



We have all heard that Scroogebrough Ponds had a record year. They sold £1 million worth of stuff in October and November alone. They are now raising the prices of some of their products. Food prices went up by 11% last year. Our wages only went up by an average of about 7%. The truth is we have taken a wage cut while their profits soar.

To add to this insult they now want to tell us when we should have a week of our holiday. If they want to shut the factory the week after Christmas, let them do it at their own

# SCROOGE AND STOUGE

## COMPANY AND UNION V. THE WORKERS OF CHESEBROUGH PONDS

---

THIS IS A DRAFT OF A PAMPHLET WHICH WILL SHORTLY BE PUBLISHED.  
WHEN IT IS PRINTED, IT WILL CONTAIN FULL DOCUMENTATION, INCLUDING  
OUR LEAFLETS (ALL SIGNED BY THE INTERNATIONAL ANTI-SCROOGE LEAGUE)  
AND THE LETTERS FROM THE COMPANY AND THE UNION. WE HAVE HASTILY  
DUPLICATED IT FOR THE CONFERENCE BECAUSE WE BELIEVE THAT THE  
EXPERIENCE OF THE STRUGGLE IS NOT ONLY THE BEST BUT THE ONLY BASIS  
ON WHICH TO FORMULATE POLICY AND MAP OUT ACTION.

Notting Hill Group

Chesebrough Ponds Inc.	485 Lexington Ave., N.Y. 10007
Ponds Argentina	ARGENTINA
Chesebrough Ponds (Canada) Ltd.	CANADA
Chesebrough Ponds de France S.A.	FRANCE
Societe Francaise de Distribution S.A.	FRANCE
Deutsche Q-tips GmbH	WEST GERMANY
Ponds GmbH	WEST GERMANY
Chesebrough Ponds (Ghana) Ltd.	GHANA
Chesebrough Ponds (Holland) N.V.	HOLLAND
Chesebrough Ponds Italia S.p.A.	ITALY
International Chemical & Cosmetic Co.	ITALY
Chesebrough Ponds (Japan) Ltd.	JAPAN
Chesebrough Ponds (Mexico) S.A. de C.V.	MEXICO
Chesebrough Ponds (Geneva) S.A.	SWITZERLAND
Chesebrough Ponds (Holdings) S.A.	SWITZERLAND
Vasenol A.G.	SWITZERLAND
Chesebrough Ponds Ltd.	UNITED KINGDOM
Ponds Extract Co. Ltd.	UNITED KINGDOM
Q-tips (Great Britain) Ltd.	UNITED KINGDOM
Chesebrough Ponds International Ltd.	
Chesebrough Ponds (Private) Ltd.	
Consortium Mediterranean de Parfumerie S.A.	

Much of what happened at Ponds was that people said certain things. I have been as accurate as possible in reporting what people said. Where statements are in quotation marks they are reported word for word. Where statements or sections are not in quotation marks but read as if they should be, they have been reconstructed from detailed notes, and the sense, if not the wording, is the same as what was said.

E.H.

## INTRODUCTION

This is the story of an attempt to organise resistance to the company in a smallish factory in London. The factory is typical of many women's factories, both in its size and in the fact that most of the workers there are not English. The attempt failed, but we can learn as much from defeats as from victories. I hope this experience will help us to get out of the snares that are holding us back.

### I. HOW THEY RUN PONDS

Chesebrough Pond's Ltd. has a factory, warehouses and offices on the big industrial estate in northwest London. There is a big Walls sausage factory behind Ponds and Cerebos salt in front. If this place ever went up, they say, we'd have roast salt sausages.

Ponds is highly inflammable. Besides the range of Ponds creams, they make Vaseline Petroleum Jelly, Vaseline shampoo, various hair sprays and deodorants, Dreamflower talc, Q-tips, Angel Face make-up, and Cutex nail varnish; the air in some parts is heavy with fumes. A couple of hundred people work in the factory, plus a large clerical staff in the adjacent office block. The production force consists of women, when I worked there about 150 of us.

Most of the men work downstairs in the warehouse; others are feeders, bringing raw materials and carting away finished products on pallet trucks; and engineers who repair machines which, although fairly new, are always breaking down. A few skilled middle-aged men mix the product in the compounding room on the top floor. The supervisors are all men except one, the redoubtable Elsie of the lacquer room. A few years ago, they say, all the supervisors were women, and they were terrors, always on at you. Then the new governor came and replaced them all with men from outside. The women who had been supervisors were downgraded. Two of them, Barbara and Dot, became trainers. They are supposed to train women to work machines but, whether by their choice or the firm's, they spend all their time standing with their arms folded, staring at you so that you can't talk with your friends, and occasionally telling you that you aren't working fast enough or that you spent five minutes in the toilet. They are also in charge of the squads of new people who appear periodically, pressurising them until they reach the speed of the rest of the workers and trying to make sure that they never go to the toilet. The rest of the supervisors became Quality Control Girls who tested the products at the end of the line and reported faults. On the whole they were quite friendly to the other workers; they were only one step above us.

Within the main work force there are further divisions. Probably the majority of the women are under 20. Another large group is the women whose families have grown up, including some near retiring age. In between are the "mums", about a dozen part-time workers who work a separate line and have little contact with the other workers, and a certain number of other women in their twenties and early thirties, many of them single. There is also a sizable number of women with families who work an evening shift six to 10. Each of these groups has its own concerns and its own social circles; they sit together at lunch and at break.

WAGES

Pay and conditions at Ponds were about average for women's stories in the area. In October 1971 starting pay for a woman over 18 was £14; it was much less if you were under 18. This was supposed to rise by 50 pence when you'd been there a month, but in most cases it never did. In '71 none of the October starters got a rise till Christmas time, when a general rise of £1.25 was given; when I complained the floor manager tried to convince me that I could gain by getting my extra money "all at once". "You have to catch them," everybody said, "they'll try anything here." But only one other person, a middle-aged woman who said they tried that sort of trick because there wasn't a union here actually fought for and got the 50 pence.

By Christmas '71 most but not all the women were making at least £15.75. Money over that amount was awarded on an individual basis, according to training, "willingness" and readiness to fight for it. Some of the older women were kept on low wage scales only because the company thought they could get away with it. The variations were enough to make the trained women covet about their wages, and helped to divide the work force, but the actual differences were never enormous. Even the team leaders can't have made much more than £20.

The men, of course, fared better, though their wages were rather poor compared with those of men in other firms. There was one young Black fellow who was put on one of the heaviest pallets when too many women complained; because of his age he was paid little more than they had been. But the rest of the feeders were earning £13 or £19; warehousemen started at £20.50 that autumn and the engineers and compounders got much more. Nevertheless, the men worked even more overtime than the women. Most of them worked every evening till six and many worked weekends.

THE CONDITIONS

Conditions were more of a sore point than pay in the daily lives of the women in the toilet. The place was relatively clean, but we got dirty and, unlike most factory workers, Ponds women got no time to wash before dinner or break or leaving. It is embarrassing to walk to a shop and hold out a filthy hand to the shopkeeper. Similarly, you got no time in the morning. You had to clock in by 8.0 on the dot or you lost 15 minutes' pay; moreover you were expected to be in your overall and ready to start when the whistle blew - and that was £7.58. If you wanted to go "outside" to the toilet you had to wait for the team leader to relieve you. The team leader sometimes was hard to be found; more often she refused to let you go or told you, "you'll have to wait." I sometimes told them I couldn't and just walked off the line, but they made sure I paid for it in other ways, and none of the others, at least of the white women, did this.

The other needs of the body were equally neglected. You could go to the surgery whenever you liked, but the nurse almost invariably sent you straight back on the line, regardless of cuts, rashes or flu. Ponds didn't send people home very often. The nurse once told me most people were bluffing so she had to treat us that way.

## THE WAGES

Pay and conditions at Ponds were about average for women's factories in the area. In October 1971 starting pay for a woman over 18 was £14; it was much less if you were under 18. This was supposed to rise by 50 pence when you'd been there a month, but in most cases it never did. In '71 none of the October starters got their rise till Christmas time, when a general rise of £1.25 was due; when I complained the floor manager tried to convince me that I would gain by getting my extra money "all at once". "You have to watch them," everybody said, "they'll try anything here." But only one other person, a middle-aged woman who said they tried that sort of trick because there wasn't a union here actually fought for and won the 50 pence.

By Christmas '71 most but not all the women were making at least £15.75. Money over that amount was awarded on an individual basis, according to training, "willingness" and readiness to fight for it. Some of the older women were kept on low wage scales only because the company thought they could get away with it. The variations were enough to make the trained women covet their rises, and helped to divide the work force, but the actual differences were never enormous. Even the team leaders can't have made much more than £20.

The men, of course, fared better, though their wages were rather poor compared with those of men in other firms. There was one young Black fellow who was put on one of the heaviest pallets when two other women complained; because of his age he was paid little more than they had been. But the rest of the fitters were earning £18 or £19; warehousemen started at £20.50 that autumn and the engineers and compounders got much more. Nevertheless, the men worked even more overtime than the women. Most of them worked every evening till six and many worked weekends.

## THE CONDITIONS

Conditions were more of a sore point than pay in the daily means in the toilet. The place was relatively clean, but we got dirty and, unlike most factory workers, Ponds women got no time to wash before dinner or break or leaving. It is embarrassing to walk into a shop and hold out a filthy hand to the shopkeeper. Similarly, you got no time in the morning. You had to clock in by 8.0 on the dot or you lost 15 minutes' pay; moreover you were expected to be in your overall and ready to start when the whistle blew - and that was at 7.58. If you wanted to go "outside" to the toilet you had to wait for the team leader to relieve you. The team leader sometimes was not to be found; more often she refused to let you go or told you, "You'll have to wait." I sometimes told them I couldn't and just walked off the line, but they made sure I paid for it in other ways, and none of the others, at least of the white women, did this.

The other needs of the body were equally neglected. You could go to the surgery whenever you liked, but the nurse almost invariably sent you straight back on the line, regardless of cuts, burns or flu. Ponds didn't send people home very often. The nurse once told me most people were bluffing so she had to treat us that way.

rarely looked. It never crossed anybody's mind that they should be concerned about the product.

This was the kind of resistance that went on all the time. Most people went no further, not because of any loyalty to the firm, but because in the end it makes it harder for you. I was fighting all the time and though I won some things, I went home exhausted and couldn't face the thought of overtime. The next job I got I'm going to take it easy; and that means acquiescing. You can reach a certain stable and tolerable routine that way, and you don't spend yourself at work. And it's true - the time goes faster if you try to keep up.

Still harder than fighting the supervisor individually is organised resistance. This, however, had been tried at Ponds before. There had been attempts to organise a union, which nobody could say much about; they were quite a while ago. There was the time all the women walked off the job and stayed out in the toilets. History has it that they won what they were after but the leading woman lost her job. Then last year when it got very cold inside everybody plotted to walk out and go home, but when it came to it only about a dozen did, and some of the white women now say that they all walked out and all the Black women stayed, neither of which is true. However, the biggest attempt to organise began last March.

## II. ORGANISING

Things started moving about the same time in the warehouse and upstairs on the production floor. Upstairs there was a young woman called Jenny who had always refused to put herself out for the job and who had decided she would really like to make something happen at Ponds. She was not worried about getting sacked. At that point I and a friend of mine who had got a job in the warehouse began seriously to consider what could be done at Ponds. We decided we would have to bring in a union for two reasons: A) The unions are established. You do not have to start from scratch with an idea that may fizzle out into nothing. When I talked about organising, people assumed that this meant forming a union. B) Unions are capable of dealing with the kind of grievances that caused most anger at Ponds. Many remarked when Ponds pulled one of their tricks that "they couldn't get away with that if we had a union here."

On the other hand, many women who had experience of unions said that they were no good or that they were the same as the management. One young girl, when I used the word union, said, "What's that?" And another who had worked in a union firm thought the union was actually part of the management. So we had no intention of organising just for the sake of the union. Karl and I considered waiting so that we could go to the union with a nucleus of organisation and a set of minimum demands. But it didn't look as if we would have the power, at that point, to impose conditions. Moreover, someone had put a union official in touch with us. So Joe Sycoph came to the house one evening. He was middle-aged, working class, English and male. He had been a skilled worker. He remembered his first days as a union official, when he didn't know how to dictate a letter to his secretary. He lived in the suburbs and he didn't like members to ring him at home. He brought a few forms, and seemed quite keen to help, especially, he said, since Ponds workers probably came under an industry-wide agreement negotiated by the union, so

rarely looked. It never crossed anybody's mind that they should be concerned about the product.

This was the kind of resistance that went on all the time. Most people went no further, not because of any loyalty to the firm, but because in the end it makes it harder for you. I was fighting all the time and though I won some things, I went home exhausted and couldn't face the thought of overtime. The next job I get I'm going to take it easy; and that means acquiescing. You can reach a certain stable and tolerable routine that way, and you don't spend yourself at work. And it's true - the time goes faster if you try to keep up.

Still harder than fighting the supervisor individually is organised resistance. This, however, had been tried at Ponds before. There had been attempts to organise a union, which nobody could say much about; they were quite a while ago. There was the time all the women walked off the job and stayed out in the toilets. History has it that they won what they were after but the leading woman lost her job. Then last year when it got very cold inside everybody plotted to walk out and go home, but when it came to it only about a dozen did, and some of the white women now say that they all walked out and all the Black women stayed, neither of which is true. However, the biggest attempt to organise began last March.

## II. ORGANISING

Things started moving about the same time in the warehouse and upstairs on the production floor. Upstairs there was a young woman called Jenny who had always refused to put herself out for the job and who had decided she would really like to make something happen at Ponds. She was not worried about getting sacked. At that point I and a friend of mine who had got a job in the warehouse began seriously to consider what could be done at Ponds. We decided we would have to bring in a union for two reasons: A) The unions are established. You do not have to start from scratch with an idea that may fizzle out into nothing. When I talked about organising, people assumed that this meant forming a union. B) Unions are capable of dealing with the kind of grievances that caused most anger at Ponds. Many remarked when Ponds pulled one of their tricks that "they couldn't get away with that if we had a union here."

On the other hand, many women who had experience of unions said that they were no good or that they were the same as the management. One young girl, when I used the word union, said, "What's that?" And another who had worked in a union firm thought the union was actually part of the management. So we had no intention of organising just for the sake of the union. Karl and I considered waiting so that we could go to the union with a nucleus of organisation and a set of minimum demands. But it didn't look as if we would have the power, at that point, to impose conditions. Moreover, someone had put a union official in touch with us. So Joe Sycoph came to the house one evening. He was middle-aged, working class, English and male. He had been a skilled worker. He remembered his first days as a union official, when he didn't know how to dictate a letter to his secretary. He lived in the suburbs and he didn't like members to ring him at home. He brought a few forms, and seemed quite keen to help, especially, he said, since Ponds workers probably came under an industry-wide agreement negotiated by the union, so they ought to be paying dues. We said we were thinking of putting

out some leaflets about what the place was like to work in, just to stir things up, get people interested, and see what the response was. He said that was a good idea.

Meantime, in the warehouse, anger was growing and a petition was organised to get a tea break before overtime. One man acted hastily, went to management before the petition was ready, and the situation was defused. But several of the men still wanted to do something. Karl wrote a leaflet and they discussed it, but it was delayed because they felt it should have cartoons or something to liven it up. When Jonny got suspended for a day for refusing to load pallets with boxes that had always been shifted by men, the cartoons were finally done and she and I took the leaflet to the Women's Liberation Workshop office and ran it off.

### THE FIRST LEAFLETS

One white woman, one Black woman and one white man gave the leaflet out the next day. All but one or two workers took them, and inside people were very excited. Everyone was studying them and saying how true they were and wondering who gave the inside information. The rhyme in particular was very popular. There were none of the jaded reactions you get from the men on whom the left has lavished its attentions. The women didn't know the word "leaflet". What they did know was that these "notices" or "papers" applied to Ponds. But though everyone was pleased, they treated the leaflet a little as a laugh. They felt it could be a once off.

Over the course of the next week Jenny and I and a tall hark haired woman called Pat, and Karl and his warehouse friends, Mike and Jack, discussed how many more leaflets we should do before bringing in union forms, when and how to call a meeting, what the company could do against us, and what strength we would have in the event of a strike. We were also trying to write the next leaflet, but we were having trouble deciding whether it should list grievances again or propose some action. When the leaflet appeared just after the Easter holiday, it had a long paragraph on the hours spent at work, because so many women skipped Mondays, and because so many said when asked that they would prefer shorter hours to more pay. It also said we had to form a union. It didn't say a lot about the union. The emphasis was on what we really wanted and needed a union for. The leaflets, we hoped, would force the union to come in on our terms, and prevent them from choosing their own issues when it came to negotiation.

There was some polarisation when the second leaflet was given out. A few people definitely refused, others took them more eagerly, and this time some came out to get more. Inside they were being read and reread even more openly than the first time, not only in the cloakroom but on the factory floor where it took a few minutes to start up after the holiday and everyone stood around discussing the leaflet. It was brought out all day, at lunch and even at work. No one told us to put it away. In fact, that day the firm made their biggest concession so far: the warehousemen got their evening tea break. This second leaflet was still found amusing, but it was taken much more seriously. Many, especially skilled workers and team leaders, decided that they didn't want to get involved, as the firm was too ruthless for anything to happen here. They said whoever was stirring up trouble should find another job if they didn't like Ponds. But others felt that at last something was going to happen,

and started discussing what "they" - the leafletters - should do. Call a meeting? Some said they would definitely go if one were called. But what none of us knew was what we - the workers - should do. One woman said, "They should give us a list of instructions."

### PERSONNEL DOES ITS THING

Meanwhile, to no one's surprise, the police showed up at the gates and took the names and addresses of the leafletters (and, incidentally, threatened them for having put out a "Black Power" leaflet). Women who had been harassed by the police for being Irish said, "We'll get the IRA on them," and even Mike, long an opponent of the IRA, said he was beginning to agree with them.

Two days later the personnel manager, Mr. Ritchie, turned up at the flat that Karl and I shared with Marie, one of the leafletters, in the company of a C.I.D. man. They could do nothing there but they could put three addresses together. That afternoon I was taken off the line to meet Mr. Ritchie and another manager. They confronted me with my connections and told me I had been very naughty. I accepted the babying, thinking I might save my job by playing naive and manipulated. So they went on to try to convince me of the evil of my ways. Ponds is a small firm, Ritchie told me, and good to its employees; so we don't need a union here. In a big place you need a union; there's no other way of communicating with so many employees. I was a union official myself. And Hugh Scanlon is one of my friends. But here we're like a family, and the girls are loyal to the firm and happy here. I know the kind of girls who work in factories, and they don't like this kind of thing. Now I want you to promise - will you be a good girl? Karl's interview was quite different. He saw from the beginning that they didn't want to sack us. And no matter what he said, they didn't.

We were a bit demoralised that evening. Karl thought people had taken a lot of courage from the fact that management couldn't even find out who was doing it, and what we were doing would lose impetus now that management knew. I thought the women might begin to say, "oh that's just Esther" and dismiss the whole thing, since I was a bit notorious anyway for fighting with the supervisors. But we took in union forms the next day anyway, just in case they were wanted.

The next day was a Friday, not a good day to be sacked. I decided to wait until late in the afternoon and then sign on a few safe people so we'd have something in hand on Monday. But when Jenny and Pat heard that the forms were in the factory they started spreading the word straight away, and soon people were coming to me for forms. Pat and Jenny and some women in the lipstick room were also distributing them, and when the lipstick room women ran out they sent a Quality Control woman to me to get more. No one was particularly frightened; in fact they scared me by flashing them around.

It wasn't all plain sailing. Some of the more skilled women returned a bundle to me saying that you couldn't get a union in an American firm and that the coloured women wouldn't join anyway. I told them the Black women were joining (we'd been careful all the time to avoid a split). But they decided to bide their time. Then Angela, a Black team leader, started a shouting match: I'm a poor woman, I can't afford to lose my job - and I thought the game

was up. But when Barbara, the trainer, went to see what was going on, she didn't tell her. And downstairs Mike and Jack had taken the distribution straight out of Karl's hands. They wouldn't let him give out any. By evening there were union forms all over the place.

On the way home from work I rang Sycoph because we desperately needed more forms. The office was already shut. We knew the problem; we had tried before to reach him. It's impossible if you work. We kept trying all weekend, but got an answering service. We sent a telegram. No answer. In the end we arranged that Marie should go to the union and get some forms Monday morning and that I'd pick them up at my 10.0 break.

Monday morning most people had heard what was happening. Some were planning to join, others were biding their time. About 8.15 I was taken into the floor manager's office and told that by the Industrial Relations Act they couldn't stop my handing out union forms, but I wasn't to do it in company time. I promised; if the company left us dinner times to distribute the forms it would be quite enough to make the rest of the work a matter of routine. At 10.0 I was called into Ritchie's office and sacked.

My supervisor escorted me to the cloakroom to get my personal belongings. On the way out I hit the fire alarm (the glass was too tough for my fist or the little silver hammer: I recommend the elbow). About 40 people assembled in the yard and I said what had happened and announced a meeting that evening. The supervisors were trying to hustle everyone back in; they heard me out. But I didn't succeed in making myself very clear, and in any case most of the workers, including the whole lacquer room, had been prevented from coming outside. Some of them said afterwards that they would have walked out if they had known what had happened, and those who had got out were very slow going back. But despite some attempts it was too hard to organise anything inside once work had begun; communications were difficult, especially between departments, and nothing got off the ground.

