

VS: lessen uit de staking bij Stop & Shop (Ahold Delhaize)



De grootste staking in de private sector in de VS van de afgelopen drie jaar is voorbij. Gedurende elf dagen legden 31.000 werkenden van Stop & Shop in de regio New England het werk neer uit protest tegen aanvallen op de lonen en voordelen. Het ontwerpakkord, dat wellicht wordt goedgekeurd door alle vijf de afdelingen van de United Food and Commercial Workers (UFCW) in de regio, is beter dan wat op tafel lag. Maar er zijn gemengde gevoelens over wat in het akkoord staat, hoe de vakbondsleiding met de staking omging en hoe er een einde aan kwam. Artikel door ELAN AXELBANK (Socialist Alternative, VS).

De staking maakte een einde aan het dreigement van het bedrijf om de bijdragen van de werkenden voor de gezondheidszorg aanzienlijk op te drijven, iets wat andere bedrijven ook proberen op te leggen. Het zet een voorbeeld voor werkenden: aanvallen op de bijdragen aan de gezondheidszorg kunnen gestopt worden door strijd ertegen. Maar het ontwerpakkord voorziet wel in verschillende lonen en pensioenrechten voor deeltijdse en voltijdse personeelsleden alsook voor nieuwkomers en reeds bestaand personeel. We mogen ons hier niet aan laten vangen: het is een poging van de directie om het personeel te verdelen en de vakbond te verzwakken tegen de volgende collectieve onderhandelingen binnen drie jaar. We mogen dit niet aanvaarden.

Ondanks gemengde gevoelens over het resultaat, wordt deze staking door werkenden in heel het land gezien als een voorbeeld van strijd tegen hebzuchtige bazen. Werkenden van andere bedrijven die het voorbeeld van het personeel van Stop & Shop volgen, kunnen best ook lessen trekken uit deze staking. In de loop van de staking verloor Stop & Shop maar liefst 100 miljoen dollar. Klantenbalies, bakkerijen en verstogingen bleven dicht. De opslag begon te ruiken omdat vlees en zuivelproducten vervielen en verse producten bleven liggen. Het werd voor iedereen heel erg duidelijk: zonder personeelsleden gebeurt er bij Stop & Shop niets.

Voor de staking publiceerde Socialist Alternative een interview

met een personeelslid van Stop & Shop, we verdeelden pamfletten aan winkels in Boston en hielden een lokale meeting in Worcester om de steun voor de staking mee op te bouwen. Tijdens de staking namen leden van Socialist Alternative deel aan piketten in Boston, Worcester, Grafton, Amherst en Holyoke in Massachusetts, maar ook in Providence (Rhode Island) en Norwich (Connecticut).

Het begin van de staking

De staking begon op donderdag 11 april om 13u. Het personeel kreeg dan een SMS dat de staking begon met een oproep om het werk neer te leggen. Jammer genoeg was dit voor sommige personeelsleden het eerste dat ze hoorden over het sociaal conflict. Veel werkenden hadden liever gezien dat de vakbondsleiding meer had gedaan om de staking voor te bereiden. Aanvankelijk dachten de meesten dat de staking na een dag of twee wel zou gedaan zijn, maar het werden uiteindelijk 11 dagen.

Bij het begin van de staking besliste de directie om heel wat kleinere winkels sowieso te sluiten om het personeel in te zetten in grotere winkels die met beperktere dienstverlening openbleven. Er werden managers, stakingsbrekers en zelfs gevangenen ingezet. Gezien de verschillen tussen gesloten en open winkels, drukte stadswinkels en minder drukke buurtwinkels of platte-

landswinkels, zagen de piketten er overall anders uit. Voor de meeste personeelsleden was dit de allereerste staking: de laatste staking bij Stop & Shop was in 1988 en duurde toen slechts vier uur. Overall was er dus wel wat werk om te leren hoe een piket kan gevormd worden.

