover uitzendwerk, conflicten over outsourcing, eisen om hogere lonen. De facto gaat het de vakbondsleiding nog altijd om de redding van haar belangrijkste ledenbastions en hun plaats aan de ronde tafel, waar samen met de werkgevers en de regering op ‘parlementaire’ wijze, ‘zonder druk van de straat’ onderhandeld zou moeten worden.

Het grootste probleem van de organizing-projecten is volgens mij dan ook, dat organizers zelden in de positie zijn om een echt alternatief te formuleren voor de gebruikelijke vakbondspolitik. Organizing draait per definitie om het verwoorden en verscherpen van conflicten op de werkvloer. Op deze manier wordt ook de machtspositie van werknemers in dagelijkse situaties vergroot, wat goed is. Maar veel van wat er zo gewonnen wordt, wordt weer teniet gedaan door het feit dat de algemene politiek van de vakbeweging onveranderd blijft. De invloed op de ‘grote politiek’ van de bonden blijft klein.

BvdS: Heeft dat niet ook te maken met de positie die organizers innemen binnen de vakbeweging? Zij zijn vaak niet lid van een bond, maar werken voor de bond, vaak slechts op kortetermijncontracten. Dat maakt het moeilijk om expliciete kritiek te uiten.

PB: Voor een deel is dat zo. Daarbij moet men ook bedenken dat organizing binnen de Duitse vakbeweging nog zeer omstreden is, wat hun positie verzwakt. Organizing-projecten kosten namelijk veel geld, geld dat de bonden eigenlijk niet hebben. Binnen de vakbondsbureaucratie heerst er continue strijd over de toekenning van middelen, en het gevolg daarvan is dat er tot nu toe vooral kleine, korte en experimentele organizing-projecten zijn gestart. De verwachtingen van organizing zijn erg hoog, maar men is nog niet bereid er veel geld voor vrij te maken.

Tegelijkertijd heerst ook onder onder actieve leden wantrouwen. Wanneer 'zij' wel een project dat een pak geld kost, toegeschoven krijgen voor een project, waarom wij dan niet? Want in elke sector staat de situatie op scherp, en de actieve vakbondsleden hebben allemaal middelen nodig, ze zijn continu overbelast. De communicatie met deze – zeer brede – sceptische vakbondslaag wordt ten slotte ook niet bevorderd door de manier waarop organizers gepresenteerd worden. Organizing wordt vaak als iets geheel nieuws gezien, als een soort wondermiddel – waarbij men eraan voorbij gaat dat op de werkvloer al veel langer mensen actief zijn. Door sommige activisten worden organizers gezien als de mensen 'die wel eens even zullen laten zien' hoe het moet, wat dus zou betekenen dat zij daarvoor eigenlijk alles verkeerd zouden hebben gedaan.

Al deze zaken leiden tot grote spanningen, die overwonnen moeten worden, willen deze projecten daadwerkelijk succesvol worden. Er zijn ook wel projecten geweest waarbij dat een van de hoofddoelen was. Bijvoorbeeld bij organizing-projecten in ziekenhuizen in Niedersachsen, waar de organizers begonnen met het leggen van contacten met mensen uit personeelsraden en activisten op de werkvloer. Daar werd dus duidelijk voortgeborduurd op eerdere, negatieve, ervaringen. Toch blijft de verhouding gespannen en het kost bijzonder veel tijd en geduld om vertrouwen te winnen.

BvdS: Wanneer je al deze bedenkingen in ogenschouw neemt, wat kunnen organizers dan nog bereiken?

PB: Er zijn twee aspecten van organizing die ik er belangrijk vind, en die een ongelooflijk potentieel in zich bergen. Wat ik het beste vind van organizing, is dat er mensen van buiten een werkvloer betreden, mensen die de verhoudingen met een externe blik kunnen bekijken en daarbij de tijd en energie krijgen om systematisch te werken, die de machtsverhoudingen in een bedrijf onderzoeken en een begrip hebben van bedrijfseconomie en economie in het algemeen. Dat deze mensen ook een duidelijk idee hebben hoe belangrijk het is dat latente conflicten expliciet gemaakt worden, die netwerken kunnen opbouwen en misschien zelfs consolideren.

Binnen radicaal links wordt zo'n onderzoekend perspectief vaak bekritiseerd omdat ze niet van de werknemers zelf uitgaat. Dat vind ik een romantische en onhoudbare visie, zeker wanneer men ziet hoe de werkvloer op dit moment is samengesteld. Er is zoveel uitzend- en los-vast werk, dat er constant nieuwe werknemers komen en gaan, dat de werkvloer voortdurend verandert. Organizers kunnen een soort continuïteit van verzet scheppen. Het tweede dat ik erg belangrijk vind, is dat organizing een brug slaat tussen het dagelijks leven op de werkvloer en vakbondswerk, dat vakbondsactie méér betekent dan alleen campagnes ten tijde van CAO-rondes.

In de komende tijd zal het er vooral om gaan hoe zo'n politiek die gericht is op het dagelijks leven op de werkvloer kan functioneren, uitgaande van zo'n versplinterde en onstabiele werknemerspool. Daarbij is het ook duidelijk dat organizing alleen niet volstaat, het is geen perpetuum mobile. Contacten tussen de werknemers en vakbondsleden aan de ene kant en activisten, ondersteunende groepen en organizers aan de andere kant blijft ongelooflijk belangrijk, dat is niet alleen gebleken bij de Nederlandse schoonmakers, maar ook bij organizing-projecten onder schoonmakers in Duitsland, bijvoorbeeld aan mijn eigen universiteit in Hamburg.

Organizing opent nieuwe mogelijkheden, maar het is geen tovermiddel

Contributed by Bart van der Steen
maandag, 10 januari 2011 -

Peter Birke, Die große Wut und die kleinen Schritte. Gewerkschaftliches Organizing zwischen Protest und Projekt. [Assoziation A, Hamburg/Berlin](#), 2010. 192 blz. € 12,80

Dit interview werd afgenomen door Bart van der Steen voor Klasse!