#### THE FIRST FULL MEETING

Monday evening about 20 people showed up for the meeting. Every department was represented, Black and white, young and old, men and women. People filled in forms to join the union, and shop stewards were established, mainly to collect signed forms from the different departments. One woman's husband was there and intervened: "If you're going to have a shop steward it has to be a man." But his wife said she would be shop steward, and so did most of the others who were there at that point. I read a leaflet I had prepared for the next day and it was approved. Jenny's sister told us what it was like at Walls, where organisation was strong. And we fixed a time for a bigger meeting, to be publicised more widely but by word of mouth.

Tuesday morning we gave out "Mr Rich and Miss Poor". Everybody took one; many again stopped or came out of the building to chat. Inside the atmosphere was still excited. Many people said they would go to the Thursday meeting. There was some confusion about where it was, and many also said they didn't need to go: "It's all right because my mate's going and she can tell me what happens."

Meanwhile I went to the nearest union office to get some cards for the people who were joining. There was a young girl there doing the office work, but she could do nothing for me. Was she in a union? "No, we're well treated here, we don't need a union." I told her what I wanted, and she said the woman over her could help when she came back - but she wouldn't be pleased at having to fill out 16 cards! Indeed, when she finally came she wasn't pleased. In fact, she treated me just as a supervisor does a worker who's been naughty. "No, it's out of the question to give you cards; you'll have to go to Gower Street. Yes, it's very unfortunate that you've been up all night, but I'm afraid this is the wrong region." After much persuasion she allowed me to use the phone to ring Sycoph. He seemed an angel by comparison. He was angry at the Hammersmith office, unperturbed by news of the leaflets and the fire alarm, and he said he would come and bring materials.

The next day the men from the warehouse and I and a man who had been leafletting with us had a chat about whether to invite Sycoph to the Thursday meeting. At first most of them thought that he should be invited "to impress the women", but they weren't sure as they didn't know him. I was afraid that he would pour cold water over a mass meeting partly by being "impressing" and partly by pushing a soft line, and in the end they agreed that if he was like that we should leave it this time. But Thursday I heard that he was meeting the management that day and would probably find out about it; so I rang his office to ask him to come. He was elsewhere for the afternoon, and so would not have been able to do anyway.

### THE SECOND FULL MEETING

On Thursday I went to the gates and asked people if they were going to the meeting. But most made excuses and swept on towards home. And many stayed inside to do overtime - the company laid on plenty that week. Though some women decided their husbands could "fend for themselves for one night", the turnout was disappointing: only about 30 or 35.

As at the first meeting, the men sat on one side and the women on the other. At the beginning some of the men got into a wrangle because they thought someone was a spy and should be asked to leave and his mate got angry. He stayed. (This had also happened with a supervisor at the first meeting, and he also stayed.) Then some of the older skilled men from the compounding room started making a big fuss saying they were not to believe that this was going to be a union meeting - and where was the official? They nearly broke the meeting up. The women stopped speaking.

I finally called the meeting to order and straight away raised the question of taking action. People said they wanted to and the women were sure they could draw in many of those who hadn't turned up to the meeting. But it wasn't quite clear at that point if they meant immediately, and after some discussion with the compounding room man and others who said we'd need 100% and the union official, they definitely said it would have to be later. What kind of action was not decided, though some of the women favoured a strike over a sit-in. There was some discussion of what demands we should make. Some wanted to include the retiming of the jobs, and a woman from the north knew a plan about how to do it, with only union members being timed. There was a consensus on equal pay for women. The women looked at each other and gave a warm, if quiet, "yes"; it was an

re women so clearly worked  
ly accepted principles of  
know that at Ponds if the  
s could get nowhere. Some  
lic.--

about the time of the next  
me, and though there was a  
ared to miss overtime, we  
nd were the people we needed.  
ime for fear management would  
ix-fifteen was inconvenient  
s popular but it was a long  
with families. Eight

n a leaflet advertising the  
s. Something about the six  
ted to every worker and the  
to those with long service.  
xt meeting. It was felt  
We arranged that I should  
some others, and that we  
turnout and the low key of

th a warning. He had been  
and meeting some interest  
d had complaints that he was  
al warning. Sycoph advised  
nce procedure". He did this,

d to bring forms and cards.  
s good but he'd like to see  
neral Workers Union on it.  
and . . ." So at his  
f of the Transport and  
hen we picked up Pat, Kathy  
e and went to duplicate the  
around the print shop which  
posters, and enjoyed the  
ion Workshop, "It's not  
interested in the Irish  
d Work" on the table.

meeting leaflet. Most took  
e people were beginning to  
everyone read it. As usual,  
hours. The part-timers  
children. Of the office  
veral forms, but said most  
hey said they too had to  
chance to talk. Some  
y were in some doubt about  
d in fact Sycoph was also

gates and one said that  
y: they were out of town  
t and he said, "You're damn

right we have a dispute. We didn't even get six bo  
And we're out four days for peanuts." I went back  
a note for the drivers asking them to get in conta  
away at the time of the meeting, but none came thro  
However, one of the team leaders saw a friend of he  
the evening shift, and arranged with her to distrib  
forms for those workers.

Monday afternoon Sycoph rang up in a pani  
personnel manager had told him he was having doubts  
after seeing its name on that disreputable leaflet.  
the union was respectable and would have nothing to  
activities, and Sycoph decided he had "dropped a bi  
He was partly consoled when we read him the leaflet  
trade union demands, and we felt quite sorry for hi  
obviously afraid of his union bosses.

### THE THIRD FULL MEETING

Tuesday night was to be the great meeting  
4.15 everyone was coming out. There was no overtim  
6.15, after having had to face bad weather and a tr  
return home, and then back to the meeting, only abo  
those who did, many had not been before. The trou  
seem to get them all together at once. The lacquer  
was strongly represented, and for the first time ab  
meeting were men.

Sycoph's speech was long, boring and ramb  
views on three subjects gradually emerged: the sack  
are for, and what we should do at Ponds. He introd  
of the sacking by announcing "You've mainly come ho  
Esther." He went on to report on a five-hour talk  
the subject with Mr. Ritchie that day. Some matter  
personal, like the circumstances leading up to Esth  
But the company sacked Esther because she had broke  
solemnly given. Furthermore, by ringing the fire a  
in a difficult position. Had she only left the lin  
leaflets (I hadn't done that), we could have prevail  
to take other action, but now we must agree that we  
sacking. And in any case we'd find it hard to supp  
leave their places of work to discuss things with o  
unions only represent people who want to work." At  
turned to Marie and said, "He must be joking!" I w  
Sycoph for giving the company's story, but I saw af  
needn't have worried. None but my best friends eve

The statement about wanting to work was n  
Sycoph shed on what the union stood for. Some peop  
joined a union for the wrong reasons. Sometimes we  
recognition and a rise and six months later we're t  
wanted. That's not trades unionism. Unions aren't  
negotiations. What are the right reasons? Well, p  
for the protection. The accident insurance alone i  
week. The union gives legal assistance, helps with  
And people prefer the union grievance procedures to  
The company may say "we'll sort out your problems"  
like the results there is nothing you can do about  
union for the right to participate, and because you  
you'll secure your just rights through uniting in a

right we have a dispute. We didn't even get six bottles of shampoo! And we're out four days for peanuts." I went back the next day with a note for the drivers asking them to get in contact if they were away at the time of the meeting, but none came through that day. However, one of the team leaders saw a friend of hers who worked on the evening shift, and arranged with her to distribute and collect forms for those workers.

Monday afternoon Sycoph rang up in a panic. Ritchie, the personnel manager had told him he was having doubts about the TGWU after seeing its name on that disreputable leaflet. He had thought the union was respectable and would have nothing to do with such activities, and Sycoph decided he had "dropped a bit of a clanger". He was partly consoled when we read him the leaflet with its good trade union demands, and we felt quite sorry for him. He was obviously afraid of his union bosses.

### THE THIRD FULL MEETING

Tuesday night was to be the great meeting with Sycoph. At 4.15 everyone was coming out. There was no overtime that week. At 6.15, after having had to face bad weather and a train strike on the return home, and then back to the meeting, only about 35 came. Of those who did, many had not been before. The trouble was we couldn't seem to get them all together at once. The lacquer room this time was strongly represented, and for the first time about half the meeting were men.

Sycoph's speech was long, boring and rambling, but his views on three subjects gradually emerged: the sacking, what unions are for, and what we should do at Ponds. He introduced the question of the sacking by announcing "You've mainly come here to hear about Esther." He went on to report on a five-hour talk that he'd had on the subject with Mr. Ritchie that day. Some matters, he said, are personal, like the circumstances leading up to Esther's dismissal. But the company sacked Esther because she had broken a trust solemnly given. Furthermore, by ringing the fire alarm, she puts us in a difficult position. Had she only left the line to distribute leaflets (I hadn't done that), we could have prevailed on the firm to take other action, but now we must agree that we cannot fight the sacking. And in any case we'd find it hard to support that people leave their places of work to discuss things with others. "The unions only represent people who want to work." At this point Jenny turned to Marie and said, "He must be joking!" I was furious with Sycoph for giving the company's story, but I saw afterwards that I needn't have worried. None but my best friends even heard.

The statement about wanting to work was not the only light Sycoph shed on what the union stood for. Some people, he said, joined a union for the wrong reasons. Sometimes we negotiate recognition and a rise and six months later we're told we're not wanted. That's not trades unionism. Unions aren't just for wage negotiations. What are the right reasons? Well, personally I join for the protection. The accident insurance alone is worth 10p a week. The union gives legal assistance, helps with medical appeals. And people prefer the union grievance procedures to the company's. The company may say "we'll sort out your problems" but if you don't like the results there is nothing you can do about it. You join a union for the right to participate, and because you sincerely believe you'll secure your just rights through uniting in a trades union.

The firm might give you £2. but you won't have negotiated it and it might not be enough. In a union you can decide, and it's you, not me, who decide whether any negotiations are acceptable to you. At the end of the road, you are the union.

One thing, however, was not trades unionism. I'll make no bones about it, he said. Circulating leaflets is not the normal way that the Transport and General Workers Union goes about its business. Leaflets don't achieve anything. Responsible negotiation does. And I've got proof: 1 $\frac{3}{4}$  million members. First you exhaust the procedures. Then you withdraw your labour. You've got to stand up and fight sometimes. But these leaflets didn't help me at all. I recognise the reasons for the leaflets - to make people aware of the existence of the TGWU; it's hard to believe everyone doesn't know its existence, but still . . . But leaflets don't get the job done. Take the minors' strike. Whatever papers and leaflets say, at the end of the road someone will have to talk in order to arrange an acceptable compromise. I said to Ritchie that from now on TGWU forms will be the only leaflets, if we're going to seek to extend our membership. At this point one of the workers asked if that agreement was for now or for after recognition. It was for now.

The audience seemed a little stunned. From your experience, Ronald from the warehouse said, you know what we're up against. If you don't like leaflets, be kind enough to advise us how else we can get organised. We will seek, Sycoph said, "to expand our membership by devious means." This turned out to mean passing union forms in the canteen. Karl suggested that a good number of workers should stand outside the gates with them, to show that we were strong and not intimidated. Someone else said it would be better that way, and that people would be more affected by seeing the fellow they worked next to at the gate than they would be by seeing a stranger. But Sycoph told Karl that he and the others should cool it. If we wanted the place leafletted, he said, he'd get the people to do it. Why? Well there were a lot of people at Ponds who had been there 10 to 25 years. Ponds prided themselves on the fact. And they weren't lying: you don't stay 25 years for the money alone. It would make a much more responsible impact on these people and other waverers if we cooled it for a couple of weeks.

The "cool it" rule applied also to strikes. The worst type of strike, Sycoph told us, is the strike for recognition. You never win them. You can't live on £5 a week. The employer will say "come back and we'll help you" and a hell of a lot of people will believe it. With all due respect, many were won over by six bottles of shampoo. And if you do win such a strike, it's still no good. You establish the wrong atmosphere with the employer. They fight every inch of the way after that to try to discredit the union. It's trouble all the way.

Instead, Sycoph proposed "sensible negotiation." On the basis of the present membership (then about 60) he was prepared to approach the company for recognition. Of course, it was the 64-million-dollar question what happened then, but he had an assurance from the company that it would discuss the question and that it was not anti-union. There were laughs from the audience here. Sycoph was disconcerted, but finally laughed too. He would write the next day to arrange a meeting. There would have to be two meetings, one to apply for recognition and the other to hear the reply. It might be a fortnight, it might be over a month, but he didn't want a position where there was a stoppage for recognition. Only as a

result of discussions, and these could take time.

At this point Sycoph told us that we'd have to consider if we wanted to continue as members. Indeed, some of us were considering. For the rest of the meeting he prefixed his proposals by "if you want me to continue". It would be difficult, he told us, as the company was not "favourable". Sycoph had come to an arrangement with Karl whereby we collected signatures but not dues at the beginning, which was very helpful to us and which I suspect gave him rather more freedom to dispose of us. Now he told us, "If you're not happy with what I have done, you'll tell me to go and get knotted and we'll call it a day. Or you can opt to take up membership in full, in the sense of paying contributions." A question arose as to how, while cooling it, we could collect dues; the company had just issued a new contract, which included, along with new stipulations about meetings, leaflets and talking about Ponds, a clause prohibiting money collection for any purpose without express permission. But there were plenty of volunteers to collect the money. For all Sycoph's knowing "you'll never get people breaking their necks to be shop steward," people at Ponds were still ready to take both risks and responsibility.

#### THE DANCE

The meeting, however, had done nothing to bolster morale. In retrospect, it was something of a turning point. As it ended Karl raised the idea of holding a dance to get people together, bring things out into the open and enjoy ourselves. Joan got up and said, "Yes, we should hold a dance, and keep the union out of it." People came forward to help organise it; one West Indian fellow said he knew a group. Others hung around giving in forms and getting their cards. The attack on me was almost completely ignored, but they wondered how Sycoph could say what he had about the leaflets. It was so clear we would have been nowhere without them.

For the next day or two feeling in the factory was bluish. When Kathy and Joan were asked what had happened at the meeting they said, as they had planned to, "you should have been there". Forms continued to come in slowly. In the warehouse the men debated whether Sycoph had been paid. Karl said he doubted it - he thought unions were just like that. And Mike, who a few weeks before had said unions were too militant, said, yes, they're with the government nowadays. I rang Kathy and Joan one night and said the men were saying Sycoph had been paid. They asked, "you mean paid by the company to be against us?" and thought it quite possible. Some of the women had decided to tell the management that the reason for the dance was that they wanted to organise a social club, because the atmosphere in Ponds was bad and you never saw people in other departments. They wanted to invite Bowen, the new floor manager; they thought he wouldn't come but the invitation would make it look good.

Early on Thursday some of the women went to Ted Bowen and asked his permission to organise a dance. They said it had nothing to do with the union, but he waved this aside: "Never mind about that, I don't want to hear about that," and promised to help them however he could. He said he would check with personnel and let them know the answer before dinner. But they didn't see him till late in the afternoon, when he called them separately into his office and asked them again and again if they were sure the dance had nothing to do with the union, because he had heard that they were planning something

issue quite often discussed at Ponds, where women so clearly worked harder, and it was one of the most generally accepted principles of the Women's Liberation. As for the men, they know that at Ponds if the women didn't get involved, they themselves could get nowhere. Some of them opposed equal pay, but not in public.

There was a lot of discussion about the time of the next meeting. Four-thirty clashed with overtime, and though there was a lot of feeling that people should be prepared to miss overtime, we finally agreed that those who stayed behind were the people we needed. They probably didn't want to refuse overtime for fear management would assume they were going to the meeting. Six-fifteen was inconvenient if you weren't doing overtime. Sunday was popular but it was a long way off and probably impossible for women with families. Eight o'clock was not popular. We chose 6.15.

We also discussed what to put in a leaflet advertising the meeting. General demands, but not details. Something about the six bottles of shampoo the company had presented to every worker and the bracelets and things they were now giving to those with long service. The fact that Sycoph was coming to the next meeting. It was felt that this would draw the crowd we needed. We arranged that I should write the leaflets up and check them with some others, and that we would run them off Friday night. But the turnout and the low key of the meeting had left us feeling low.

On Friday Karl was presented with a warning. He had been going from table to table at dinner time, and meeting some interest and no hostility. The company said they'd had complaints that he was harassing people and were giving him a final warning. Sycoph advised Karl to take the firm through its "grievance procedure". He did this, for the record, and to no avail.

Friday evening Sycoph came round to bring forms and cards. We showed him the leaflet. He said it was good but he'd like to see something advertising the Transport and General Workers Union on it. "After all we do have 1 $\frac{3}{4}$  million members and . . ." So at his request we added "Issued for and on behalf of the Transport and General Workers Union" to the stencil. Then we picked up Pat, Kathy and Joan from a pre-arranged meeting place and went to duplicate the leaflet at Crest Press. They had a look around the print shop which has everything from Gay Liberation to IRA posters, and enjoyed the mess; as Jenny said of the Women's Liberation Workshop, "It's not like an office." They were particularly interested in the Irish stuff and a copy of "Women, the Unions and Work" on the table.

Monday morning we gave out the meeting leaflet. Most took them and many said they'd come, but inside people were beginning to think "It's just another leaflet" and not everyone read it. As usual, I stayed to give some to workers with odd hours. The part-timers said they couldn't come because of their children. Of the office workers, some were interested and took several forms, but said most of the others would not be interested. They said they too had to work very hard at Ponds and didn't get a chance to talk. Some considered coming to the meeting. But they were in some doubt about whether they could join the same union, and in fact Sycoph was also equivocal about that.

Several drivers came through the gates and one said that they had their own dispute with the company: they were out of town four days a week. I asked another about it and he said, "You're damn

like that at the union meeting. They reassured him, and got permission. But they happened to stay late outside the gates that afternoon, chatting to a friend. At 4.25, 10 minutes after the rest of the workers had left, they saw Sycoph come out. They stared at him; he turned red in the face but said nothing.

#### FIRST COMMITTEE MEETING - WORKING AGAINST TIME

That Sunday we had the first committee meeting. Seven people came to chat away from the oppressive atmosphere of the factory; Joan's sister and I were also there. The women involved told what had happened on Thursday. They concluded that Bowen had gone to personnel and had been told to come back later because Sycoph was coming. Sycoph had been the one who informed them about the dance, and Bowen had therefore changed his tune when he came back. Sycoph "came sneaking out" at 4.25 when everyone could be expected to be gone. He had told us he would be elsewhere Thursday anyway. To add to this some of the men had been talking to someone who knew a high-up director. He had said that there had been a meeting in the City between the director and some American Ponds managers and some union officials. We thought this meeting might have been arranged without Sycoph and over his head. But that did not make anyone less angry. We're paying him, they said, and he's supposed to be representing us and he doesn't even tell us what he's doing. They said how discouraging he had been at the meeting, and what nonsense he had talked about the leaflets, etc., and decided he was probably "for the management". Kathy and Jenny were sorry they had been so silent during the meeting and had let him get away with it. They said they weren't expecting that and had thought they could just let him speak and it would be all right. Next time, they said, they'd be ready. In the meantime, we set a trap. Mike was to ring him, but not openly to challenge him about Thursday, to see if he brought it up himself. He was to ask Sycoph to get some union people at the gates.

We decided we would have to stir things up again somehow: a cooling-off period was just what we didn't need. We considered doing a leaflet with information about wages and conditions in other nearby factories. Mike suggested we should get the union to give us the full details so we would be sure of getting them right. It would have taken too long to get the information. But we confirmed to each other that it was we who had to decide. One of the men tried to defend Sycoph and say how we had to go slow and be responsible, but the mood of the meeting was too militant, and he had to hold his tongue most of the time. The same fellow was always making remarks about how hopeless women are, how he had pushed some silly little girl to join and she wasn't even interested. In fact it was usual for those men who wanted to take it easy to say the women wouldn't be prepared to fight, just as white women who had been wary about joining the union said that the Black women wouldn't ever join. But at least at this meeting nobody listened to Ronald.

There was some discussion of what people should do if they were sacked. Mike said he'd let the police carry him out. Jenny said she'd shout "fire!" as she passed the warehouse and let the warehousemen ring the alarm.

Plans for the dance had not advanced very much. We discussed where to hold it, and whether to have a group or a disc. Kathy and Joan wanted to do the dance without the union show people

that they could do something by themselves, and didn't need the union behind them for every little thing. But they were beginning to be afraid that the dance would not do anything for us in terms of organisation. The select people they had asked had checked again and again that it was nothing to do with the union before saying they would come. No one thought it would be a problem to get plenty of people, including friends and relatives, but as Joan pointed out, the important thing was that plenty of Ponds people should come. Jenny didn't think the dance would work at all. And as for the social club, which I had thought might help build our own organisation, her attitude was "we've got to organise that social club. We're stuck with that now." The next meeting was fixed for Joan and Kathy's flat on Wednesday evening.