Opzetten van effectieve piketten en het stoppen van vrachtwagens

Om een staking te winnen, moet de productie of dienstverlening van het betreffende bedrijf, in dit geval het maken en verkopen van voedsel en levensmiddelen, worden stopgezet. Bij de staking van Stop & Shop waren hiertoe vereist: sterke piketten die klanten ervan weerhielden om winkels te betreden en die vrachtwagenchauffeurs tegenhielden bij het leveren, opbouw van brede steun van klanten en de lokale gemeenschap, en de actieve betrokkenheid van andere vakbonden en de bredere arbeidersbeweging.

In de loop van de 11 dagen durende staking leerden de werknemers enorm veel over stakingen en de arbeidersbeweging, en niet in de laatste plaats hoe ze een effectief piket kunnen organiseren. Werkenden leerden dat mobiele piketten veel effectiever zijn om klanten te stoppen dan louter staande piketten. Ook het respectvol praten met klanten over wat er op het spel staat voor Stop & Shop-medewerkers, wat het bedrijf probeerde te doen en hen beleefd maar vastberaden vragen om ergens anders te gaan winkelen, bleek effectief te zijn. Creatieve slogans hielpen om de energie op de piketten vast te houden. Ook dat was belangrijk. Ook al probeerden sommigen de piketten gewoon te negeren en er voorbij te lopen, toch was het in het algemeen duidelijk dat de piketten bijzonder effectief waren. Het bedrijf verloor meer dan 2 miljoen dollar per dag.

Vrachtwagenchauffeurs die bij de vakbond van de Teamsters aangesloten zijn, beloofden om niet langs een piket te rijden om tijdens de staking te leveren. Het bedrijf zette echter chauffeurs in die geen lid van de vakbond zijn. Deze chauffeurs overtuigen om niet te leveren, was essentieel om het bedrijf te treffen. Al doende leerden veel stakers hoe dit moest met een tweeledige aanpak: het fysiek blokkeren van de vrachtwagens zodat ze niet in het laadperron konden rijden en het daadwerkelijk praten met de chauffeurs om hen te overtuigen van de redenen waarom ze moesten terugdraaien.

Tijdens de tweede avond van de staking werd een eerste vrachtwagen teruggestuurd van de winkel aan Jamaica Plain in Boston. Dit leidde tot een feestelijke stemming aan het piket. Daarna verzamelden stakers om te bespreken hoe de levering kon aangepakt worden. De video van een lid van Socialist Alternative, een lid van de vakbond van elektriciens, die met Spaanse vertaling uitlegde hoe de chauffeur gestopt werd, verspreidde zich al gauw onder werknemers van heel wat andere winkels.

Toen de personeelsleden van de winkel in West Boylton Street in Worcester het gerucht hoorden dat een privaat beveiligingsbedrijf zou ingezet worden om een vrachtwagen te begeleiden, organiseerden personeelsleden en leden van Socialist Alternative het grootste piket in de stad tot hiertoe. Leden van de the International Brotherhood of Electrical Workers, Teamsters, United Auto Workers, ACLU en andere sympathisanten namen hieraan deel. Er was een groot en dynamisch piket waardoor de stakers heel

veel succes hadden bij het overtuigen van klanten om elders te winkelen.

Een andere belangrijke les die in deze staking werd geleerd, was hoe de politie gebruikt wordt om de belangen van de directie te verdedigen en niet die van de werkenden. Dit is niet alleen zo in deze staking, het is steeds zo in alle ernstige collectieve bewegingen tegen de bazen.

Coördinatie tussen de winkels

Jammer genoeg organiseerde de vakbondsleiding tijdens de staking geen deskundigen van gewone werkenden en waren er geen structuren om met personeel van verschillende winkels te communiceren over effectieve tactieken en om coördinatie op te bouwen zodat acties van verschillende winkels mogelijk waren. Om bij te dragen aan het creëren van een ruimte om dit te doen, hielp Socialist Alternative op de eerste zondag tijdens de staking een openbare bijeenkomst organiseren onder de titel: “Stop & Shop verslaan: hoe kunnen we deze staking winnen?”