On Monday, Tuesday and Wednesday, Jenny, Mike and some others started collecting dues. No one changed their mind about joining when they were asked to pay, but some didn't have the money and it was hard to get to everyone. In fact Jenny still had a lot of cards and didn't know whom they belonged to, as Sycoph had only written the initial of the first name on most of them and we didn't know peoples' last names. She came over Tuesday to get addresses - we'd kept a list of names and addresses from those forms that had passed through our hands - and post them. She was in some doubt about going to the Wednesday meeting, but decided she would.

Inside things were dying down. There was little talk, and people were "forgetting". The committee were still asking people to join the union. But the mobility of the workers was working against us. One committed woman was sacked for taking out hairspray. Another, a Black team leader, was moved to the computer department. One woman was very upset because an application to move to an office job had finally come through - though she was somewhat cheered when Karl said it would be good to have her in there. She didn't think she could stick staying on in the factory but she didn't want to drop out. Many other people in Ponds were moving around or leaving, and many more, including Jenny if things had died down by then, were planning to leave in May. A crowd of new workers was coming in.

#### THE SECOND COMMITTEE MEETING

Wednesday evening Mike, Karl, Kathy, Joan, a pallet truck driver called Jamie, Joan's sister, Joan's friend and I met in Acton. Mike said he had talked to Sycoph. He had said nothing about his visit to the company and wouldn't give a straight answer to any question: "you know how he is - he just chatted on . . ." There was more discussion of how unions are for the government and the governors (nobody made much of a distinction). Someone raised the idea of going above Sycoph in the union structure, but there wasn't much enthusiasm because everyone felt that "they're all the same".

People felt that things were dying down and that we had to do something. In talking to Mike, Sycoph had suggested putting out a leaflet with union forms attached (our idea in the first place, as Kathy pointed out). We decided to see what he would produce, but people were pretty sceptical, especially Kathy and Joan: "He's probably in there now writing it with the management." "If the management did write it we'll be able to tell right away. If we don't like it, we'll tear it up in front of his face."

We also felt that there should be another open meeting, because some people were losing touch and wanted to know what was happening. Sycoph also wanted such a meeting.

I raised the possibility of a boycott of Ponds products, organised by the Women's Liberation Movement. People thought it was a good idea, but only as a "last resort". I also suggested a showing of the film, "Women Against the Bill" which tells how some women got organised in another factory in North London. The women said they would like to see it.

There was more discussion of places and music for the dance. It was not an easy thing to organise, and no one felt we could get it together before about the 26th of May.

Sycoph had told Mike on the phone that he wanted to see Karl. We drew up a list of questions for him, about leaflets at the gates, whether it would be possible to get a meeting in the canteen, and what the management was saying in general. The next day we arranged that more people should go see him. It was a good thing. When I rang him to make arrangements for the meeting he seemed to want to discuss general policies there. Why with Karl? In the end quite a few of the men turned up, and Jonny, her sister and their flatmate. I don't think anything important transpired, except that Sycoph invited himself to the committee meeting on Tuesday.

#### THE COMPANY'S OFFENSIVE

In the meantime, management were having their own offensive. At the beginning they had given the warehousemen their tea break, and the production workers had got two minutes grace in the morning before being docked 15 minutes, music all day from the radio, bracelets and stuff for the lifers, free hairdos in company time, laxer discipline. And six bottles of shampoo. Now they sent each employee a letter saying, "Recent events have made me realise that the relationships between the company and our employees are no longer as good as we all want them to be," and announcing "a series of meetings with you . . ., to explain to you our proposals for improving our communications."

On Friday the first meetings were held, for management to talk to the workers. In the warehouse the men were divided up so that Karl's department and Mike's department were in with a lot of old timers who couldn't do anything for fear of losing their company pensions, and the other departments were left without any troublemakers. But it didn't matter much because we decided that at the Monday meetings, when the workers were to talk to the management, we would remain fairly silent. People planned to make one or two pointed remarks just to show management up about the union, and Kathy was considering raising the question of equal pay, but in general we didn't want to use the meeting as a platform. When the time came, however, they broke the women up into very small groups and went round each group thoroughly, asking each individual for her grievances and ideas. A spontaneous boycott was impossible. People brought up real grievances - wages, the state of the toilets. Management made no answer, but held out some hope. Downstairs Ronald pushed forward Mike as a representative on management's new temporary representation scheme. Mike drew back. A few old men were chosen, urged a bit by their mates and picked up by the manager.

## THE THIRD COMMITTEE MEETING

.gradman

Tuesday's committee meeting we had to discuss our policy towards management's meetings and representation, the possibility of a new leaflet on this and other concessions, how to publicise another meeting with Sycoph and who should be there, and the dance. When the meeting started Sycoph was sitting at one end of the table surrounded by Karl, Tony, Mike and Ronald. At the other end were Kathy, Joan, Marie and myself; Jack came in later. At least till Sycoph left the men talked to the men and the women to the women. When I came back from trying to get Jenny, who said she had a headache, the men were discussing where to hold the meeting and how to publicise it. Twice I tried loudly to raise the possibility of holding a different kind of meeting, but Sycoph interrupted me and went right on talking to Tony about letting him know where the meeting could be held. Kathy gave me an exasperated look, and the second time it happened I cussed him out and he apologised - "didn't know you were speaking." Funny thing was he never did. Even if I asked a question, he would answer it looking at Karl. And as for the other women, they were just beyond the pale and got no response at all. After all, women are just so hard to organise.

My proposal at this point was that we should get some shop stewards from Walls to the meeting, and also possibly May Hobbs (for her experience fighting management and the TGWU). Kathy, and at this point Joan, liked the idea, but Sycoph was almost spluttering. "Is this a meeting for Chesebrough Ponds' employees or isn't it?" If it was, apparently, you couldn't go inviting outside people. He had understood it to be "an official report back meeting". I said he could call it what he liked but there was a limit to how long you could report back without being utterly boring, and then people would want to move on and decide what to do and it would be good to have some other people with experience there. Everyone smiled as they were thinking of how boring it had been last time. But Sycoph said that that wasn't "the way it's done". You don't "go dragging people from other places in" while you're just starting. Once you get organised, hopefully then you can go on and help other workers in the same industry. For instance Elizabeth Arden's down the road. New Walls might help another sausage place, but not a cosmetics place like Ponds. And you only call in others once you're set up yourself. Tony backed Sycoph up on this and a debate went on about whether you should unite organisations in different places, and if so which and when. Kathy said that for her it was not a question of uniting organisations but of getting some advice from other shop stewards on what you do when you are a shop steward. If we had Walls women at the meeting they could chat about it. She had heard her mother recommend this to someone else in a similar situation, and she also thought it would draw a lot more people. But Sycoph said the union had its book of rules and regulations and everyone got a copy - "they may tear it up but we give it to everyone" - so they didn't leave their stewards without any guidance. Ronald backed him up. Joan was against us and Kathy didn't like speaking - Marie had to keep pushing her. So the debate was closed. We went on to discuss payment for premises. Nobody had had to pay for the meeting rooms we had used so far; barmen and cafe owners were too sympathetic. But Sycoph wanted to pay this time, out of union funds. We fought him but the issue, that he could thereby exclude people, was never made explicit.

.gradman

Karl said we still had to discuss the dance - did Kathy and Joan want to say something about it? They lowered their heads

and shock them a little. Not in front of Sycoph. But Sycoph soon got up and left; Karl had made it clear on Thursday that he would be intruding. We discussed the dance, but little had been done or found.

Then there was some discussion about what to do at the Tuesday meeting. This time, people felt, Sycoph shouldn't get away with it. Jack said we had to really be prepared - have a plan of action, strike action - for any contingency, so we would know what to propose whatever management had said. Everyone agreed, but it all seemed remote from reality. Kathy said she was tired of waiting and we would have to go beyond Sycoph: "He's ruling us now." She said they had told her she had a good future in the company, and could be a team leader in a few months. "But they won't buy me off now. I don't mind if they sack me." But she said all this aside to me or to Marie. A lot of loose ends were left at that meeting. We were to have a policy for Tuesday but we didn't decide on one or fix another meeting to do so.

Finally we drew up a leaflet to advertise the meeting. It was to say it was a report back meeting. There was a long, very bitter debate over whether it should say that everyone must come to make decisions about what to do if management had agreed to recognise the union, and what to do if they had not. Ronald said that would frighten people off; we had to get them there and then work on them. Kathy and others thought that on the contrary it would draw people, and those who were put off by it would be useless anyway. The question was decided when someone read out what the leaflet would say if we left that bit off. Would anyone come to that? They would think they could get a report from their mate next day and that the meeting would be a bore. In fact, it would look like a standard trade union branch meeting. Ronald stood alone, and he conceded. Tony was to give Sycoph the final version of the leaflet when he rang him to tell him what time and place he had fixed for the meeting.

It occurred to no one that when Sycoph had talked about a "circular" to advertise the meeting he had meant just that: a letter posted, to all union members. There was to be no leaflet at all. And when the circular arrived on Saturday morning it had nothing to do with our version. It said nothing about making decisions, and claimed Sycoph had arranged a meeting at the Willesden Junction Hotel.

#### THE FOURTH FULL MEETING - GIVING THEM TIME

Twenty-six people turned up to the meeting, 11 men and 15 women. Sycoph opened by saying he was sorry there was such a low turnout. Then he reported on his meeting with the company. They had said they had no objection to the TGWU representing their workers. But they didn't feel this was desired by the majority of workers. However, they were surprised to learn that the union now had 120 members. Though they said there were 380 workers at Ponds, probably counting all the clerical and laboratory staff, the company had not brought the meeting to a close right away. They said there would be no victimisation of union members. But the wages were relatively good and were being reconsidered, and grievances could be raised through the company's procedures. Coslett, a union official who had gone along with Sycoph and also came with him to Tuesday's meeting, had argued that you couldn't expect a worker to put his case to a supervisor, but the management "couldn't see this at all." Sycoph had said the company couldn't ignore the fact that 120 people had

And they said the union could take up particular issues for individual

joined the union, though the only pressure the workers were under was from the other side. He had pressed the firm, if they were as open to the union as they claimed, to allow the works canteen to be used for the Tuesday meeting. This would show the workers that the firm was not against the union and would not victimise them for joining. The chief manager was tempted. He suggested that he too should have a chance to speak, and Sycoph said that would be perfectly all right. But the director backed down, saying most of the employees did not want a union. We would be lucky to get 25 to the meeting on Tuesday, he said. If we did (i.e., if we were strong and threatening) Sycoph should ring him back and he'd reconsider. Sycoph and Coslett concluded by saying that the firm were not prepared to grant formal recognition, but the door was not completely closed.

Karl put forward three proposals to force the management's hand: a new leaflet (I had written one in preparation), a boycott, and for someone from the union to appear at the gates one afternoon with a loudhailer. Sycoph was very reluctant to say the least. He thought it would prejudice negotiations. He said he didn't like going into management and having to waste time apologising for leaflets. There was a minor uproar at this; several people said he didn't have to apologise for the leaflets, if he liked he could say they had nothing to do with him. Jack said we needed action now; the company thought if they waited it would all blow over. Coslett said, "We won't let it" blow over. Karl said it was happening already, and someone else said that people wanted to see something happening now. Jenny said people didn't want to pay their dues. But Coslett said Karl's proposals could only be used "when all else fails", and ignored Karl's answer that "we don't have that kind of time".

Jenny suggested we set a time, say 11.0 and all go out on strike for an hour. There was some doubt about whether we had the strength to actually call work to a halt; would it be better to stop people at the gates one morning? Sycoph, of course, had no question in his mind. "There certainly wouldn't be any question of this union calling a stoppage of work now". It was "better to start with sensible negotiation and understanding of each other's problems". But Ronald put the subject out of sight entirely by launching an attack on Jenny. "You can't just go rushing into these things." You people are so foolish. You have to know what you're doing. These women don't even come to the meetings. It's all being done for their benefit, and they don't even show up. The meeting was shocked. Jenny had tears in her eyes. She had finally got up the courage to speak and had been met with a vicious personal attack. But she also made a face and a gesture as if to say, "I've told them what to do, and they don't listen. What can you do?" And Jamie came to her defence. He said Ronald had no right to attack Jenny like that, and what he'd said about the women wasn't true. Here Jenny was suggesting a strike and Ronald said the women aren't prepared to do anything.

A lot of people started talking at once, and to call the meeting to order Karl suggested a vote on whether we should put out a leaflet this week to start stirring things up again. I read the one I'd prepared, which was mostly on equal pay, and it was well received. But Sycoph was adamant, repeating again and again that leaflets were "critical of the company and the way it runs its business". We are not like that." We do it by establishing responsible negotiations, and that is the way it had to be done.

Two people backed Sycoph up. Ronald said the firm had all the cards in their hands and we had to try not to annoy them. Ian of the compounding room said Sycoph must know best and we should just do whatever he decided. But in the vote an overwhelming majority voted to put out the leaflet this week. Sycoph did not give up. He said that at Kodak the union had been leafletting for months and had not got a single member. He asked, "Does anyone here think leaflets distract people from joining?" When no one spoke Coslett tried a different tack. If we were going to give out a leaflet it shouldn't be like that one. It should have more about the problems of joining a union. There was no point in talking about equal pay, that was recognised trade union policy anyway. I said it wasn't recognised policy at Chesebrough Ponds, and Karl said people didn't join out of love for trade unions in the abstract, they joined for better wages and conditions at work. Sycoph said he disagreed, and when pressed said he'd joined for protection, in case of accidents, etc. But they had lost the point and now tried to tell us we should at least wait with the leaflet. Wait till when? Well, there was still a possibility of a meeting in the canteen. We should wait until they found out if the directors would talk about this with them. I pressed for a deadline on Thursday but lost the vote. And Ian said Monday would be a good day because all the big directors from America would be coming to the factory for meetings then.

And so the time was fixed for Monday morning, but not before the tension had exploded into anger. "I don't come here to be popular," Sycoph told us. And I'm fed up with all this. I've been in this union since 1943. Don't you tell me how to do my job. I know how to get results. There are flat periods in negotiations. You can't expect something to happen all the time. As at the last big meeting, the "ifs" came in. "What I'm trying to establish tonight is whether people would opt to join a trade union if they were given free option," for instance through a ballot. If we felt there was still potential membership he might see if they could get the union's publicity van at the gates some time. He would try to take up the offer of a meeting in the canteen. If that failed what he proposed was that he circulate everyone, as he had done for this meeting, enclosing union forms. "At least it would be official." My heart sank. For weeks I had tried to get hold of union forms. Whatever office I went to they wouldn't give me enough. Now, when the place was saturated with them, Sycoph suggested we send them through the post. I pressed for a vote on the loudhailer idea, but Sycoph and Coslett waved me aside. They didn't need a vote. If they thought it was a good idea they would do it anyway. The meeting was over.

### GRINDING TO A HALT

Strangely enough people felt a little better after it. Jenny had been thinking of dropping out. She hadn't even been collecting dues inside; people had been refusing to pay as they didn't know what was happening and there was some confusion about cards, and Karl had told her to stop trying. But now she thought she'd stay on for a while. At least it looked like we'd be doing something again. Moreover, the dance began to look like a real possibility, as someone had a friend who could lend us a disco. And people liked the idea of leafletting the big boys.

The leaflet that eventually appeared was an amalgam of parts of my version with one written by Mike. We couldn't get

leafletters for Monday and it came out on Tuesday. It didn't matter in terms of the Americans - they hadn't arrived yet either - but it was bad not to give it out when people were expecting it. When it did arrive it met little enthusiasm. Just "Thank you, dear."

Inside, however, there was something more important to discuss. The company announced that day an all-round rise. The men got £1.50. The women, as a move towards equal pay, got £2.75. Despite some initial confusion - many people thought it was coming from the government like the tax cut - everyone soon saw that we had won it. It was a much bigger rise than the company's usual yearly one, and many months earlier than that one was due. In a way, of course, everyone was pleased. But among the ones who'd been fighting the hardest, the pleasure was weaker than anger and a feeling that the ploy would work and that people would be bought off. And inside everyone was saying, "Yes, and that'll be the last rise for the next five years."

Suspicious, of course, were well justified. That Friday, Ponds laid off seven warehousemen, one by one, Karl, Jack, Ronald, two other permanent employees and two men there on government training. We were at the gates that afternoon with leaflets and posters. The response was OK but no one really seemed to care. The union "took the matter up" and were told the company was phasing out this warehouse in favour of another somewhere else in the country, and "there isn't very much you can say to that". The firm then took on temporary warehousemen, and a few weeks later the jobs were being filled through the labour exchange.

Mike remained inside, alone. He had been there three years, and could not be laid off so easily: the others happened all to be fairly new arrivals and fit in with the accepted formula "last in first out". On Monday Mike was called in to the office and asked twice to resign. He was told that he was connected with an organisation being watched by the police of three countries (the Women's Liberation Movement?) and that he was himself being watched by the police. He replied that he would not resign, that the only organisation he belonged to was the TGWU and that if the police had nothing better to do, they were welcome to watch him. They told him he would have to be loyal to the firm, and made him promise to go through the company's grievance procedure before going to the union.

That same day we gave out leaflets outside for what amounted to an emergency meeting. For the first time many people were decidedly hostile. Some took them and screwed them up, others, including some who'd been with us, looked blank and walked by. When I tried to press one on someone there were the makings of an angry scene. And when we went for the meeting on Tuesday only the sacked workers and Mike were there. There was not one woman.

It was not many weeks before Mike was sacked, for coming back two days late from his holiday. He is still trying to fight the sacking through the Industrial Relations Court. Tony was sacked after Mike for being out about two days every week; they took him into the office for it and he told them they could give him his cards if they wanted to - he didn't mind. Since then two other warehousemen have left, so the warehouse is bare of union members. Of the women upstairs, Jenny went back to Ireland, and others got married in June. At least a third of the women there now must have come since the events.

### THE UNION BRANCH MEETING

A few weeks after the last non-meeting, a notice was sent from the union saying they were putting us into a bigger branch with some other firms, and asking people to come and bring any dues to a meeting of that branch. Karl, Mike and a woman from the evening shift went. There were three old men as chairman, secretary and treasurer, and a couple of other men. The evening woman had taken a night off work to come. She wanted to clear things up and see what was happening. The evening shift in general wanted to know what was going on; the other meetings had been at times when they could not come, and they wanted a meeting held for them. This woman had been collecting dues, but no one had taken them from her for some time, and she had given most of it back. (When faced with the same problem one of the men who collected in the daytime had quite openly embezzled the money after the sackings.) She brought what was left. The people in charge of the meeting put some thought into the question of how she should hand over the dues she collected. But as for other questions and requests, they just didn't hear, though she repeated them and others at the meeting made it explicit that dues weren't her only concern.

There was a little general discussion of what should be done about Ponds. The secretary suggested leaflets; Sycoph said that had been tried. Someone suggested that union people should stand outside the gates and talk to people, but Sycoph said he was afraid the police would move them on. One very militant fellow on the floor kept saying that something had to be done and cussing out the officials, but they didn't listen to him. Sycoph said ASTMS had some members in Ponds now and since they were registered they might be able to get the government in to do a body count of workers so we'd see if we had a majority. Then everyone drifted away.

### CONCLUSIONS

Was it all really the union's fault or were we just unlucky? Was it, for instance, Sycoph personally who stifled the struggle at Ponds? He may have been a bit of a bad one. But if he was, he isn't alone. If they are not all that way, at least most of them are, and in the position we were in, you don't get any choice. What's more, most of what he did was not the result of personal decision at all, but straight trade union policy. When Sycoph went beyond the routine and put TGWU on a leaflet, he was scared of his superiors. When we put our branch number on a leaflet, after that, he rang us up and cussed us out. "I thought we were the branch" made no impression on him. He know what the union was.

What Sycoph and Coslett were afraid of the whole time was not only a strike for recognition, though they certainly considered it their job to prevent that if at all possible. They were afraid that if they didn't break the momentum we were clinging to, slow things down and cool them off from the very beginning, our branch would always be stirring up trouble for them. They wanted a normal branch where two men and no women come to meetings, or no branch at all. The statement that "You can't live on £5 a week strike pay" applies to all strikes. And the worst thing about it is not that Sycoph said it to a body of workers contemplating a strike but that it's true. Sycoph and Coslett didn't get the principle off the top

of their heads that you should first calm things down and negotiate, and only perhaps, as a last resort, go on strike. That's the way the union "goes about its business". It's the policy of unions all over the world to keep workers from striking if they can, and to get them back to work as fast as possible if they can't. It's no accident and no quirk in the bureaucratic mind that makes them function that way. That's what they're for. If they weren't there to take the steam off, the government and the governors would have to invent them. And they'd have to look exactly the same: no organisation would succeed in this task if it didn't look as if it represented and struggled for workers, and if it didn't in fact have some real use and importance for them.

In the case of Ponds the union's usefulness consisted largely in the fact that it existed, an established recognisable body that could provide a structure for the workers to unite in. It was something you could join. We hoped that at least it might be fairly neutral in the struggle, and use its influence only to find a settlement "acceptable to both parties". And that, in a way, is what it did. It mediated. It "represented" us to the management and represented the management to us. It helped produce a settlement which it made us accept.

What is acceptable depends on your strength. In its struggle to cool things down and prevent a stoppage of work the union undermined our strength. The only reason we got so many people to meetings in the first place was that something had actually happened. Every day after that that nothing happened helped to restore the conviction that nothing could. The union's policy was to try again and again and again to negotiate before considering a strike; their line was that we should do nothing - not even leaflet - in the meantime in order to create an atmosphere for discussions and to reassure the hesitant workers; their perspective was that it could take months, even to find out that nothing could be achieved. In the situation we were in, this looked less like a mistake than deliberate sabotage. It wasn't just that Sycoph was accustomed to negotiating, and made some unnecessary sacrifices to help that tactic along. The cooling off was not a means but an end: he was prepared to impose it at any cost.

The workers concluded very quickly that the union was against them and for the company. They were prepared to believe anything of Sycoph - that he lied to them, that he passed information to the company, that he took bribes. But they blamed him personally much less than they blamed "the union". And they decided that "You have to fight the union as well as the management".

Some people say that what we have to do is to "work within the unions" and fight them when we have to. Certainly if you have to get involved with a union, you don't have any choice but to fight it. As soon as you take on the company, you have to take on the union. If you concentrate on changing the procedures, you are struggling to remodel procedures with those procedures. That is just the kind of inaction the union is there to ensure. Most people won't bother trying. They'll just bypass the unions except to make use of its facilities and its money.

At Ponds we never had the strength to take on the fight against both governors and unions, but the Night Cleaners tried it.

against both governors and unions, but the Night Cleaners tried it.\* The strikers at the Fulham building somehow knew from the beginning that the only way to get anything from the union was to fight them all the way, ignoring their instructions on how many should picket and when, and teasing and heckling them to make them give strike pay and other support. The Night Cleaners won, but even their victory is precarious, as they are employed by a contractor selected by the government. The union would only take up the question of wages and conditions, and not of who employed the women. They "negotiated with the employer" and if the employer loses the contract the women will lose their jobs. This has already happened at one of the buildings that struck. The union always holds the last card. You have to be as well organised to fight the union effectively as you have to be to take on the firm itself.

In this situation the best thing to do may be to bypass the unions altogether. When we went to leaflet about the warehouse sackings there was a young girl on a bench across the road who had recently come to work at Ponds, and there was a young Black kid next to her of about 13. I asked her what she thought about the union, and she didn't know. But the school kid next to her told me, without bothering to look up, "Unions are no good."

I was a bit taken aback. I said I thought so too, but we didn't know any other way to get organised and fight the company. "It's easy," says he, "you just all get together and come out on strike." I pleaded that it wasn't so easy, but he had the unanswerable argument: "We did it."

Well it may not be so easy, but we perhaps might have managed to avoid turning straight to the union. The main obstacle would have been people's assumption that the union is the way to organise. But that assumption may not have been as powerful as we thought. There is no great tradition of trade unionism among Ponds workers. Many of them come from rural areas in the West Indies and Ireland. Even the English workers, mainly women, though they tended to mention unions more often than the others, had never really been part of the trade union movement. This applied also to the younger men. Very few people believed in trade unionism as such. One incident suggests that some people didn't know or care whether a union was involved: Angela, the Black team leader who was against us, told me once that "it would be different" if we were organising something proper, like a proper union. The leaflets must have misled her. But it didn't make any difference when I told her it was a union, the biggest in the country. How many of those who did join also thought we were starting something new, and also didn't care?

The other major obstacle to doing without the union would have been that the union has resources that we can sometimes use. Notably they have enormous sums of our money; they have been

\*Many large office blocks are cleaned at night, usually from 10 p.m. to 6 a.m., by women. These Night Cleaners work for very low wages. Usually they have no security in their jobs, and many do not receive either holiday or sick pay. The Night Cleaners have been trying to organise for years. Except for a few large buildings, cleaners work in groups of under 10, which makes organising especially hard. Since its formation, Women's Liberation groups have been involved. In July cleaners at one of the Ministry of Defence buildings in Fulham, London, came out on strike. In the next two weeks cleaners at two other government buildings in London also came out. The unions involved have been the Civil Service Union and the TGWU.

accumulating it for decades. They also have connections, and mutual blacking agreements. But these resources are rarely at our disposal. The union had duplicators, but it was Cross Press, the Women's Liberation Workshop and the Radical Feminists who made our duplicating possible. In the Night Cleaners strike the activists had to contact shop stewards themselves to get the buildings blacked.

In most strikes the union refuses to hand over the cash. While we can't get at the unions' resources, we do have resources and strengths of our own, which the unions have not allowed us to use.

At the beginning when people were first taking sides, Angela kept explaining why she didn't want to fight for anything at work: "It's not your life, you know. You only do it for your living." Everybody felt that way. Most people hated work, nobody liked it. Nobody cared about the products or the company. The older women's lives centred more on their husbands and children, the younger women's on their boyfriends, the dance halls. The affairs of the West Indies and Ireland were also important to many of the women and the pros and cons of marriage. The young women took a lot of days off, and many of them went quickly from job to job. Many had their eyes on getting married and out of it all. In short, the job is not the centre of women's lives. And they don't want to give themselves any more than necessary to anything connected with work.

The unions have always known this. It is the major reason why women are so "hard to organise". But this apparent weakness could - and must if we're going to win - be a crucial strength. It means

(a) Many women are prepared, if the possibility became real, to go all the way or at least infinitely further than they could take the unions. The young women, especially, reject work altogether. ("It's a terrible thing, isn't it, having to work for your living. I hope Women's Liberation's doing something about that.") To act on this rejection you need not a defence - and the unions are defensive organisations - but an attack. The women and the men at Ponds also thought in terms of violence. The IRA was never forgotten, and one person had an idea of how to bomb Chesebrough Ponds. If Ponds is at all representative, women are not interested in organisation as such any more than in unions as such. They are struggling all the time, struggling to survive and make a few gains. Any further struggle they commit themselves to must have something in its aims or methods that lifts them above the plodding of everyday life, or it won't seem worth the additional effort.

(b) Women's struggles in their work places cannot be separated from the rest of their lives. There were plenty of other issues that concerned the Ponds women just as much as the job. Two women were fighting an eviction, others were struggling to get council houses or mortgages; some of the young women paid £3 or £4 each for rooms shared with two or three others, and were not allowed to bring their friends in. Many women were involved in constant fights with their husbands about housework, or about other things like their freedom to speak to other men.

On the other hand, there were plenty of people who did not work at Ponds but who were concerned about what happened there. Husbands, sisters and flatmates gave moral support and came to meetings, and took part in the meetings. Jenny's sister and their flatmate came to give out leaflets one cold evening. Other local people heard what was happening or saw it in the local paper, and

remembered it; they helped when they could. A Black organisation helped with leafletting, and published reports in their paper. The women's movement provided duplicators and leafletters. More important, it provided inspiration. The women at Ponds did not equate it with bra-burning (and even bra-burning wasn't taboo). To them it stood for equal pay, the right to speak and to be listened to, and above all the right to share the housework with their husbands. More than one woman told me that she would "join Women's Liberation" if she had the guts. And it's not surprising: it is the one movement that, at least in its principles, can encompass the different struggles that make up women's lives, and can unite friends who work in different jobs and houses.

All of this potential did not solve the problems at Chesebrough Ponds. It is hard to see how, with the situation outside the factory as it was, we could have got over those problems. We might have tried to build a nucleus of workers advocating certain kinds of action, instead of turning straight to the union. We might have used the union's forms but gone over its head, and over the heads of most of the workers, to ignore the cooling off period and distributed leaflets in the name of the International Anti-Scrooge League or perhaps of the Women's Liberation Movement. We might have tried to get a small number of people to come out on strike and gamble on the hope that drivers might black the firm. We might have tried to get Elizabeth Arden's involved so workers from the two firms could join forces. These tactics might or might not have been possible, and they might or might not have succeeded. They are short-term stabs at what must be a long-term strategy - to unite the forces of workers in different places and to find how the women's movement can help this. How to do this can only be worked out in practice. But when women say that the job is not their life and drift from one job to another, it may be the only way to organise.

Women's feelings about work, and their connections and their lives in the community are their strengths. It is precisely these strengths that the union is designed to exclude, and therefore to fight against. At Ponds the union won this fight. We must find a way to prevent this from happening again and again. Defeat is bitter.

Esther Holtzberg  
September 1972

SCROOGE (1) AND STOOGE, ovvero lo spilorcio e il tirapiedi

- (1) Celebre personaggio della novella di Charles Dickens  
" A Christmas Carol, diventato poi l'avaro per anto-  
nomasia

AZIENDA E SINDACATO CONTRO I LAVORATORI DELLA CHESEBROUGH PONDS

Questo è l'abbozzo di un opuscolo che sarà pubblicato tra breve. La re-  
dazione finale conterrà una documentazione completa, compresi i nostri  
volantini (tutti firmati dalla International anti-Scrooge League) e le  
lettere dell'azienda e del sindacato. Lo abbiamo ciclostilato in fretta  
in occasione della conferenza in quanto crediamo che l'esperienza di lot-  
ta non solo è la migliore ma è la sola base su cui formulare una stra-  
tegia e da cui trarre le direttive per l'azione.

NOTTING HILL GROUP

Chesebrough Pond's Inc. 485 Lexington Ave., N.Y. 10007	STATI UNITI
Pond's Argentina	ARGENTINA
Chesebrough Ponds (Canada) Ltd.	CANADA
Chesebrough Ponds de France S.A.	FRANCIA
Societe Francaise de Distribution S.A.	"
Deutsche Q-tips GmbH	GERMANIA OVEST
Ponds GmbH	" "
Chesebrough Pond's (Ghana) Ltd.	Ghana
Chesebrough Pond's (Holland) N.V.	OLANDA
Chesebrough Pond's Italia S.p.A.	ITALIA
International Chemical & Cosmetic Co.	"
Chesebrough Pond's (Japan) Ltd.	GIAPPONE
Chesebrough Pond's (Mexico) S.A. de C.V.	MESSICO
Chesebrough Pond's (Geneva) S.A.	SVIZZERA
Chesebrough Pond's (Holdings) S.A.	"
Vasenol A.G.	"

Chesebrough Pond's Ltd.	INGHILTERRA
Pond's Exstract Oo. Ltd.	"
Q-tips (Grat Britain) Ltd.	"
Chesebrough Pond's International Ltd.	
Chesebrough Pond's (Private) Ltd.	
Consortium Mediterranean de Perfumerie S;A..	

Il grosso di ciò che è successo alla Ponds è stato che la gente ha detto certe cose. Sono stata il più accurata possibile nel riportare quello che è stato detto. Quando le frasi sono tra virgolette sono riportate parola per parola. Quando invece le frasi o parti di esse non sono "citate" ma vanno lette come se lo fossero, allora sono state ricostruite sulla base di annotazioni dettagliate, e il senso, se non la lettera, è rispettato.

E.H.

## INTRODUZIONE

Questa è la storia di un tentativo di organizzazione <sup>re</sup> ~~www~~ la resistenza contro l'azienda in una fabbrica londinese piuttosto piccola. Questa fabbrica è un esempio tipico di fabbrica "femminile", sia per le sue dimensioni sia perché la maggior parte degli occupati non sono inglesi. Il tentativo è fallito, ma si impara tanto dalle sconfitte quanto dalle vittorie. Spero che questa esperienza ci aiuterà ad uscire dalle secche in cui siamo bloccati.

## I. COME FUNZIONA LA PONDS

La Chesebrough Pond's Ltd. ha uno stabilimento, i magazzini e gli uffici nella grossa area industriale della zona nord-occidentale di Londra. Dietro alla Ponds c'è un grosso stabilimento di salcicce Walls e di fronte c'è la Cerebos che produce sale. Se questo posto saltasse per aria, dicono, ci "faremmo" salcicce arrostate e salate a puntino.

La Ponds è altamente infiammabile. Oltre alla gamma di creme "Ponds", sono prodotti: vaselina, shampoo a base di vaselina, vari tipi di lacche per capelli e di deodoranti, il talco "Dreamflower", il make-up "Ange Face", lo smalto per unghie "Cutex", e i Q-tips; (2) l'aria in

(2) Bastoncini curvi con le estremità avvolte nel cotone.

alcune parti è piena di esalazioni. Nello stabilimento lavorano circa duecento persone; a queste si deve aggiungere un nutrito staff impiegatizio che sta nell'adiacente palazzina degli uffici. Alla produzione ci sono le donne; quando lavoravo là ce ne erano circa centocinquanta.

La maggior parte degli uomini lavora al pianterreno nel magazzino; altri sono addetti ai rifornimenti, portano dentro le materie greggie e trasportano fuori con carrelli sollevatori i prodotti finiti; altri sono tecnici che riparano macchine che, sebbene quasi nuove, si rompono sempre. Alcuni uomini specializzati di mezza età mescolano il prodotto nel reparto di miscelazione all'ultimo piano. I sorveglianti sono tutti uomini eccetto uno, la terribile Elsie del reparto lacche. Pochi anni fa, dicono, tutti i sorveglianti erano donne, ed erano terribili, sempre alle costole. Poi arrivò il nuovo direttore e le rimpiazzò tutte con uomini presi da fuori. Le donne che erano sorveglianti furono dequalificate. Due di esse, Barbara e Dot, divennero istruttrici. Esse dovrebbero insegnare alle donne a far funzionare le macchine ma, per loro scelta o per quella della ditta, passano il loro tempo con le braccia incrociate a guardarti, in modo che non puoi parlare con le tue amiche, e a dirti di quando in quando che non stai lavorando abbastanza velocemente o che sei stata per cinque minuti al gabinetto. A loro due sono anche affidate le squadre di nuove che arrivano periodicamente; "spingono" finchè quelle raggiungono i ritmi delle altre operaie e cercano di imporre loro la regola di non andare mai ai servizi. Le altre sorveglianti sono diventate addette al controllo di qualità, esaminano cioè i prodotti finiti mettendo a rapporto i difetti. Tutto sommato queste ultime erano in termini abbastanza amichevoli con le altre operaie, erano ~~lo~~ un gradino sopra di noi.

All'interno del grosso della forza-lavoro ci sono ulteriori divisioni. Probabilmente la maggior parte delle donne è sotto i vent'anni. Un altro gruppo cospicuo è composto di donne che hanno i figli già cresciuti, comprese alcune ormai vicine all'età pensionabile. In mezzo ci sono le "mammine", una dozzina circa che lavorano mezza giornata ad una linea separata e che hanno scarsi rapporti con le altre operaie, e un certo numero di altre donne che hanno superato i ventanni ma che non hanno di molto oltre i trenta, in prevalenza nubili. C'è anche un numero piuttosto grande di donne sposate che fanno un turno serale dalle 18 alle 22. Ciascuno di questi gruppi ha i propri interessi e il suo giro di amicizie; si siedono insieme all'ora di pranzo di pranzo e durante la sosta.

C'è anche una netta divisione in base alla razza. Da una parte ci so-

no le bianche, in prevalenza irlandesi ma anche inglesi, e, dall'altra, le nere, per la maggior parte provenienti dalle Indie Occidentali, ma con la presenza anche di alcune africane e di alcune keniate di origine asiatica. Le antillane parlano a voce più alta di tutte e raccontano più cose. Riescono a sostenere una conversazione al di sopra del fracasso delle macchine.- ma non alla portata delle nostre orecchie. Formano una comunità molto salda; nessuna andrebbe a raccontare qualcosa di un'altra di loro ad una donna bianca. Questa solidità raggiunge l'effetto di una specie di organizzazione contro ~~vi~~<sup>i</sup> sorveglianti e le capo-squadra. Nessuno osa comandarle a bacchetta oltre un certo limite. Le bianche ce l'hanno un pò per questo stato di cose e ciò, insieme al fatto che la Ponds non sembra discriminare le nere nel tirocinio o nella paga, alimenta il razzismo, anche se questo razzismo è sfumato più di rispetto che di disprezzo, nonostante ghe le piccole concessioni ottenute dalle nere siano fatte risalire al favoritismo e non alla loro solidarietà di gruppo. Tra bianche e nere c'è sempre della ruggine; quelle dicono che queste o sono pigre e lente oppure che ci danno troppo dentro. "Così, dopo, lo fanno fare anche a noi."

Ma, comunque, lungo la catena c'è un rapporto amichevole ed ininterrotto. Solo alcune volte il razzismo arriva al punto da interrompere la conversazione che è l'ancora di salvezza per tutte.

Poi ci sono le divisioni imposte dal lavoro. Ci sono quattro settori di produzione; il reparto lacca e cipria, quello dei rossetti dove si può star sedute tutto il tempo ma con un sorvegliante carogna, il reparto "Q-tips" dove ogni donna deve badare a tre macchine automatiche con un ritmo terrificante e con un rumore ancor più terrificante, e il reparto imbottigliamento, che è il più grande ed importante, dove il lavoro, assai pesante, è svolto per la gran parte in piedi, sotto un giovane e ben voluto sorvegliante di nome Peter. Ogni reparto ha la sua ora per il pranzo e per l'intervallo per il té, così è un pò difficile avere amiche negli altri reparti, sebbene qualcuna ci riesca.

In ciascun reparto alcune operaie sono addestrate e ad esse spettano i lavori meccanizzati più leggeri e meglio pagati; queste donne di solito si siedono vicine a pranzo ed escono insieme fuori dalle ore di lavoro. La maggior parte di esse è ~~wwwawPonds~~ sopra i ventanni ed è alla Ponds da un pò di tempo. Sono stufe dell'azienda ma, nel complesso, non hanno intenzione di andarsene. Molte non vogliono esporsi troppo. Alcune di esse sono team-leaders (è questo il modo accattivante della Ponds di chiamare

le cape); queste svolgono, con vari gradi di disgustosità, il loro compito che è quello di tenere tutte noi legate alla macina.

Le donne non addestrate sono in prevalenza ragazze giovani. Fanno lavori come mettere scatole di bottigliette sui ~~trasportatori~~<sup>nastri</sup> trasportatori, mettere tappi, imballare, scaricare le scatole chiuse sui carrelli, ecc.:. Fanno molte assenze; alcune stanno a casa tutti i lunedì perché il loro ragazzo viene giù per il fine settimana o perché semplicemente non ce la fanno a sopportare il lunedì mattina. (Infatti la direzione deve far venire lavoratrici temporanee, prevalentemente australiane, per riempire i vuoti provocati dall'assenteismo.) Basta fare una telefonata e l'agenzia le porta a destinazione su dei pulmini - crumiri ideali.) Si espongono a rischi di vario genere, ma alla maggioranza di esse non gliene frega molto dell'organizzazione. Aparte tutto il resto, siccome non prevedono di fermarsi tanto a lungo, pensano che non ne valga la pena. In più, la prospettiva è poco invogliante. Ad una donna che tutti i giorni si lamentava: "Non è terribile dover lavorare per vivere?", e che una volta aggiunse: "Spero che lo Women's Liberation stia facendo qualcosa per questo", guai a parlarle di sindacato. Non ne valeva proprio la pena. Comunque c'erano molte che pensavano che il sindacato "almeno ci avrebbe dato qualcosa di interessante da fare." Quando incominciò la lotta tirava un'aria di eccitazione generale, e furono le donne giovani senza responsabilità familiari, insieme ad alcuni degli uomini, ad essere le più attive.

### LE PAGHE

Salario e condizioni di lavoro alla Ponds rispecchiavano la media delle industrie a mano d'opera femminile della zona. Nell'ottobre 1971 la paga iniziale per una donna sopra i 18 anni era di 14 sterline alla settimana; era molto inferiore per quelle al disotto dei 18 anni. Avrebbe dovuto aumentare di 50 pence dopo un mese di lavoro, ma, nella maggioranza dei casi, questo non succedeva. Nel '71 nessuna di quelle che avevano iniziato a lavorare in ottobre ebbe l'aumento fino a Natale, quando venne corrisposto un aumento generale di una sterlina e venticinque. Quando reclamai, il direttore di reparto cercò ~~di~~ di convincermi che ci avrei guadagnato prendendo i soldi in più "tutti in una volta." "Bisogna tenerli d'occhio," dissero tutti, "useranno qualsiasi mezzo qui dentro." Ma solo un'altra, una donna di mezza età che disse che impiegavano quel ti-

po di tranelli perché lì non c'era un sindacato, di fatto lottò e ottenne i suoi 50 pence.

Prima del Natale 1971 la maggior parte, ma non tutte, delle donne prendevano almeno 15 sterline e 75. Al di sopra di questa cifra i soldi venivano corrisposti su base individuale, secondo l'addestramento, la "buona volontà" e la prontezza a battersi per averli. Alcune delle operaie più vecchie erano tenute a livelli salariali inferiori solo perché l'azienda pensava che avrebbe potuto farla franca. Le differenze di paga erano sufficienti per rendere quelle addestrate "riservate" circa i loro aumenti e contribuivano a dividere la forza-lavoro; ma le differenze di fatto non erano mai molto grosse. Anche le cape (le team-leaders) non potevano arrivare molto più in là delle 20 sterline.

Gli uomini, naturalmente, se la passavano meglio, sebbene le loro paghe fossero piuttosto basse a confronto con il salario maschile di altri stabilimenti. C'era un giovane nero che fu messo su uno dei carrelli più pesanti dopo che troppe donne si erano lamentate; a causa dell'età era pagato poco più di quanto lo fossero state le donne. Ma il resto dei carrellisti guadagnava 18 o 19 sterline; i magazzinieri quell'autunno partivano da 20 sterline e mezza e i tecnici e i miscelatori prendevano molto di più. Nonostante ciò gli uomini facevano persino più straordinari delle donne. La maggior parte di essi lavorava fino alle sei e molti durante i weekend.