Dertig personeelsleden waren aanwezig naast een 20-tal sympathisanten en leden van andere vakbonden waaronder Massachusetts Nurses Association, Massachusetts Teachers Association, AFSCME en de International Brotherhood of Electrical Workers. Op de bijeenkomst werd gediscussieerd over wat de meest effectieve piketten zijn en over wat nodig is om een staking te winnen, waaronder een verdere opbouw doorheen meetings en grotere piketten.

Na de vergadering trokken de 50 aanwezigen meer dan een kilometer door een hoofdstraat naar een nabijgelegen Stop & Shop, ze trokken door de winkel en naar de parkeerplaats voor een meeting en een groot piket. Het nieuws hiervan verspreidde zich in heel de regio van Boston en werd een voorbeeld van wat voor soort actie nodig was.

Uit deze bijeenkomst en de actie aan de winkel van Brigham Circle werd een comité opgericht van werkenden van drie verschillende winkels en leden van Socialist Alternative die actief zijn bij andere vakbonden. Het doel was om plannen te maken voor toekomstige gecoördineerde actie.

Grote piketten

Op de achtste dag van de staking hield de vakbond een bijeenkomst in Boston met de aanstaande presidentskandidaat Joe Biden. Veel arbeiders waren blij met de steun van Joe Biden en wisten dat het hen goede publiciteit en media-aandacht zou geven, maar velen hadden ook een gezonde scepsis over Biden's bedoelingen en begrepen dat hij niet vertrouwd kon worden om de staking voor hen te winnen. Joe Biden kon mensen op de been brengen, maar hij kon tegelijk mensen ook niet buiten houden uit zijn meeting.

Het comité dat eerder was opgezet, besliste om de meeting met 2.000 mensen te gebruiken om te bouwen aan een nieuw momentum en opbouw van de staking. Er werden 1.500 pamfletten verdeeld voor een megapiket aan de winkel van South Bay tijdens het paasweekend met als doel om de winkel dicht te houden. Deze vestiging is de tweede meest winstgevendende van Stop & Shop in de regio New England. Het personeel wist dat dit

Stop & Shop

een grote impact zou hebben op het bedrijf. De personeelsleden van Jamaica Plan zagen dit en beslisten om zelf ook een megapiket te organiseren om te vermijden dat de directie hun winkel zou openen in het paasweekend (deze winkel was dicht sinds het begin van de staking).

Op vrijdag 19 april, de dag tussen de meeting met Joe Biden en de megapiketten, trokken personeelsleden van South Bay naar winkels in de hele regio om te mobiliseren voor hun megapiket. In Jamaica Plain werden 1.000 pamfletten verdeeld aan een lokaal metrostation en in de centrale winkelstraat in de buurt. Op zaterdag verzamelden 250 mensen voor de winkel Jamaica Plain, waardoor deze niet kon openen. Na toespraken voor de aanwezigen (één in het Spaans en één in het Engels) werd in betoging door de centrale winkelstraat getrokken om vervolgens het megapiket aan South Bay te versterken.