### LE CONDIZIONI DI LAVORO

Delle condizioni di lavoro ci si lamentava di più che della paga, nei quotidiani mugugni ai gabinetti. Il posto era relativamente pulito, ma, lavorando, ci si sporcava e, diversamente dalla maggioranza degli operai di fabbrica, le donne della Ponds non avevano il tempo per lavarsi prima di pranzo o dell'intervallo o dell'uscita. E' imbarazzante entrare in un negozio e porgere una mano sudiccia al negoziante. Ugualmente non c'era tempo al mattino. Bisognava timbrare prima delle otto spaccate, altrimenti tenevano giù i quindici minuti; in più bisognava aver su il grembiule ed esser pronte ad attaccare quando suonava la sirena, e questo succedeva alle sette e cinquantotto. Se si voleva andar "fuori" ai servizi, bisognava aspettare che la capo-squadra desse il cambio. Qualche volta la capa non si trovava; più spesso non ti lasciava andare e ti diceva: "Devi aspettare." Certe volte risposi che non potevo e mi allontanai

dalla linea; ma le cape si assicurarono di farmela pagare in qualche altro modo; nessun'altra, almeno delle bianche, si comportava così.

Gli altri bisogni del corpo erano parimenti trascurati. Si poteva andare in infermeria ogni volta che si voleva, ma l'infermiera quasi invariabilmente ti rispediva indietro alla catena, incurante di tagli, bruciature o influenza. La Ponds non mandava a casa la gente molto spesso. L'infermiera una volta mi disse che i più facevano la commedia, così era costretta a trattarci in quel modo.

Sul lavoro eravamo sempre stanche, spesso accaldate e perennemente di corsa. La Ponds usa il principio secondo cui, se si fa andare la catena appena un pò più velocemente di quanto tutte, eccetto le sveltissime riescono ad andare, il ritmo ci inchioderà a dare il massimo. E il metodo funziona. C'è qualcosa di ipnotizzante in una catena. Tu devi cercare di prendere tutti i pezzi che ti passano davanti. La maggior parte del lavoro è fatto stando in piedi. Tutti i lavori, eccetto pochi, potrebbero essere fatti da seduti, ma la direzione pensa che, in piedi, i tempi siano leggermente inferiori. Di conseguenza non ci mettono abbastanza sedie e a tutte, salvo poche, vengono tolti i regolatori d'altezza, cosicché non si possono usare neppure quelle. Se riesci a mettere le mani su una sedia e a sederti, devi affrontare una battaglia continua da parte dei sorveglianti e delle cape, che spesso devono stare in piedi anche loro. Molte delle nuove non hanno il coraggio di farlo. Questi attacchi da parte delle cape sono uno degli aspetti peggiori delle condizioni di lavoro alla Ponds. Pensano di poter fare tutto quello che vogliono; non ci sono reazioni né regole da rispettare. Possono spostarti a loro piacimento se la linea si è fermata per un minuto o se stai parlando con una amica; possono ~~venirti a parlare e dirti di andare più in fretta~~ sgridarti e minacciarti continuamente e spingerti a lavorare più in fretta; possono farti fermare un pò di più all'ora di pranzo o prima dell'uscita per finire o pulire qualcosa. Sono sempre in guardia.

Per gli uomini, questo sistema non è proprio così brutto. I carrellisti si spostano sui loro carrelli con una certa libertà - o per lo meno così sembra alle donne che hanno messo radici alla catena; si danno i loro tempi e si prendono delle interruzioni quando vogliono. Anche in magazzino le cose vanno più lisce. Anche quelli che lavorano ad una linea (che però non è una catena automatica) si scambiano di posto quando fa loro comodo e ~~venirti a parlare e dirti di andare più in fretta~~ in molti casi si danno i propri ritmi. Smettono di lavorare prima del segnale

della sirena e se qualcuno cerca di farli andare più infretta ha la risposta che si merita - un lavoro più lento. Anche gli uomini, però, risentono delle condizioni di lavoro della Ponds. Fino a quest'anno non era loro permesso un intervallo per il tè tra le ore normali e quelle di straordinario. E il livello del salario li costringe a fare lo straordinario quasi tutte le sere. In magazzino ci sono anche ingiustizie individuali; qualcuno è discriminato nella paga e negli scatti di promozione. E' stato uno dei magazzinieri che ha battezzato l'azienda "Scrooge-brough-Ponds".

### LA RESISTENZA DI TUTTI I GIORNI

La situazione non era però completamente negativa neppure per le donne. Anche gli schiavi trovano dei modi per fare resistenza, e le dipendenti della Ponds avevano un grosso vantaggio rispetto agli schiavi: potevano sempre scegliersi un altro padrone. Il nuovo lavoro, in un'altra fabbrica o in casa, può essere non di molto migliore o addirittura peggiore, ma il fatto che si possa sempre "andar via da questo posto" cambia di molto la situazione. La gente usava in pieno di questo diritto. In più, ciò ti rendeva più facile resistere anche se non stavi andandotene. Si era preparati ad essere licenziati per le assenze. Molti furono mandati a spasso per questo motivo, ma gli altri che rimanevano continuavano a stare a casa tutti i lunedì successivi. Anche quelli che timbravano tutti i giorni cercavano continuamente di strappar via un pò di tempo per sé stessi, stando seduti nei gabinetti a fumare una sigaretta o a fare due chiacchiere di straforo oppure scendendo di tanto in tanto in infermeria. E anche quando eri alla catena e lavoravi, non riuscivano a spremerti fino in fondo. Ad esempio, uno dei compiti delle imballatrici, ma di fatto di tutte quelle alla catena, era quello di controllare che nessuno scarto fosse imballato. Bisognava eliminare i vasetti con l'etichetta fuori posto, con il coperchio rotto o con delle mosche dentro la crema. Ciò rompeva il ritmo. Di fatto poche ci facevano molto caso. Se veniva bene si toglievano gli scarti. Se ce ne erano troppi si comunicava alla capo-squadra perché fermasse la linea per riparare la macchina che metteva le etichette o quella che avvitava i coperchi. Ma altrimenti, di solito, si lasciava correre e se la donna sul carrello sapeva che una scatola aveva qualche difetto la metteva in mezzo, dove la ragazza del controllo di qualità raramente andava a guardare. Non passò mai per

la testa di nessuno l'idea di preoccuparsi del prodotto.

Questo era il tipo di resistenza che si praticava quotidianamente. I più non andavano oltre non per un qualche senso di lealtà verso l'azienda ma perché alla fin fine ciò avrebbe reso le cose più difficili. Io mi opponevo in continuazione e, sebbene ottenessi qualcosa, andavo a casa esausta e non potevo neppure prendere in considerazione l'idea dello straordinario. Il prossimo lavoro che avrò, la prenderò bassa; e ciò vuol dire essere acquiescente. In quel modo si può raggiungere una certa routine stazionaria e tollerabile e non ti sprechi lavorando. Ed è vero. Il tempo passa più in fretta se cerchi di risparmiarti.

La resistenza organizzata è ancor più difficile che l'opporsi individualmente ~~xxx~~ ai sorveglianti. Questa, comunque, era stata tentata precedentemente alla Ponds. C'erano stati tentativi per organizzare un sindacato sui quali, però, nessuno era in grado di dire molto; era passato un pò di tempo. Una volta tutte le operaie abbandonarono il lavoro e rimasero nei gabinetti. La storia è che esse ottennero quello per cui si battevano ma la donna che le guidava fu licenziata. L'anno scorso, quando si mise a far molto freddo dentro lo stabilimento, tutti progettarono di uscire e di andare a casa; ma quando si venne al punto solo una dozzina lo fece; ora qualcuna delle bianche dice dice che loro uscirono tutte mentre le nere si fermarono dentro, ma né l'una né l'altra cosa è vera. Comunque, il tentativo più grosso per organizzarsi patì lo scorso marzo.

## II. L'ORGANIZZAZIONE

Sp. doppi.  
→ Le acque cominciarono a muoversi quasi contemporaneamente in magazzino e di sopra alla produzione. Qui c'era una ragazza di nome Jenny che aveva sempre rifiutato di spremersi tutta nel lavoro e che aveva deciso che le sarebbe piaciuto far succedere qualcosa alla Ponds. Non aveva preoccupazioni di venir licenziata. A quel punto io e un mio amico che era stato assunto in magazzino cominciammo a considerare seriamente che cosa si potesse fare alla Ponds. Decidemmo che bisognava mettere in piedi un sindacato per due ragioni: a) I sindacati sono una realtà. Non bisogna partire da zero con un'idea che può finire in niente. Quando parlavo di organizzarci, le persone pensavano che ciò volesse dire formare un sindacato. b) I sindacati sono in grado di occuparsi di quel tipo di lamentele che alla Ponds erano maggiormente causa di rabbia. Quando la ditta tirò fuori uno dei suoi trucchi, molti fecero notare che "non l'avrebbero fatta franca se dentro avessimo un sindacato."

Come rovescio della medaglia molte donne che avevano già avuto a che

fare con i sindacati dicevano che non erano buoni o che loro e la direzione erano la stessa cosa. Una giovane ragazza, una volta che usai la parola sindacato, disse: "che cos'è?". E un'altra che aveva lavorato in una fabbrica in cui il sindacato c'era, pensava che di fatto esso facesse parte della direzione. Quindi non avevamo intenzione di organizzarci per la bella faccia del sindacato. Karl ed io pensammo di lasciar passare un pò di tempo in modo ~~non~~ da poter andare al sindacato con un nucleo organizzativo già in piedi ed un insieme di ~~richieste~~ <sup>giusto</sup> minime. Ma non sembrava che avremmo avuto la capacità, a quel punto, di porre delle condizioni. In più, qualcuno aveva messo in contatto con noi un sindacalista. Fu così che Joe Sycoph venne a casa mia una sera. Era un tipo di mezza età, di classe operaia, inglese e maschio. Era stato un operaio specializzato. Gli piaceva ricordare la sua prima giornata da sindacalista, quando non era capace di dettare una lettera alla sua segretaria. Abitava nel suburbio e non gli piaceva che gli iscritti gli telefonassero a casa. Portò alcuni moduli e si dimostrò abbastanza desideroso di aiutarci, soprattutto perché, disse, dal momento che i lavoratori della Ponds sarebbero rientrati probabilmente in un contratto nazionale negoziato dal sindacato, avrebbero dovuto pagare le quote sindacali. Noi dicemmo che avevamo intenzione di far uscire ~~un~~ <sup>qualche</sup> volantino su come si lavorava alla Ponds, giusto per smuovere le acque, interessare la gente e vedere quale fosse la reazione. Disse che era una buona idea.

Nel frattempo, in magazzino, la rabbia stava crescendo; fu organizzata una petizione per ottenere l'intervallo per il tè prima dello straordinario. Ma uno di loro si comportò avventatamente, andò in direzione prima che la petizione fosse pronta e la cosa fu fatta rientrare. Ma alcuni degli uomini avevano ancora intenzione di fare qualcosa. Karl scrisse un volantino e lo discussero insieme, ma la sua diffusione fu rimandata perché si accorsero che ci sarebbero volute delle vignette o qualcosa d'altro per animarlo un pò. Quando Jenny fu sospesa per un giorno per essersi rifiutata di mettere sui carrelli degli scatoloni che erano sempre ~~stati~~ stati sollevati da degli uomini, le vignette furono finalmente fatte e noi due insieme portammo il volantino alla sede dello Women's Liberation Workshop dove lo ciclostilammo.

### I PRIMI VOLANTINI

Il giorno successivo una donna e un uomo bianchi e una nera distribui-

rono i volantini. Tutti eccetto uno o due lo presero e dentro ci fu molta eccitazione. Tutti ci riflettevano sopra, dicevano che erano giusti e si domandavano chi avesse fornito le informazioni sulla situazione interna. La presa in giro in versi soprattutto ebbe <sup>un grosso</sup> successo. Non ci furono quelle fiacche reazioni che si hanno da parte degli uomini su cui la sinistra ha profuso le sue attenzioni. Le donne non conoscevano la parola "volantino". Ma ciò che davvero sapevano era che quelle "comunicazioni" ~~o "avvisi"~~ andavano a pennello per la Ponds. Ma, sebbene facesse piacere a tutti, lo presero un pò come una trovata.

Durante la settimana successiva Jenny, io, una donna alta con i capelli neri di nome Pat, Karl e suoi amici del magazzino Mike e Jack discutemmo quanti volantini avremmo dovuto fare prima di far circolare i moduli d'iscrizione al sindacato; di quando e come indire un'assemblea; di che cosa avrebbe potuto fare l'azienda contro di noi; e di quale forza avremmo avuto in caso di uno sciopero. Cercammo anche di scrivere il volantino successivo, ma avevamo delle difficoltà nel decidere se dovesse ancora elencare delle rimostranze o proporre una qualche azione. Quando venne fuori il volantino, proprio dopo le feste di Pasqua, esso conteneva un lungo paragrafo sulle ore di lavoro, sul perché così tante donne stavano a casa il lunedì, e sul perché molti dicevano che avrebbero preferito meno ore di lavoro che più soldi. Diceva anche che dovevamo formare un sindacato; però, sul sindacato, non diceva molto. L'accento era sugli obbiettivi per i quali realmente volevamo ed avevamo bisogno del sindacato. Speravamo che i volantini avrebbero costretto il sindacato ad entrare in fabbrica alle nostre condizioni e che gli avrebbero impedito di scegliersi i punti su cui portare <sup>a</sup> avanti il negoziato.

Quando fu distribuito il secondo volantino si produsse una certa polarizzazione. Alcuni lo rifiutarono recisamente, altri lo presero più volentieri, e questa volta qualcuno tornò fuori per averne degli altri. Dentro fu letto e riletto ancor più apertamente ~~del~~ del primo, non solo negli spogliatoi ma anche nei reparti dove ci volle qualche minuto per riattaccare dopo le feste; tutti si fermarono a discuterci sopra. Circolò tutto il giorno, sia in mensa che nelle ore di lavoro. Nessuno venne a dirci di farlo sparire. Per la verità, quel giorno, l'azienda fece la sua più grossa concessione fino a quel momento: ai magazzinieri fu concessa la sosta <sup>serale</sup> per il tè. Questo secondo volantino fu ancora trovato divertente, ma fu preso molto più sul serio. Molti, soprattutto operai specializzati e capi-squadra, presero la decisione di

non comprometersi perché l'azienda era troppo rigida per lasciare che lì succedesse qualcosa. Dissero che tutti quelli che stavano cercando guai avrebbero fatto meglio a cercarsi un altro lavoro, se la Ponds non gli andava. Ma altri si accorsero che stava finalmente per succedere qualcosa e cominciarono a discutere quello che "loro" - quelli dei volantini - avrebbero fatto. Indetto un'assemblea? Alcuni dissero che ~~Si~~ sarebbero sicuramente andati. Ma ciò che nessuno sapeva era quello che noi - gli operai - dovevamo fare. Una donna disse: "Dovrebbero darci una lista d'istruzioni."

### L'UFFICIO DEL PERSONALE FA IL SUO LAVORO

Intanto, senza destare la meraviglia di nessuno, la polizia si fece vedere alle entrate e prese i nomi e indirizzi di quelli che avevano fatto il volantino ( e, incidentalmente, li minacciò per aver emesso un volantino alla "Black Power"). Delle donne che erano state intimidite dalla polizia per il fatto di essere irlandesi, dissero: "Lì metteremo nelle mani dell'IRA, quelli lì"; e anche Mike, che era sempre stato contrario alla linea dell'IRA, disse che stava cominciando a ricredersi.

Due giorni dopo, il direttore del personale, Mr. Ritchie, fece la sua apparizione, accompagnato da un uomo del C.I.D., nell'appartamento dove abitavamo Karl ed io insieme a Marie, un'altra che aveva fatto i volantini. Lì non poterono fare niente, ma riuscirono a mettere insieme tre indirizzi. Quel pomeriggio mi fecero smontare per incontrare Mr. Ritchie e un altro dirigente. Mi misero di fronte ai miei collegamenti e mi dissero che ero stata molto cattiva. Accettai la paternale, pensando che avrei potuto salvare il posto recitando la parte dell'ingenua e di quella che si fa manovrare. Così andarono avanti cercando di convincermi che ero sulla cattiva strada. La Ponds è una piccola azienda, mi disse Ritchie, e si comporta bene con i suoi dipendenti; così, in questo posto, non abbiamo bisogno del sindacato. In una grossa fabbrica il sindacato ci vuole; non c'è nessun altro modo per comunicare con così tanti dipendenti. Io stesso sono stato un rappresentante sindacale. E Hugh Scanlon è mio amico. Ma qui siamo come una famiglia e le ragazze sono leali verso l'azienda e si trovano bene. Conosco le ragazze che vanno a lavorare in fabbrica, e a loro non piace questo tipo di cose. Ora, voglio che tu prometta che ti comporterai meglio. Il colloquio con Karl andò in modo abbastanza diverso. Si accorse dall'inizio che non avevano intenzione di licenziarci. E, qualunque cosa disse, non lo fecero.

Quella sera eravamo un pò giù di morale. Karl era convinto che la gente aveva preso molto coraggio per il fatto che la direzione non era riuscita neppure a scoprire di chi era stata l'iniziativa, e che la nostra azione avrebbe perso di slancio; ora che la direzione lo sapeva. Pensai che le donne avrebbero potuto incominciare a dire: "Oh, è lei, è solo Esther" e lasciar cadere tutta la cosa, dal momento che io ero abbastanza famosa, comunque, per i miei scontri con i sorveglianti. Ad ogni modo, il giorno successivo, portammo con noi i moduli del sindacato, giusto nel caso che venissero buoni.

Il giorno successivo era un venerdì, una brutta giornata per essere licenziati. Decisi di aspettare fino a pomeriggio inoltrato e di far firmare allora alcune persone sicure, così avremmo avuto qualcosa ~~vv~~ nelle mani il lunedì successivo. Ma, quando Jenny e Pat sentirono che c'erano i moduli in fabbrica, incominciarono subito a far correre la voce e, immediatamente, la gente cominciò a venire da me per averli. Pat, Jenny e alcune donne del reparto rossetti stavano anch'esse distribuendoli, e, quando in quel reparto furono esauriti, mandarono una donna del controllo di qualità a prenderne degli altri. Nessuna era particolarmente impaurita; anzi, spaventarono me, facendoli circolare come dei fulmini.

Ma non andò tutto liscio. Alcune delle specializzate mi restituirono un pò dei moduli, dicendo che non si poteva introdurre il sindacato in un'azienda americana e che, comunque, le donne di colore non ci sarebbero entrate. Risposi che le nere si stavano iscrivendo (per tutto il tempo avevamo fatto attenzione ad evitare una rottura). Ma esse decisero di aspettare il momento buono. Poi Angela, una capo-squadra nera, cominciò un match a colpi di urla: sono una povera donna, io, non posso permettermi il lusso di perdere il posto - e tra me pensai che la partita era chiusa. Ma quando Barbara, l'istruttrice, andò a vedere che cosa stava succedendo, lei stette zitta. E da basso Mike e Jack avevano tolto dalle mani di Karl la distribuzione dei moduli. Non gliene lasciarono dar via neanche uno. Prima di sera c'erano moduli d'iscrizione dappertutto.

Tornando a casa telefonai a Sycoph perché avevamo assolutamente bisogno di altri moduli. L'ufficio era già chiuso. Sapevamo che era una bella grana; già prima avevamo cercato di metterci in contatto con lui. ~~vv~~ Nelle ore di lavoro era impossibile. Continuammo a far tentativi per tutto il weekend, ma rispondeva sempre la segretaria telefonica. Spedimmo un telegramma. Nessuna risposta. Alla fine l'aggiustammo decidendo che Marie sarebbe andata al sindacato a prendere dei moduli lunedì mattina

e che io li avrei ritirati durante l'intervallo delle 10.

Lunedì mattina quasi tutti erano informati di quello che stava succedendo. Alcuni erano intenzionati ad iscriversi, altri stavano aspettando il momento buono. Verso le 8 e 15 fui chiamata nell'ufficio del direttore di reparto e mi venne comunicato che, secondo la Legge delle Relazioni Industriali, loro non potevano impedirmi di distribuire moduli sindacali, ma che non ero autorizzata a farlo nelle ore di lavoro. Promisi che avrei fatto così; se l'azienda ci avesse concesso le ore di mensa per la distribuzione dei moduli, ciò sarebbe bastato a rendere tutto il resto una questione di routine. Alle 10 fui convocata nell'ufficio di Ritchie e licenziata.

Il mio sorvegliante mi accompagnò negli spogliatoi per prendere la mia roba. Uscendo, diedi un colpo all'allarme anti-incendio (il vetro era troppo solido per il mio pugno o per il martelletto: consiglio di usare il gomito). Circa quaranta persone si radunarono nel cortile e a loro dissi quello che ~~www.wwww.wwww.wwww~~ era successo e annunciai che quella sera stessa ci sarebbe stata un'assemblea. I sorveglianti cercavano di rimandare tutti dentro; sentivano che stavo parlando di fuori. Ma non riuscii a spiegarmi molto bene; ma, ad ogni modo, alla maggior parte delle operaie, compreso l'intero reparto lacche, fu impedito di uscire. In seguito alcune di loro dissero che sarebbero uscite se avessero saputo quello che era successo; quelle che ce l'avevano fatta ad uscire ritornarono indietro molto lentamente. Ma, nonostante qualche tentativo, fu troppo difficile organizzare qualcosa dentro, una volta che il lavoro era incominciato; le comunicazioni erano difficili, specialmente tra i reparti, e non ne venne fuori niente.

#### LA PRIMA ASSEMBLEA GENERALE

Lunedì sera alla riunione si fecero vedere una ventina di persone. Erano rappresentati tutti i reparti, bianchi e neri, giovani e anziani, uomini e donne. La gente compilò i moduli d'iscrizione e furono nominati dei delegati, soprattutto per raccogliere nei diversi reparti i moduli già compilati. C'era anche il marito di un'operaia che disse: "Se pensate di nominare un delegato deve essere un uomo." Ma la moglie aggiunse che avrebbe voluto fare la delegata e la maggior parte dei presenti si pronunciò allo stesso modo. Lessi un volantino che avevo preparato per il giorno seguente che venne approvato. La sorella di Jenny ci raccontò come andavano le cose alla Walls, dove l'organizzazione era forte. Fis-

sammo la data per un'assemblea più numerosa, che doveva essere propagan- data più estesamente ma a voce.

Martedì mattina distribuimmo il volantino che era intitolato "Mr. Rich and Miss. Poor". Tutti lo presero. Anche questa volta molti si fermavano o uscivano fuori per discutere un pò. Dentro, l'atmosfera era ancora ec- citata. Molti dissero che sarebbero ~~andati~~ andati all'assemblea di giove- dì. C'era una certa confusione circa il posto dove si sarebbe tenuta; mol- te dissero che per loro non era necessario andarci: "Va bene lo stesso perché ci andrà la mia compagna che mi saprà dire cosa succede."

Nel frattempo io andai all'ufficio sindacale più vicino a prendere un pò di cartoline per quelli che si volevano iscrivere. C'era una giovane ragazza che sbrigava le pratiche d'ufficio, ma non fu in grado di aiutarmi. Le chiesi se era in un sindacato e lei rispose di no, "ci trattano bene qui e non abbiamo bisogno di un sindacato." Le raccontai ciò che volevo e lei mi disse che la sua superiore avrebbe potuto aiutarmi, quan- do fosse tornata - ma non le sarebbe andata molto a genio l'idea di dover compilare sedici cartoline! E davvero, quando si fece vedere, non sembrò per niente entusiasta. In verità mi trattò esattamente come una capa trat- ta un'operaia che ne ha fatta qualcuna. "Nò, non se ne parla nemmeno di darti delle cartoline; devi andare all'ufficio di Gower Street. Sì, mi dispiace che tu sia stata in piedi tutta la notte, ma questa non è la cir- coscrizione giusta". Dopo molto insistere mi lasciò usare il telefono per chiamare Sycoph. Lui, al confronto, mi sembrò un angelo. Se la prese con quelli dell'ufficio di Hammersmith; non fece una piega sentendo le novi- tà dei volantini e dell'allarme anti-incendio e disse che sarebbe venuto con il materiale.

Il giorno dopo parlai con i magazzinieri e con uno che ci aveva aiuta- to a volantinare per decidere se invitare Sycoph all'assemblea di giovedì. Sulle prime i più dissero che bisognava farlo venire "per impressionare le donne", ma non ne erano molto sicuri, dal momento che non lo conosce- vano. Io avevo paura che venisse a fare il pompiere in un'assemblea di massa, un pò per poter "fare impressione sulle donne" e un pò col porta- re avanti una linea "morbida"; alla fine furono concordi nel dire che, se davvero era così, dovevamo lasciarlo perdere per quella volta. Ma gio- vedì seppi che Sycoph aveva un incontro quel giorno stesso con la dire- zione e che quindi sarebbe comunque stato informato dell'assemblea. Per- ciò gli telefonai in ufficio per dargli di venire. Ma per il pomeriggio era impegnato e quindi non avrebbe potuto essere presente comunque.

LA SECONDA ASSEMBLEA GENERALE

Il giovedì andai alle entrate e chiesi alla gente se sarebbe venuta alla riunione. I più tiravano fuori delle scuse e si precipitavano verso casa. Inoltre molti erano rimasti dentro per fare lo straordinario; infatti l'azienda ne aveva richiesto in gran quantità quella settimana. Sebbene alcune donne avessero deciso che i loro mariti potevano "cavarsela da soli per una ~~wp~~ sera," il risultato fu deludente: solo 30 o 35 presenti.

Come alla prima riunione, gli uomini sedettero in gruppo da una parte e le donne dall'altra. All'inizio alcuni uomini litigarono violentemente perché erano convinti che un tizio fosse una spia e che dovesse sloggiare, con il risultato che il suo compagno se n'ebbe a male. Ma comunque restò. (La stessa cosa era successa alla prima assemblea con un sorvegliante, ma anche lui era rimasto.) Poi alcuni degli operai specializzati più anziani del reparto miscelazione incominciarono a fare un grande casino dicendo che gli si era ~~avuto~~ fatto credere che quella doveva essere un'assemblea sindacale, ma allora dove era il funzionario? Riuscirono quasi a mandare all'aria la riunione. Le donne smisero di parlare.

Alla fine richiamai l'assemblea all'ordine e immediatamente sollevai la questione delle iniziative da prendere. Dissero che erano pronti e le donne affermarono di essere in grado di far partecipare molte di quelle che quella sera non si erano fatte vedere. Ma a quel punto, non era abbastanza chiaro se intendevano un'azione da effettuare immediatamente; e, dopo un po' di discussione <sup>con</sup> gli uomini del reparto miscelazione e con altri che sostenevano che avremmo avuto bisogno del 100% degli operai e del funzionario del sindacato, si stabilì una volta per tutte che era necessario far passare un po' di tempo. Il tipo di azione non fu deciso, sebbene alcune donne preferissero uno sciopero ad un sit-in. Ci fu un po' di discussione sulle richieste che bisognava portare avanti. Alcuni volevano includere la rideterminazione dei tempi e una donna, proveniente dal nord, conosceva il metodo da seguire: bisognava far prendere i tempi soltanto dagli iscritti al sindacato. Ci fu accordo generale sulla parità salariale per le donne. Le donne si guardarono tra loro e pronunciarono un appassionato, anche se tranquillo, "sì"; era un argomento toccato abbastanza spesso alla Ponds, dove le donne così chiaramente erano quelle che lavoravano più duro, ed era uno dei principi più generalm<sup>n</sup>te accettati dello Women's Liberation. Per quanto riguardava gli uomini, erano coscienti del fatto che alla Ponds non avrebbero potuto muovere neanche un passo se non ci fossero state anche le donne. Alcuni di loro erano con-

trari alla parità salariale, ma non pubblicam<sup>e</sup>nte.

Si discusse molto sull'ora della riunione successiva. Le quattro e mezzo non andava d'accordo con lo straordinario, e, sebbene si avesse la netta sensazione che la gente doveva prepararsi a lasciar perdere lo straordinario, alla fine riconoscemmo che le persone che si fermano dentro erano quelle che era più necessario che ci fossero. Queste probabilmente non se la sentivano di rifiutare lo straordinario per paura che la direzione pensasse che era per andare all'assemblea. Le sei e un quarto era scomodo se non si faceva lo straordinario. La domenica raccolse ~~po~~ molti consensi ma era troppo lontana e probabilmente impraticabile per le donne con famiglia. Le otto non andava bene per nessuno. Così scegliemmo le sei e un quarto.

Si parlò anche di che cosa mettere in un volantino che annunciava l'assemblea. Richieste generali, niente dettagli. Qualcosa a proposito delle sei bottigliette di shampoo che l'azienda aveva regalato ai dipendenti e dei braccialetti e delle cosine che dava a quelli con anzianità di servizio. Il fatto che Sycoph sarebbe venuto alla riunione. Si aveva la sensazione che ciò ci avrebbe procurato il "grandé pubblico" di cui avevamo bisogno. Decidemmo che io avrei scritto i volantini, li avrei controllati con qualcunaltro e che li avremmo tirati il venerdì sera. Ma la riuscita e il tono basso della riunione ci avevano lasciato il morale a ~~l'~~ terra.

Karl venerdì come regalo ebbe un'ammonizione. Era passato tavolo per tavolo in mensa, trovando un qualche interesse e nessuna ostilità. I dirigenti dissero che avevano ricevuto delle lamentele perché aveva infastidito della gente e che quello era l'ultimo ammonimento. Sycoph consigliò a Karl di lasciare che la direzione andasse avanti nella sua vertenza. Fece così, per la cronaca, e inutilmente.

Il venerdì sera Sycoph si fece vivo con i moduli e le cartoline. Gli mostrammo il volantino. Disse che andava bene ma che gli sarebbe piaciuto che ci fosse anche un pò di pubblicità per la Transport and General Workers Union. "Dopo tutto abbiamo un milione e settecentocinquantamila iscritti e ..." Così su sua richiesta aggiungemmo sulla matrice "Pubblicato per e a nome della TGWU. Poi passammo a prendere Pat, Kathy e Joan in un posto prefissato e andammo a ciclostilare il volantino alla Crest Press. Diedero un'occhiata in giro nella tipografia dove c'era di tutto, dai manifesti della Gay Liberation a quelli dell'IRA, e gli piacque quella confusione; ~~xxxxxx~~ come Jenny disse dello Women's Liberation Workshop: "non ha l'aria di un ufficio." Furono particolarmente interessate dalle

cose sull'Irlanda e da una copia di "Le donne, il sindacato e il lavoro" che era sul tavolo.

Il lunedì mattina distribuimmo il volantino che annunciava l'assemblea. I più lo presero e dissero che sarebbero venuti; ma in fabbrica la gente stava incominciando a pensare "è solo un altro volantino, niente di più" e non tutti lo lessero. Come al solito io mi fermai per darne qualcuno a quelli che facevano orari fuori dal normale. Quelle che facevano il part-time dissero che non potevano venire per i figli. Degli impiegati alcuni erano interessati alla cosa e presero diversi moduli ma dissero che gli altri non ne volevano sapere. Fecero notare che anche loro dovevano lavorare sodo alla Ponds e che non avevano la possibilità di discuterne. Qualcuno prese in considerazione l'idea di venire all'assemblea. Ma avevano qualche dubbio sul fatto che si potessero iscrivere allo stesso sindacato; e in verità Sycoph non aveva una chiara posizione a proposito.

Diversi autisti passarono i cancelli e uno ~~di loro~~ disse che avevano in piedi le loro questioni particolari con l'azienda: erano fuori città quattro giorni la settimana. Feci delle domande sull'argomento ad un altro e questo rispose: "Altro che, che abbiamo una questione in piedi. A noi non danno nemmeno sei bottiglie di shampoo! E stiamo fuori quattro giorni per delle castagne secche." Tornai indietro il giorno successivo con una comunicazione per gli autisti in cui si chiedeva di tenersi in contatto nel caso che fossero fuori al momento dell'assemblea, ma, quel giorno, non passò nessuno. Comunque, una delle capo-squadra vide una sua amica che faceva il turno serale e si mise d'accordo con lei per distribuire e ritirare i moduli per quei dipendenti.

Il lunedì pomeriggio Sycoph telefonò terrorizzato. Ritchie, il direttore del personale, gli aveva detto che incominciava ad avere dei dubbi sul conto della TGWU dopo aver visto il suo nome su quel volantino squallificato. Lui aveva sempre pensato che il sindacato fosse una cosa rispettabile e che non avesse niente a che fare con quel tipo di attività; Sycoph concluse che aveva avuto la mano un po' troppo pesante. Si consolò in parte quando gli leggemmo il volantino con dentro le sue brave richieste sindacali; ci dispiacque per lui. Ovviamente aveva paura dei pezzi grossi del sindacato.

### LA TERZA ASSEMBLEA GENERALE

Il martedì sera doveva esserci la grossa assemblea con Sycoph. Usciva-

no tutti alle quattro e quindici perché quella settimana non si faceva straordinario. Alle sei e quindici, dopo aver dovuto affrontare il cattivo tempo e uno sciopero dei treni nell'andare a casa e nel tornare alla riunione, c'erano solo 35 persone. Di queste molte era la prima volta che si facevano vedere. Il problema era che non si riusciva a metterli insieme tutti allo stesso tempo. Il reparto lacche questa volta era condevolmente rappresentato e, per la prima volta, circa la metà dei presenti erano uomini.

Il discorso di Sycoph fu lungo, noioso e sconnesso, ma, gradualmente, venne fuori la sua posizione su tre argomenti: il mio licenziamento, lo scopo dei sindacati e che cosa dovevamo fare alla Ponds. introdusse la questione del licenziamento dicendo: "Siete venuti qui soprattutto per sentire delle cose sul caso di Esther." Andò avanti riferendo su un colloquio ~~wwwwww~~ di cinque ore che aveva avuto a questo proposito con Mr. Ritchie quello stesso giorno. Alcuni aspetti della cosa, disse, sono personali, come le circostanze che hanno portato al licenziamento di Esther. Ma l'azienda ha licenziato Esther perché essa ha infranto una promessa fatta solennemente. Inoltre, ~~wwwwww~~ suonando l'allarme anti-incendio, ci ha messo in una posizione difficile. Se avesse solo lasciato il suo posto alla linea per distribuire volantini (cosa che io non avevo mai fatto), avremmo potuto spuntarla con l'azienda; ma ora bisogna riconoscere che non siamo in grado di opporci al licenziamento. Ad ogni modo è difficile per noi appoggiare quelli che lasciano la lavorazione per discutere con gli altri. "Il sindacato rappresenta solo gente che ha voglia di lavorare." A questo punto Jenny, rivolgendosi a Marie, disse: "Ma sta scherzando!". Ero furiosa con Sycoph perché aveva dato la versione dell'azienda, ma, dopo, mi accorsi che non c'era bisogno di preoccuparsi. Nessuno, eccetto i miei migliori amici, lo era stato neppure a sentire.

L'affermazione sulla voglia di lavorare non fu il solo saggio che Sycoph diede della linea sostenuta dal sindacato. Alcuni, disse, entrano nel ~~www~~ sindacato per delle ragioni sbagliate. Qualche volta otteniamo il riconoscimento del sindacato in fabbrica e un aumento e, sei mesi dopo, ci sentiamo dire che ~~pi~~ non siamo desiderati. Questo non è trade-unionismo. I sindacati non ci sono solo per le questioni salariali. Quali sono le ragioni giuste? Ecco, personalmente io ci sono dentro per la protezione. L'assicurazione contro gli infortuni da sola vale 10 pence alla settimana. Il sindacato fornisce assistenza legale e aiuto per i ricorsi medici. E la gente preferisce il modo usato dal sindacato per dirimere le verten-

ze a quello usato dalla ditta. L'azienda ha un bel dire "risolveremo i tuoi problemi" ma, se i suoi risultati non ti convincono, non c'è niente da fare. Ci si iscrive al sindacato per avere il diritto di partecipare in prima persona; perché si è sinceramente convinti di garantire i propri giusti diritti con l'entrare in un sindacato. L'azienda potrebbe concedere un aumento di due sterline, senza precedenti trattative; ma questa cifra potrebbe essere insufficiente. Dentro un sindacato potete decidere e site voi, non io, a decidere se qualsiasi accordo è accettabile da parte vostra. Alla fin fine il sindacato siete voi.

Ma una cosa non poteva essere definita sindacalismo - e non ci penso su due volte, disse. Distribuire volantini non è il modo normale con cui la TGWU fa i suoi affari. I volantini non fanno fare un passo avanti. Un modo responsabile di condurre le trattative, sì. E ne ho portato le prove: un milione e settecentocinquantamila iscritti. Prima si cerca di cavare tutto il possibile dalle trattative. Poi si fa sciopero. Certe volte bisogna proprio tirarsi su le maniche e lottare. Ma questi volantini non mi hanno aiutato per niente. Riconosco che ci sono delle ragioni per farli: far conoscere l'esistenza della TGWU; si stenta a credere che qualcuno possa non esserne informato, ma... Comunque i volantini non risolvono niente. Prendete lo sciopero dei minatori. Qualunque cosa dicessero volantini e giornalotti, alla fine qualcuno ha dovuto discutere per cercare di arrivare ad un accettabile compromesso. Ho detto a Ritchie che d'ora in avanti i moduli della TGWU saranno i soli volantini che gireranno, se è nostra intenzione allargare le adesioni al sindacato. A questo punto uno degli operai chiese se l'accordo doveva intendersi valido fin da ora o solo dopo il riconoscimento del sindacato. Lo era fin d'ora.

L'uditorio ci rimase un pò di stucco. Per tua esperienza, disse Ronald, uno del magazzino, sai contro chi e che cosa ci stiamo muovendo. Se non ti vanno a genio i volantini, sii abbastanza gentile da consigliarci in quale altro modo organizzarci. Cercheremo, rispose Sycoph, di estendere le nostre adesioni con mezzi indiretti. E venne fuori che questa espressione significava distribuire moduli d'iscrizione in mensa. Karl suggerì che un buon numero di operai avrebbe dovuto stare ai cancelli a distribuirli, dimostrando in tal modo che eravamo forti e che non ci lasciavamo intimorire. Qualcun altro si pronunciò a favore di questa seconda soluzione, sostenendo che la gente sarebbe stata colpita maggiormente dal vedere ai cancelli dei compagni cui si lavorava gomito a gomito piuttosto che degli estra-

nei. Ma Sycoph disse a Karl che lui e gli altri dovevano prenderla bassa. Se noi volevamo che la Ponds fosse volantinata, lui aveva le persone per farlo. Perché? Ecco, c'erano un sacco di persone alla Ponds che contavano da dieci a venticinque anni di anzianità. La Ponds si vantava di questo fatto. E non era una balla: non si sta venticinque anni in un posto solo per i soldi. Si sarebbe ottenuto un effetto molto più responsabile su questa gente e sugli indecisi se, per un paio di settimane, si fosse stati più cauti.

La regola del "prenderla bassa" si applicava anche agli scioperi. Il tipo peggiore di sciopero, ci disse Sycoph, è quello per il riconoscimento del sindacato. Non si vince mai. Non si può campare con cinque sterline alla settimana. Il padrone dirà: "Torna e ti daremo una mano", e una quantità maledettamente grande di persone gli darà ascolto. Con tutto il rispetto dovuto, molti ci sono cascati per sei bottigliette di shampoo. Ma Anche se si riesce a vincere su un terreno di questo genere, non va bene lo stesso. Si crea l'atmosfera sbagliata con il padrone. Dopo non ne lascerà passare una per cercare di screditare il sindacato. Comunque la giri, è una grana.

Di contro, Sycoph propose "ragionevoli trattative". Sulla base delle attuali adesioni (allora erano circa 60), era pronto a prendere contatti con l'azienda per la questione del riconoscimento. Naturalmente, <sup>quello che sarebbe stato un po' come l'ultima domanda di "lascia o raddoppia"</sup> ~~era la questione dei 64 milioni di dollari~~, ma l'azienda aveva dato assicurazione che avrebbe discusso la questione e che non aveva un atteggiamento anti-sindacale. Su questa espressione ci furono risate tra il pubblico. Sycoph fu sconcertato, ma, alla fine, si mise a ridere anche lui. Avrebbe scritto il giorno dopo per fissare un incontro. Erano necessari due incontri: uno per chiedere il riconoscimento e l'altro per sentire la risposta in merito. Poteva volerci una quindicina di giorni, forse più di un mese. Ma non ~~voleva~~ voleva una posizione che potesse portare ad uno sciopero per il riconoscimento del sindacato. Si poteva prenderlo in considerazione solo come una conseguenza delle trattative, e queste avrebbero potuto andare per le lunghe. A questo punto Sycoph ci disse che avremmo dovuto prendere in considerazione se volevamo andare avanti come iscritti. In verità alcuni di noi ci stavano pensando su. Per il resto della riunione fece precedere le sue proposte dalla formula "se volete che io vada avanti". Sarebbe stato difficile, ci disse, poiché l'azienda non era "ben disposta". Sycoph arrivò ad un compromesso con Karl secondo cui noi all'ini-

zio avremmo raccolto le firme ma non i contributi, soluzione che era per noi molto vantaggiosa, ma che, sospetto, gli diede anzi più libertà di manovrarci. Ora, ci disse, "se non siete soddisfatti di quello che ho fatto, siete liberi di mandarmi a far friggere e non se ne parla più. Oppure potete scegliere di aderire al sindacato senza riserve, nel senso di pagare le quote." Sorse un problema su come potevamo raccogliere le quote e, nello stesso tempo, "prenderla bassa: l'azienda aveva appena firmato un nuovo contratto che contemplava, insieme alle nuove disposizioni riguardo l'assemblea, i volantini e la possibilità di parlare sulla Ponds, una clausola tesa a proibire la raccolta di denaro per qualsiasi fine senza un esplicito permesso. Ma c'erano un sacco di volontari per la raccolta dei soldi. Nonostante il solito ritornello di Sycoph: "Non troverete mai della gente che ha voglia di rompersi l'osso del collo per fare il delegato," alla Ponds le persone erano ancora pronte ad assumersi sia dei rischi che delle responsabilità.