Aan South Bay waren er 150 aanwezigen, zowel personeelsleden als sympathisanten en leden van andere vakbonden. Er was een groot piket langs de volledige voorkant van het grote gebouw waarbij beide ingangen geblokkeerd waren. De directie was furieus. We kwamen er de volgende dag achter dat deze vestiging die dag slechts 30.000 dollar omzet had, terwijl dit normaal op de dag voor Pasen tussen 300.000 en 400.000 dollar is. Deze grote piketten waren beperkt tot twee winkels, maar toonden wat nodig is om de staking verder uit te breiden en wat mogelijk is bij coördinatie en organisatie over verschillende winkels heen. De vakbondsleiding had kunnen oproepen tot dergelijke grote piketten bij winkels in de hele regio. Dit had meer werkenden gemotiveerd om aan een piket deel te nemen en het had een concrete aanleiding gegeven voor leden van andere vakbonden en sympathisanten om de piketten te versterken. Bovendien zou dit het voor de directie moeilijker gemaakt hebben om winkels open te houden. Een belangrijke les van deze staking is dat zelfs indien de vakbondsleiding nalaat om dergelijke initiatieven te nemen, de basis in staat is om zich te organiseren en zelf stoutmoedige stappen te zetten.

Ontwerp van akkoord

De dag na de grote piketten, op paasdag, sloten de directie en de vakbondsleiding een ontwerpakkoord. Onder de meeste werkenden was er een gevoel van opluchting. Anderhalve week staking betekende ook anderhalve week geen loon. Veel personeelsleden waren erg gefrustreerd over hoe de vakbondsleiding de onderhandelingen aanpakte. Er kwam een oproep om de piketten meteen te stoppen en de volgende ochtend het werk te hervatten, nog voor er een stemming was over het ontwerpakkoord. Er werden op dat ogenblik zelfs nog geen details over het ontwerpakkoord vrijgegeven.

Dat is een zeer slechte praktijk voor een vakbondsleiding. Een ontwerpakkoord betekent dat het om een ontwerp gaat. De piketten waren beter gebleven en het werk was best pas hervat nadat de vakbondsleden over het ontwerp hadden gestemd zodat het een echt akkoord werd. Door eerst het werk te hervatten, wordt het heel moeilijk om het ontwerpakkoord weg te stemmen. Het zet grote druk op de vakbondsleden om het ontwerp goed te keuren, zelfs indien er bedenkingen zijn.

In plaats daarvan zou het veel beter zijn geweest als de vakbondsleiding een voorlopig akkoord had aangekondigd, onmid-

dellijk de details had vrijgegeven en een periode van 24 uur had toegestaan waarin de vakbondsleden samen konden komen om de details ervan te bespreken en vervolgens een stemming te houden. Tijdens deze tijd, zouden de piketten moeten behouden blijven. Pas als het ontwerpakkoord goedgekeurd werd, zouden de piketten gestopt moeten worden en kan het werk hervat worden. Dit zou veel beter zijn om de druk op het bedrijf hoog te houden tot de staking officieel voorbij is.

De eerste vergadering over het ontwerpakkoord werd op woensdagavond gehouden en de laatste was op de daaropvolgende maandagavond. Helaas werd daarbij niet gestemd over het akkoord. Er was een oproep om “op te staan als je het ermee eens bent” en dat was het dan. Veel werkenden waren verward over wat er gebeurde, sommigen gingen rechtstaan ook al waren ze het niet eens met het ontwerpakkoord.

Het personeel discussieert nu over wat het ontwerpakkoord inhoudt. Dit ontwerp zal ongetwijfeld snel een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst vormen. Er wordt gediscussieerd over de staking nuttig was. Socialist Alternative meent dat de staking absoluut nuttig was. De nieuwe overeenkomst is beter dan wat de directie voor de staking op tafel legde. Zo zijn de forse verhogingen van de werkenden voor de gezondheidszorg ingetrokken en is het overloon (anderhalf loon) op zondagen en feestdagen voor iedereen van tafel. Althans voor wie voltijds werkt: deeltijds personeel (80% van alle werkenden) verliest dit voordeel in de eerste drie jaar. Het bedrijf zal dit gebruiken om nieuwe deeltijdse personeelsleden zoveel mogelijk op zondagen en feestdagen in te plannen zodat geen extra loon moet betaald worden. De nieuwe overeenkomst omvat loonstijgingen, maar deze zijn slechts minimaal en niet genoeg om de stijgende levenskost in de regio op te vangen. Huisvesting, voedsel en onderwijs worden immers fors duurder.