## IL BALLO

L'assemblea comunque non era servita a tirar su il morale. Retrospectivamente fu una specie di "svolta". Come terminò, Karl ebbe l'idea di organizzare un ballo per far riunire insieme la gente, mettere le cose in chiaro e divertirsi un pò. Joan saltò su a dire: "Sì, dovremmo proprio organizzare una festa, e tenerci fuori il sindacato." Delle persone si offrirono per prestare aiuto nei preparativi; un compagno antillano disse che conosceva un complessino. Altri andarono in giro a distribuire i moduli e a raccogliere le cartoline. L'attacco contro di me fu quasi completamente ignorato, ma tutti si chiedevano come Sycoph avesse potuto dire quello che aveva detto a proposito dei volantini. A tal punto era evidente che non sarebbe successo niente senza di essi.

Per un giorno o due l'atmosfera in fabbrica fu bassa. A chi chi chiedeva a Kathy e a Joan come era andata l'assemblea, loro rispondevano, come avevano deciso prima, "avresti dovuto venirci." I moduli continuavano ad entrare lentamente. In magazzino l'argomento di discussione era se Sycoph fosse un venduto o no. Karl disse che aveva dei sospetti, - del resto pensava che i sindacati fossero proprio così. E Mike, che poche settimane prima aveva sostenuto che i sindacati erano troppo "combattivi", ora diceva che erano dalla parte del governo non degli operai. Una sera telefonai a Kathy e a Joan e raccontai che gli uomini dicevano che Sycoph era stato

pagato. Esse chiesero; "Vuoi dire pagato dall'azienda per metterci i bastoni tra le ruote?", e ritennero la cosa abbastanza probabile. Alcune operaie avevano deciso di sostenere con la direzione che lo scopo del ballo era quello di organizzare un circolo sociale, perché alla Ponds i rapporti tra la gente erano difficili e non si poteva ~~mai~~ legare con quelli degli altri reparti. Volevano invitare Bowen, il nuovo direttore di reparto; pensavano che non sarebbe venuto ma che l'invitarlo ci avrebbe fatto far bella figura.

Il giovedì mattina alcune donne andarono da Ted Bowen a chiedere il suo permesso per organizzare una festa. Dissero che non aveva niente a che fare con il sindacato, ma lui lasciò perdere su questo argomento: "Non preoccupatevi per quello, non voglio saper niente di sindacato," e promise di aiutarle in tutti i modi possibili. Disse che avrebbe discusso la cosa con l'ufficio personale e che avrebbe fatto sapere una risposta prima di pranzo. Ma non lo videro più fino a pomeriggio inoltrato, quando le chiamò una per una nel suo ufficio e chiese loro ripetutamente se erano sicure che il ballo non aveva niente a che fare con il sindacato, dal momento che gli era arrivato alle orecchie che progettavano qualcosa del genere all'assemblea sindacale. Gli diedero ulteriori assicurazioni e ottennero il permesso. Ma, per caso, quel pomeriggio si fermarono a far quattro chiacchiere con un amico fuori dai cancelli. Alle quattro e venticinque, dieci minuti dopo l'uscita degli operai, videro venir fuori Sycoph. Lo guardarono con insistenza; lui arrossì ma non disse niente.

#### LA PRIMA RIUNIONE DI COMITATO; SI LAVORA CONTRO IL TEMPO

Quella domenica ci fu la prima riunione di comitato. Sette persone vennero a discutere lontano dall'atmosfera opprimente che c'era in fabbrica; c'eravamo anch'io e la sorella di Joan. Le donne che erano andate a parlare con Bowen raccontarono quello che era successo. Tirarono la conclusione che Bowen era andato all'ufficio personale e che quelli gli avevano detto di tornare più tardi perché doveva venire Sycoph. Era stato Sycoph a dare le informazioni sul ballo e per questo Bowen la seconda volta aveva cambiato musica. Sycoph "era sgattaiolato fuori" alle 4 e 25, quando ormai tutti, presumibilmente, dovevano essere andati via. Ci aveva detto, comunque, che quel giovedì sarebbe stato altrove. In aggiunta, alcuni operai avevano parlato con un tale che conosceva un pezzo grosso della Ponds. Questo aveva raccontato che alla City si era tenuto un incontro tra il direttore, alcuni dirigenti della Ponds americana e alcuni rappresentanti sindacali.

Pensammo che questo incontro poteva essere stato combinato senza la partecipazione di Sycoph e al di sopra della sua testa. Ma ciò non diminuì la rabbia di nessuno. Noi lo paghiamo, dissero, e lui dovrebbe rappresentarci, mentre invece non ci dice neanche quello che sta facendo. Si ribadì come era stato scoraggiante il suo atteggiamento all'assemblea, e quali assurdità avesse detto a proposito dei volantini e del resto, e si arrivò alla conclusione che probabilmente stava "dalla parte della direzione". A Kathy e a Jenny dispiaceva di essere state zitte all'assemblea e di avergliela fatta passare liscia. Dissero che non erano preparate ad un atteggiamento del genere e che avevano pensato che si poteva lasciarlo parlare senza troppe preoccupazioni. La prossima volta avrebbero saputo come fare. Nel frattempo architettammo una trappola. Mike doveva telefonargli, non per metterlo apertamente alle strette su giovedì, ma per vedere se tirava fuori l'argomento da solo. La scusa era quella di chiedere a Sycoph di mandare qualcuno del sindacato ai cancelli.

Decidemmo che dovevamo in qualche modo smuovere di nuovo la situazione. Un periodo di "raffreddamento" era proprio ciò di cui non avevamo bisogno. Considerammo la possibilità di fare un volantino sulle paghe e sulle condizioni di lavoro nelle fabbriche della zona. Mike suggerì di chiedere al sindacato di fornirci tutti i dettagli per essere sicuri di avere quelli giusti. Ci sarebbe voluto troppo tempo per raccogliere ~~www~~ i dati da soli. Ma riaffermammo tra noi che solo noi eravamo quelli che dovevano prendere delle decisioni. Uno degli uomini cercò di difendere Sycoph e disse che dovevamo andarci piano ed essere responsabili, ma il tono della riunione era troppo combattivo e per questo fu costretto quasi a non aprire bocca. Lo stesso tipo era solito far notare come non si possa contare sulle donne; lui aveva spinto qualche stupidina ad iscriversi e queste non avevano mostrato il minimo interesse. Per la verità, di solito questi uomini che volevano andar cauti erano anche quelli che dicevano che le donne non erano preparate a lottare.; proprio come le bianche che avevano esitato ad iscriversi sostenendo che le nere non sarebbero mai entrate nel sindacato. Ma, per lo meno a quella riunione, nessuno prestò ascolto a Ronald.

Si discusse un pò su quale comportamento bisognava assumere in caso di licenziamento. Mike disse che si sarebbe fatto portar fuori dalla polizia; Jenny che avrebbe gridato "Al fuoco!" passando dal magazzino e che avrebbe fatto in modo che fossero gli uomini a suonare l'allarme.

I preparativi per la festa danzante non erano andati molto avanti. Si

discusse su dove farla e se cercare un complesso o se arrangiarsi con i dischi. Kathy e Joan volevano tagliar fuori il sindacato per dimostrare che si poteva far qualcosa da soli e che non c'era bisogno di avere alle spalle il sindacato per ogni inezia. Ma cominciavano a dubitare che il ballo potesse significare qualcosa per noi in termini di organizzazione. Le persone invitate avevano ripetutamente chiesto se c'entrava il sindacato prima di assicurare che sarebbero venute. Nessuno pensava che sarebbe stato difficile far venire un sacco di gente, compresi amici e parenti, ma, come fece notare Joan, la cosa essenziale era che intervenissero molti dipendenti della Ponds. Jenny non riteneva che il ballo sarebbe servito, in nessun modo. E a proposito del circolo sociale, che io pensavo potesse ~~new~~ ~~xxxxxx~~ aiutarci a costruire la nostra organizzazione autonoma, il suo atteggiamento era: "dobbiamo metterlo in piedi. Adesso siamo bloccati su quello." L'incontro successivo fu fissato per il mercoledì sera a casa di Joan e Kathy.

Lunedì, martedì e mercoledì Jenny, Mike e qualcunaltro incominciarono a raccogliere le quote sindacali. Nessuno cambiò idea circa l'iscriversi quando gli fu chiesto di pagare, ma alcuni non avevano i soldi e risultò difficile raggiungere tutti. In vero Jenny aveva ancora molte cartoline e non sapeva a chi appartenessero, dal momento che Sycoph aveva scritto sopra la maggior parte di esse l'iniziale del nome e le persone non erano conosciute in genere per cognome. Martedì sera venne a prendere degli indirizzi, infatti avevamo fatto una lista di nomi ed indirizzi usando quei moduli d'iscrizione che ci erano passati per le mani, e le spedì. Era incerta se andare alla riunione del mercoledì, ma alla fine decise di andarci.

Dentro la fabbrica le cose si stavano spegnendo. C'era poca discussione e la gente stava "dimenticando". Il comitato continuava a chiedere alle persone di iscriversi al sindacato. Ma la mobilità dei lavoratori era contro di noi. Una donna che si era impegnata al nostro fianco fu licenziata per aver preso della lacca per capelli. Un'altra, una capo-squadra nera, fu trasferita al reparto calcolatori. Una donna ci rimase molto male quando seppe che la sua richiesta di passare ad un lavoro d'ufficio era finalmente stata accettata; tuttavia si tirò un pò su quando Karl le disse sarebbe venuta bene in quel posto. Lei non pensava di rimanere ~~in quel posto~~ in fabbrica a lungo, però non voleva perdere i contatti. Molte altre persone alla Ponds venivano trasferite o se ne andavano, e un numero ancor maggiore, compresa Jenny nel caso che la cosa fosse finita in niente pri-

ma di quella data, avevano in mente di smettere a maggio. Stava entrando una massa di nuovi dipendenti.

### LA SECONDA RIUNIONE DI COMITATO

Il mercoledì sera Mike, Karl, Kathy, Joan, una carrelista di nome Jamie, la sorella di Joan, il fidanzato di Joan ed io ci trovammo ad Acton. Mike raccontò che aveva parlato con Sycoph. Non aveva detto niente a proposito della sua visita in direzione, e a nessuna domanda aveva dato una risposta precisa: "Sapete com'è; parla, parla..." Si discusse ulteriormente su come i sindacati fossero dalla parte del governo e di chi comanda (nessuno fece molte distinzioni tra le due cose). Qualcuno ebbe l'idea di scavalcare Sycoph all'interno della gerarchia sindacale; il che però non fu accolto con molto entusiasmo perché ognuno pensava che "erano tutti della stessa risma."

Le persone si accorgevano che le cose si stavano spegnendo e che bisognava muoversi. Parlando con Mike, Sycoph aveva suggerito di fare un volantino con allegata la domanda d'iscrizione al sindacato (Kathy fece notare che era stata una delle nostre prime proposte). Decidemmo di vedere che cosa era capace di mettere insieme, ma eravamo molto scettici, soprattutto Kathy e Joan: "Probabilmente adesso è dentro che lo sta scrivendo con la direzione." "Se lo ha scritto davvero la direzione saremo in grado di capirlo immediatamente. Se non ci piacerà lo faremo a pezzi proprio davanti alla sua bella faccia."

Pensammo che sarebbe stato opportuno indire un'altra assemblea aperta, perché alcuni stavano perdendo i contatti e desideravano sapere cosa stava succedendo. Anche Sycoph era favorevole ad un'assemblea di questo genere.

Avanzai la possibilità di boicottare i prodotti della Ponds con una azione organizzata dallo Women's Liberation Movement. La considerarono una buona idea, ma solo come "estremo rimedio". Sugerii anche la proiezione del film "Women Against the Bill", che fa vedere come si organizzarono alcune donne in un'altra fabbrica della zona nord di Londra. Le donne dissero che gli sarebbe piaciuto vederlo.

Si parlò ancora dei possibili luoghi in cui fare la festa e di come fare un pò di musica. Non era una cosa semplice da organizzare e nessuno pensava che l'avremmo potuta mettere in piedi prima del 26 maggio circa.

Sycoph aveva detto a Mike per telefono che voleva vedere Karl. Elen-

cammo una serie di domande da fargli, a proposito dei volantini da dare ai cancelli, della possibilità di tenere una riunione in mensa e della posizione della direzione in generale. Il giorno dopo decidemmo che più di una persona avrebbe dovuto andare da lui. Era una buona idea. Quando gli telefonai per metterci d'accordo per l'incontro, sembrava che volesse discutere in quella sede la linea strategica generale. Perché proprio con Karl? Andò a finire che vennero abbastanza uomini, Jenny, sua sorella e la loro compagna d'appartamento. Penso che non venne fuori niente d'importante, eccetto che Sycoph si autoinvitò alla riunione di comitato del martedì seguente.

### L'OFFENSIVA DELL'AZIENDA

Nel frattempo la direzione stava portando avanti la propria offensiva. All'inizio aveva concesso l'intervallo per il tè ai magazzinieri e le operaie in produzione avevano ottenuto due minuti d'abbuono all'entrata prima di essere multate con quindici minuti di ritardo, musica radiofonica per tutta la giornata, braccialetti e sciocchezze varie per le condannate ai lavori forzati a vita, messa in piega gratis durante le ore di lavoro e una disciplina meno rigida. E sei confezioni di shampoo. Ora aveva inviato ad ogni dipendente una lettera che diceva: "I recenti avvenimenti ci hanno fatto capire che i rapporti tra la società e i nostri dipendenti non sono più così soddisfacenti come noi tutti desideriamo che siano," e che annunciava "una serie di incontri con voi...per chiarirvi le nostre proposte al fine di migliorare le nostre relazioni."

Il venerdì si tennero i primi di questi incontri in cui la direzione parlò ai dipendenti. In magazzino gli uomini furono divisi in modo tale che nel reparto di Karl e in quello di Mike andarono a finire un sacco di anziani che non avrebbero potuto far niente per paura di perdere le loro pensioni aziendali, mentre gli altri reparti furono lasciati senza rompicatole. Ma la cosa non era molto importante perché decidemmo che agli incontri di lunedì, quando sarebbe toccato ai dipendenti parlare, saremmo stati completamente zitti. Si pensava di fare una o due osservazioni puntuali proprio per far prendere posizione alla direzione a proposito del sindacato, e Kathy aveva in mente di sollevare la questione del salario uguale per uomini e donne, ma, in linea generale, non avevamo intenzione di usare l'incontro come tribuna. Ma quando venne il momento dell'incontro le donne furono divise in gruppi molto piccoli e quelli della direzione si diedero un gran da fare intorno ad ogni gruppo, chiedendo a ciascu-

na individualmente quali fossero le sue lamentele e le sue proposte. Un ostruzionismo spontaneo fu impossibile. La gente tirò fuori fondati reclami, come le paghe e lo stato dei gabinetti. La direzione non diede alcuna risposta, ma lasciò qualche speranza. Da basso Ronald propose Mike come rappresentante all'interno del nuovo sistema provvisorio di rappresentanza elaborato dalla direzione. Mike rifiutò. Furono scelti alcuni anziani, spinti un pò dai loro compagni e su indicazione del dirigente.

### LA TERZA RIUNIONE DI COMITATO

Nella riunione di comitato del martedì dovevamo discutere: la nostra posizione sugli incontri e sul sistema rappresentativo voluto ~~dalla direzione~~ dalla direzione, la possibilità di fare un nuovo volantino su queste ed altre concessioni, come pubblicizzare un'altra riunione con Sycoph e chi avrebbe dovuto prendervi parte, e la festa danzante. Quando la riunione ebbe inizio Sycoph era seduto da un lato del tavolo in mezzo a Karl, Tony, Mike e a Ronald. Dall'altro lato sedevamo io, Kathy, Joan e Marie; Jack arrivò dopo. Almeno fino a che Sycoph se ne andò, gli uomini parlarono tra di loro e altrettanto fecero le donne. Quando ritornai dopo un tentativo fallito di far venire Jenny - che disse di aver mal di testa - gli uomini stavano discutendo su dove tenere la riunione e su come pubblicizzarla. Per due volte cercai ad alta voce di far notare che c'era la possibilità di portare avanti una riunione impostata diversamente, ma Sycoph mi interruppe e continuò a rivolgersi a Tony dicendogli di fargli sapere il luogo in cui avrebbe potuto tenersi l'assemblea. Kathy mi diede un'occhiata esasperata al secondo tentativo lo mandai al diavolo e lui si scusò con un "non mi ero accorto che stavi parlando." La cosa strana era che lui non se ne accorgeva mai. Anche se ero io a fare una domanda, lui rispondeva rivolgendosi a Karl. E per quanto riguarda le altre donne, erano al di là dei confini e non ricevevano nessuna risposta. Dopo tutto, le donne sono così difficili da organizzare.

La mia proposta a questo punto fu di far intervenire qualche delegato della Walls all'assemblea, e possibilmente anche May Hobbs (per la sua esperienza di lotta contro la direzione e contro la UGWU). A Kathy, e a questo punto a Joan, piacque l'idea, ma Sycoph quasi farfugliava. "Questa è o non è un'assemblea per i dipendenti della Chesebrough Ponds?" Se sì, come era evidente, non si poteva andare in giro ad invitare gente di fuori. Lui aveva inteso che fosse "una riunione per fare un resoconto ufficiale". Io dissi che poteva chiamarla come voleva ma che c'era un limite

per le relazioni oltre il quale esse diventavano terribilmente noiose; e a quel punto la gente avrebbe voluto andare avanti e decidere che cosa fare; per questo sarebbe stato utile che fossero presenti delle persone con dell'esperienza alle spalle. Tutti sorrisero pensando a come era stato noioso lui l'ultima volta. Ma Sycoph disse che quello non era "il modo di procedere". Non si "tira in ballo gente di altri posti" quando si è appena agli inizi. Una volta che sarete organizzati, allora andrete avanti e aiuterete altri lavoratori del vostro stesso settore. Per esempio quelli della Elisabeth Arden lì vicino. Quelli della Walls potrebbero aiutare un'altra fabbrica di salciocce, ma non di cosmetici come la Ponds. Chiamerete altra gente solo quando sarete in grado di reggervi sui vostri piedi. Tony spalleggiò Sycoph su questo punto e si discusse se si dovessero mettere in contatto le organizzazioni di posti diversi, e, se sì, quali e quando. Kathy disse che a suo parere non si trattava di connettere delle organizzazioni ma di raccogliere delle informazioni da altri delegati circa quello che si fa quando si è un delegato. Se all'assemblea partecipavano delle donne della Walls esse avrebbero potuto riferire a questo proposito. Aveva sentito sua madre consigliarlo a qualcunaltro in una situazione del genere, e inoltre pensava che così sarebbero venute molte più persone. Ma Sycoph disse che il sindacato aveva il suo libro di regole e di istruzioni e che tutti ne ricevevano una copia - "possono farlo a pezzi, ma noi lo diamo a tutti" -; in tal modo i loro delegati non erano lasciati senza direttive. Ronald gli diede man forte. Joan non era d'accordo con noi e Kathy non parlava mai - Marie doveva continuamente incitarla. Così la questione fu chiusa. Si andò avanti discutendo sul pagamento per l'affitto dei locali. Nessuno aveva dovuto pagare per i posti dove ci eravamo riuniti fino ad allora; camerieri e proprietari di caffè erano troppo comprensivi. Ma Sycoph volle pagare questa volta, con i soldi del sindacato. Ci opponemmo ma il problema, che di conseguenza avrebbe potuto tener fuori delle persone, non venne mai fuori esplicitamente.

Karl disse che dovevamo ancora parlare del ballo. Kathy e Joan volevano dire qualcosa <sup>in</sup> proposito? Esse abbassarono la testa e fecero cenno di no. Non davanti a Sycoph. Ma Sycoph si alzò subito e se ne andò; Karl giovedì aveva messo in chiaro che avrebbe cercato di intrrompersi. Parlammo del ballo ma poco era stato fatto o trovato.

Poi prendemmo un pò in considerazione come ~~wwwwwwowdwww~~ comportarci all'assemblea di martedì. Questa volta, ce ne rendevamo conto, Sycoph non avrebbe dovuto spuntarla. Jack disse che dovevamo essere realmente prepa-

rati - avere cioè un piano d'azione e precisamente di sciopero - per ogni evenienza, in modo tale da essere in grado di fare delle proposte qualunque fosse la risposta della direzione. Tutti erano d'accordo, ma l'intera cosa sembrava lontana dalla realtà. Kathy disse che era stufa di aspettare e che avremmo dovuto scavalcare Sycoph: "Ci sta dando ordini, adesso." Disse che l'ufficio personale le aveva fatto sapere che per lei era assicurata una bella carriera dentro l'azienda e che avrebbe potuto avanzare a capo-squadra nel giro di pochi mesi. "Ma non riusciranno a comprarmi, ora. Non mi importa se mi licenziano." Ma tutte queste cose le raccontò in disparte a me o a Marie. Quella riunione finì con molti punti in sospeso. Dovevamo avere una linea politica per il martedì ma non ne definimmo una né fissammo un'altra riunione per arrivarci.