Als de vakbondsleiding de personeelsleden beter had voorbereid op de staking, met onder meer een openbaar stakersfonds in de weken voor de staking, en was overgegaan tot stoutmoediger tactieken zoals grote piketten en meer publieke meetings voor een breder publiek, dan was het ongetwijfeld mogelijk geweest om meer uit de staking te halen.

Verschillende contracten en voorwaarden voor nieuwe personeelsleden worden overal toegepast als onderdeel van een verdeel-en-heersagenda. Binnen drie jaar zijn er nieuwe onderhandelingen over een collectieve arbeidsovereenkomst. Stop & Shop zal de verschillende voorwaarden tegen elkaar uitspelen om de vakbond te verzwakken. Het personeel moet daar duidelijk over zijn en maatregelen nemen om de vakbond te versterken, op te komen voor meer interne democratie en om toekomstige strijd voor te bereiden. Daartoe moeten basismilitanten die het eens zijn over de noodzaak om de vakbond om te vormen een actieve rol spelen en zich organiseren over de verschillende winkels heen.

Wat nu?

Uit de ervaring van deze staking kunnen belangrijke lessen gehaald worden. Om te beginnen hebben werkenden geleerd hoe ze efficiënte stakersposten kunnen opzetten en leerden ze wat de rol van de politie is in het verdedigen van de belangen van de bedrijven. De stakers zagen het belang van een vakbond, maar be-

gonnen zich vragen te stellen over welke strategie en leiding de vakbond nodig heeft. Het feit dat de lokale vakbondsleiding geen gedurfde leiding gaf en geen duidelijke strategie om te winnen had, vormde een obstakel om de staking te versterken. Ook het ontbreken van democratische structuren om personeelsleden van verschillende vestigingen bijeen te brengen en de staking te coördineren speelde een rol. De wijze waarop de vakbondsleiding het einde van de staking aanpakte, was eveneens een duidelijke fout.

Nu de staking voorbij is, moeten werknenden die het eens zijn over de tactieken die de staking hadden versterkt en hoe het beter had kunnen aangepakt worden, zich verenigen om te bespreken hoe ze samen kunnen opkomen voor een meer democratische en meer strijdbare vakbond.

Een belangrijk voorstel van Socialist Alternative in alle vakbonden is dat functionarissen niet meer mogen verdienen van het gemiddeld loon van het personeel dat ze vertegenwoordigen. Leden moeten het recht hebben om verantwoordelijken af te zetten indien ze hun job niet naar behoren doen. Er zijn veel meer bezoeken van vakbondsafgevaardigden aan de winkels nodig naast maandelijkse vergaderingen van vakbondsleden om alle kwesties op de werkvloer te bespreken en zich organiseren. Dit

zou de vakbond in een veel sterkere positie plaatsen de komende jaren. Hierdoor kan de strijd binnen drie jaar gevoerd worden voor een betere collectieve arbeidsovereenkomst.

Socialist Alternative is blij dat het tijdens deze staking de kans had om samen met personeel van Stop & Shop in Massachusetts, Rhode Island en Connecticut te strijden. We hebben veel geleerd van deze werkenden en halen er hernieuwde strijdbaarheid uit. We hopen deze banden verder te versterken in de strijd tegen de inheligheid van het bedrijf.

Naast het bestrijden van de hebzucht van individuele bedrijven, komt Socialist Alternative op voor een samenleving die vrij is van alle hebzucht en uitbuiting. We komen op voor een samenleving waarin de economie niet bepaald wordt door de winsten, maar door de behoeften van de mensen, en waarin de werknenden het laatste woord hebben in de manier waarop alles wordt beheerd. Het personeel van Stop & Shop en alle werkenden die voor dit soort samenleving willen strijden, moeten overwegen om de rangen van Socialist Alternative te vervoegen.