Come ultima cosa stendemmo un volantino per annunciare l'assemblea. Doveva dire che in essa ci sarebbe stato il resoconto sui precedenti contatti con la direzione. Si dibatté lungamente e molto aspramente se esso dovesse dire che tutti erano tenuti ad intervenire per decidere che cosa fare nel caso che la direzione avesse acconsentito a riconoscere il sindacato, e che cosa fare invece nel caso contrario. Ronald disse che un volantino di quel genere avrebbe impaurito la gente; dovevamo farli intervenire e dopo "lavorarli". Kathy e altri pensavano che al contrario avrebbe attirato gente e che sui paurosi non si poteva fare affidamento comunque. La questione fu risolta quando qualcuno provò a leggere ~~in~~ il testo del volantino nella versione emendata. Sarebbe mai venuto qualcuno a quella cosa? Avrebbero pensato che si potevano far raccontare tutto dal compagno il giorno dopo e che l'assemblea sarebbe stata una menata. In verità sarebbe proprio sembrata una normalissima assemblea sindacale di fabbrica. Ronald rimase isolato e dovette cedere. Tony doveva dare a Sycoph la versione definitiva del volantino quando gli avrebbe telefonato per comunicargli tempo e luogo fissati per l'assemblea.

Quando Sycoph aveva parlato di una "circolare" per pubblicizzare l'assemblea, non era passato per la testa a nessuno che avesse voluto dire letteralmente quello: una lettera spedita a tutti i membri del sindacato. Non doveva esserci nessun volantino. E quando la circolare arrivò sabato mattina non aveva niente a che vedere con la nostra versione. Non diceva niente sul prendere delle decisioni e affermava che Sycoph aveva indetto un'assemblea allo Willesden Junction Hotel.

LA QUARTA ASSEMBLEA GENERALE. SI LASCIA TEMPO ALLA DIREZIONE...

ventisei persone vennero all'assemblea, 11 uomini e 15 donne. Sycoph esordì dicendo che era dispiaciuto di una così bassa partecipazione. Poi fece una relazione sul suo incontro con la direzione. Avevano detto che non avevano obiezioni da fare sul fatto che la TGWU rappresentasse i loro dipendenti. Ma a loro sembrava che la cosa non fosse desiderata dalla maggioranza dei lavoratori. Comunque, furono sorpresi nell'apprendere che a quella data il sindacato contava 120 iscritti. Sebbene facessero notare che la Ponds aveva 380 dipendenti, probabilmente includendo nel numero tutto il personale impiegatizio e di laboratorio, non interruppero subito l'inecontro. Avevano aggiunto che gli iscritti al sindacato non sarebbero stati discriminati. Il sindacato poteva prendere in considerazione casi individuali e particolari, ma, nel complesso, le paghe erano buone ed erano in fase di rideterminazione; le lamentele si potevano portare avanti le vertenze interne. Coslett, un sindacalista che aveva accompagnato Sycoph e che era presente anche all'assemblea di martedì, aveva sostenuto che non si poteva pretendere che un operaio andasse ad esporre il suo caso ad un sorvegliante, ma alla direzione "non c'era stato verso di farglielo capire." Sycoph aveva detto che l'azienda non poteva chiudere gli occhi di fronte a 120 iscritti, e che tuttavia la sola pressione esercitata su di loro veniva dalla direzione. Aveva insistito perché la direzione, se davvero era così ben disposta verso il sindacato come sosteneva, concedesse ai dipendenti la sala mensa per l'assemblea di martedì. Questo avrebbe dimostrato ai lavoratori che l'azienda non era contro il sindacato e che non avrebbe preso contromisure nei confronti degli iscritti. Il direttore generale fu tentato dall'idea. Disse che anche lui avrebbe dovuto avere la possibilità di fare un intervento, e Sycoph rispose che non ci sarebbero state obiezioni in proposito. Ma poi il direttore fece marcia indietro, dicendo che la maggioranza dei dipendenti non voleva il sindacato. Saremmo stati fortunati a contare 25 presenze all'assemblea di martedì, disse. Se fossimo stati di più (se cioè eravamo forti e combattivi), Sycoph avrebbe dovuto telefonargli e lui ci avrebbe ripensato su. Sycoph e Coslett conclusero dicendo che l'azienda non era disposta a garantire il riconoscimento ufficiale del sindacato, ma che la porta non era del tutto chiusa.

Karl fece tre proposte per forzare la mano della direzione: un nuovo volantino (ne avevo scritto uno in previsione), un boicottaggio, e che qualcuno del sindacato venisse ai cancelli all'ora dell'uscita con un mega-

fono. Sycoph fu, adir poco, molto riluttante. Riteneva che si sarebbero pregiudicate le trattative. Disse che non gli piaceva dover andare in direzione a perdere tempo a scusarsi per dei volantini. A questo proposito ci fu una piccola baraonda; molti dissero che non era obbligato a scusarsi per i volantini; poteva dire ch  non avevano niente da spartire con lui. Jack disse che a quel punto bisognava agire; l'azienda pensava che, se riusciva a prendere tempo, la cosa si sarebbe sgonfiata. Coslett aggiunse: "Noi non lasceremo" che si sgonfi. Ma Karl ribad  che era quello che stava succedendo, e qualcunaltro disse che la gente ormai voleva vedere qualcosa di concreto. Jenny rifer  che le persone non volevano pagare le loro quote sindacali. Ma Coslett disse che le proposte di Karl potevano essere praticate "solo quando tutto il resto sia fallito," e ignor  la replica di Karl: "Non possiamo permetterci quel tipo di verifica."

Jenny propose di stabilire un momento, ad esempio le 11, in cui tutti scendessero in sciopero per un'ora. C'era qualche dubbio sulla nostra capacit  effettiva di imporre una fermata; sarebbe stato meglio bloccare le persone una mattina ai cancelli? Per Sycoph, naturalmente, non c'erano problemi. "E' assolutamente fuori discussione che questo sindacato indichi uno sciopero, ora." Era meglio ~~incominciare~~ incominciare con delle trattative responsabili e con la comprensione dei problemi reciproci." Ma Ronald spost  completamente l'argomento attaccando Jenny. "Non si pu  buttarsi a rotta di collo in cose di questo genere." Voi siete cos  avventate. Dovete sapere quello che state facendo. Queste donne non vengono neppure alle assemblee. Si sta lavorando per loro, e loro non si fanno neppure vedere. L'assemblea rimase scioccata. A Jenny vennero le lacrime agli occhi. Aveva finalmente trovato il coraggio di intervenire ed era incappata subito in un attacco personale e scorretto. Ma fece comunque un gesto ed una espressione come per dire: "Gli ho detto che cosa fare e loro non mi sono stati a sentire. Che cosa si pu  fare?" Jamie la difese. Disse che Ronald non aveva nessun diritto di attaccare Jenny in quel modo, e che quello che aveva detto delle donne non era vero. Jenny aveva proposto uno sciopero e per tutta risposta Ronald aveva detto che le donne non sono disposte a far niente.

Un mucchio di gente si mise a parlare tutta insieme, e per riportare un p  d'ordine Karl propose di votare se si dovesse far  uscire un volantino quella settimana per incominciare a smuovere di nuovo la situazione. Lessi quello che avevo preparato, per la maggior parte sulla parit  salariale, e fu ben accolto. Ma Sycoph non si spost  di un millimetro; continuava a ripetere che i volantini "criticavano l'azienda e il suo modo di com-

portarsi. Noi non abbiamo questo tipo di atteggiamento." Le nostre critiche noi le facciamo intavolando trattative responsabili, e questo è il modo di procedere.

In due gli diedero man forte. Ronald disse che l'azienda aveva il coltello dalla parte del manico e noi dovevamo fare in modo di non darle troppo fastidio. Ian, del reparto miscelazione, disse che Sycoph aveva più esperienza e che noi dovevamo fare qualsiasi cosa lui decideva. Ma dalla votazione risultò che la stragrande maggioranza era per fare il volantino quella settimana. Sycoph non desistette. Raccontò che alla Kodak il sindacato aveva volantinato mesi e mesi ma che non aveva fatto un solo iscritto. Chiese: "C'è qualcuno qui che pensa che i volantini distolgano la gente dall'iscriversi?" Siccome nessuno parlava coslett cambiò tattica. Se decidiamo di fare un volantino non deve essere di quel genere. Dovrebbe parlare di più dei problemi connessi all'entrare in un sindacato. Non aveva senso parlare della parità salariale, che per altro era un punto riconosciuto della politica dei sindacati. Gli risposi che non era un punto riconosciuto alla <sup>Chesebrough</sup> Ponds, e Karl disse che la gente non si metteva insieme per amore in astratto del sindacato, ma che si iscriveva per paghe migliori e ~~www~~ migliori condizioni di lavoro. Sycoph disse che non era d'accordo, e, messo alle strette, disse che lui si era iscritto per la protezione, in caso di infortuni, ecc... Ma avevano perso di vista l'argomento e cercavano di farci intendere che avremmo dovuto per lo meno aspettare per i volantini. Aspettare fino a quando? Ecco, era ancora aperta la possibilità di un'assemblea in mensa. Avremmo dovuto aspettare finché fosse chiaro se i dirigenti ne avrebbero parlato o no con loro. Feci pressione per fissare untermine ultimo per giovedì, ma la proposta fu bocciata ai voti. Ian disse che lunedì ~~www~~ <sup>era</sup> ~~www~~ il giorno giusto perchè ci sarebbero stati in fabbrica tutti i pezzi grossi della Ponds americana.

Così il termine fu fissato per <sup>il</sup> lunedì mattina, ma non prima che la tensione esplodesse in rabbia. "Non vengo qui per essere popolare," ci disse Sycoph. E ne ho piene le tasche di tutto questo. Sono dentro questo sindacato dal 1943. Non venitemi ad insegnare come devo fare il mio mestiere. So come ottenere dei risultati. Ci sono periodi di "stanca" anche nelle trattative; non ci si può aspettare che succeda sempre qualcosa. Come all'ultima assemblea generale, incominciò la sequela dei "se". "Quello che voglio cercare di puntualizzare questa sera è se le persone deciderebbero di entrare in un sindacato nel caso <sup>che</sup> fosse concessa loro una libera scelta, " ad esempio attraverso una votazione. Se pensavamo che c'era ancora spazio

per ulteriori tesseramenti, avrebbe fatto in modo di mandare qualche volta il furgoncino pubblicitario del sindacato ai cancelli. Avrebbe cercato di riprendere la proposta di un'assemblea in mensa. Se anche questa non andava in porto proponeva di mandare a tutti delle circolari, come aveva fatto per questa assemblea, allegandovi i moduli d'iscrizione. "Per lo meno sarebbe una cosa ufficiale." Mi sentii mancare il cuore. Per settimane avevo cercato di mettere le mani su dei moduli. In qualsiasi ufficio andassi non me ne davano abbastanza. Adesso, quando il posto traboccava di moduli, Sycoph suggeriva di mandarli per posta. Spinsi per una votazione sulla proposta del megafono, ma Sycoph e Coslett mi ignorarono. Non avevano bisogno di un voto. Qualora la ritenessero una buona idea, l'avrebbero messa in pratica comunque. L'assemblea era chiusa.

### ...E SI ARRIVA ALLA SCONFITTA

Abbastanza stranamente la gente si sentì un pò meglio, dopo. Jenny aveva preso in considerazione ~~l'idea~~ la possibilità di dare le dimissioni. Non aveva neppure raccolto le quote sindacali in fabbrica; le persone si erano rifiutate di pagare dal momento che non sapevano che cosa stesse succedendo, e in più c'era un pò di confusione su come usare le cartoline; così Karl le aveva detto di smettere di fare tentativi. Ma adesso pensava di rimanere ancora un pò. Sembrava, almeno, che ci si stesse muovendo di nuovo. In più il ballo cominciava a sembrare una possibilità concreta, perché qualcuno aveva un amico che poteva prestarci un giradischi. E alla gente piaceva l'idea di dare volantini agli americani.

Il volantino che alla fine uscì era un impasto di parti della mia versione e di ~~una~~ una scritta da Mike. Poiché non si trovarono le persone per distribuirlo per lunedì, uscì il martedì. Non importò tanto per gli americani, che del resto non erano ancora arrivati, ma piuttosto fece un cattivo effetto il non distribuirlo quando la gente lo stava aspettando. Quando poi arrivò fu accolto con poco entusiasmo. Solo dei "grazie, cara."

Dentro, comunque, c'era da discutere qualcosa di più importante. L'azienda annunciò quel giorno un aumento generale, per gli uomini di una sterlina e mezza, per le donne di due sterline e settantacinque, come passo verso la parità salariale. Nonostante qualche confusione iniziale - molti pensarono che l'aumento l'avesse deciso il governo come la diminuzione delle tasse - tutti si resero subito conto che celo eravamo conquistato noi. Era un aumento superiore di molto al solito che l'azienda faceva ogni an-

no e veniva fatto con molti mesi di anticipo sul previsto. In un certo senso, naturalmente, tutti furono contenti. Ma tra quelli che avevano lottato con più impegno la soddisfazione della rabbia e della sensazione che il trucco avrebbe funzionato e che la gente sarebbe stata messa a tacere. Dentro tutti dicevano: "Va bene, ma sarà l'ultimo aumento per i prossimi cinque anni."

I sospetti, naturalmente, erano ben fondati. Quel venerdì la Ponds licenziò, uno per uno, sette magazzinieri: Karl, Jack, Ronald, altri due dipendenti fissi e due uomini che stavano facendo lì un corso d'addestramento per conto del governo. Quel pomeriggio eravamo ai cancelli con volantini e cartelli. La reazione fu buona ma nessuno sembrava prendersela veramente a cuore. Il sindacato "sollevò la questione" e per tutta risposta si sentì dire che l'azienda stava gradualmente chiudendo questo magazzino per aprirne uno nuovo in qualche altro posto, e "non c'è molto da ribattere a ragioni di questo genere." L'azienda in seguito assunse dei magazzinieri provvisori, e poche settimane dopo i posti furono coperti attraverso l'ufficio di ~~www~~ collocamento.

Mike rimase dentro, da solo. Lavorava lì da tre anni e non potevano licenziarlo tanto facilmente; gli altri invece erano tutti arrivi abbastanza recenti e per loro andava bene la formula risaputa, "gli ultimi ad entrare, i primi ad uscire." Lunedì Mike fu chiamato nell'ufficio ~~del~~ personale dove per due volte gli chiesero di dare le dimissioni. Gli fu fatto presente che aveva legami con un'organizzazione sorvegliata dalla polizia di tre paesi (lo Women's Liberation Movement ?) e che anche lui era tenuto d'occhio. Rispose che non si sarebbe dimesso, che l'unica organizzazione cui apparteneva era la TGWU e che, se la polizia non aveva niente di meglio da fare, continuasse pure a sorvegliarlo. Gli dissero che avrebbe dovuto essere leale verso l'azienda e gli fecero promettere di seguire il normale iter delle vertenze interne prima di rivolgersi al sindacato.

Quello stesso giorno distribuimmo dei volantini ~~wwwwww~~ per quella che doveva essere un'assemblea straordinaria. Per la prima volta molte persone si mostrarono decisamente ostili. Alcuni presero il volantino e lo appallottolarono, altri, compreso qualcuno che era stato con noi, faceva finta di niente e tirava via. Quando cercavo di darne uno a tutti i costi a qualcuno, si arrivava subito ai limiti dello scontro. E all'assemblea di martedì vennero soltanto gli operai licenziati e Mike. Non c'era una sola donna.

Questo succedeva poche settimane prima che Mike fosse licenziato, per essere rientrato dalle vacanze ~~di~~ con due giorni di ritardo. Sta ancora cercan-

do di opporsi al licenziamento attraverso il Tribunale ~~www~~ per le Relazioni industriali. Tony fu licenziato dopo di lui perché stava assente più o meno due giorni tutte le settimane; lo convocarono in ufficio per questo motivo; lui disse che potevano dargli i suoi libretti se volevano - non gliene importava molto. Da allora altri due magazzinieri se ne sono andati; quindi il magazzino è senza iscritti al sindacato. Delle donne degli altri reparti, Jenny è ritornata in Irlanda, altre si sono sposate in giugno. Almeno un terzo delle operaie che ~~vv~~ ci sono ora devono essere entrate in fabbrica dopo gli avvenimenti.

### L'ASSEMBLEA SINDACALE DI SEZIONE

Poche settimane dopo l'ultima assemblea andata male, fu inviato dal sindacato un avviso in cui si comunicava che eravamo stati messi in una sezione più grande insieme a delle altre fabbriche e dove si chiedeva alle persone di andare, e di portare i contributi sindacali, ad un'assemblea di quella sezione. Karl, Mike e una donna del turno serale ci andarono. C'erano tre vecchi in qualità di presidente, segretario e tesoriere, e un paio di altri uomini. La donna del turno serale aveva preso un giorno di permesso per andarci. Voleva mettere le cose in chiaro e vedere cosa stava succedendo. Tutto il turno serale voleva sapere che cosa bolliva in pentola; le altre assemblee erano state indette a delle ore in cui esse non potevano venire: per questo volevano che fosse fissata una riunione appositamente per loro. Questa donna aveva raccolto le quote, ma nessuno da un po' di tempo le aveva più ritirate; lei perciò aveva restituito la maggior parte dei soldi. (Di fronte alla stessa situazione uno degli uomini che raccoglievano il contributo durante il turno di giorno si era abbastanza chiaramente messo in tasca i soldi dopo i licenziamenti.) Aveva portato quello che le era rimasto. Le persone che presiedevano l'assemblea persero tempo a pensare al modo in cui essa doveva consegnare le quote che aveva raccolto. Ma per gli altri problemi e per le altre richieste, non avevano proprio orecchie, sebbene lei ripettesse - e altri alla riunione lo sottolineassero - che i contributi non erano l'unica cosa che l'interessava.

Si discusse un po' in modo generico che cosa bisognava fare per la Ponds. Il segretario suggerì dei volantini; Sycoph disse che ci avevano già provato. Qualcuno propose che dei sindacalisti parlassero agli operai restando fuori dei cancelli, ma Sycoph disse che temeva che la polizia li avrebbe fatti sloggiare. Uno del pubblico, molto combattivo, continuava a dire

che bisognava fare qualcosa e a mandare al diavolo i burocrati, ma non gli diedero ascolto. Sycoph disse che l'ASTMS aveva qualche iscritto dentro la Ponds, e, poiché essi erano ufficialmente registrati nelle liste del sindacato, avrebbero potuto richiedere l'intervento del governo per effettuare un conteggio dei dipendenti, in modo che saremmo stati in grado di controllarne se avevamo la maggioranza. Poi tutti se ne andarono.

## CONCLUSIONI

E' stata veramente tutta colpa del sindacato o ci siamo semplicemente imbattuti male? E' stato Sycoph, ad esempio, a soffocare di sua iniziativa la lotta alla Ponds? Può essere stato un "bel soggetto"; ma se lo è non è il solo. Anche sedentro il sindacato non sono tutti di quella risma, la maggior parte, almeno, di loro lo sono, e, data la nostra posizione, non avevamo nessuna scelta. Ma la cosa più importante è che il suo operato non fu il risultato di decisioni individuali, ma bensì della precisa linea sindacale. Quando Sycoph andò oltre le norme consentite e mise il nome della TGWU su un volantino, era terrorizzato per le reazioni dei suoi superiori. Quando mettemmo il nostro numero di sezione sindacale su un volantino ci telefonò per stramaledirci. Il mio "pensavo che noi fossimo la sezione" non fece nessuna impressione su di lui. Sapeva che cosa era il sindacato, lui.

Ciò che Sycoph e Coslett temevano continuamente non era solo uno sciopero per il riconoscimento del sindacato in fabbrica, anche se certamente ritenevano loro compito quello di prevenirlo, se appena fosse stato possibile. Avevano paura che, se non riuscivano a frantumare lo slancio che noi continuavamo ad avere, a far rallentare il passo, a far scendere la pressione fin dall'inizio, la nostra sezione gli avrebbe dato sempre del filo da torcere. Volevano una sezione "normale", dove alle assemblee ci vanno due uomini e niente donne, oppure niente sezione del tutto. L'affermazione "Non si può campare con le cinque sterline ~~www~~ alla settimana del sussidio sindacale," va bene per tutti gli scioperi. E la cosa peggiore non è che Sycoph l'abbia fatta rivolgendosi a degli operai che avevano intenzione di scioperare, ma che è vera. Sycoph e Coslett non riuscivano a togliersi dalla testa il principio che prima bisogna calmare le acque e negoziare, e solo in seguito, magari, come estremo rimedio, passare allo sciopero. Quello è il modo in cui il sindacato "fa il suo mestiere." E' la politica dei sindacati di tutto il mondo quella di trattenerne gli operai dal fare sciopero, se ci riescono, e di riportarli al posto di lavoro il più presto possibile,

se non ci riescono. Non è per un guasto o per una stramberia della mentalità burocratica che funzionano così. Questo è proprio lo scopo per cui esistono. Se non fossero lì a sgonfiare le cose, governo e governanti dovrebbero inventarli. E dovrebbero essere esattamente come sono ora; nessuna organizzazione potrebbe riuscire in questo intento se non desse a credere di rappresentare i lavoratori e di lottare per essi, e se non avesse di fatto qualche utilità ed importanza reali per essi.

Nel caso della Ponds l'utilità del sindacato consistette largamente nella sua esistenza di solido organismo riconoscibile in grado di fornire una struttura entro cui gli operai potessero unirsi. Era qualcosa a cui si poteva aderire. Speravamo che almeno potesse essere neutrale nella lotta, e che usasse la sua influenza solo per raggiungere un accordo "accettabile per entrambe le parti." E, in un certo senso, è quello che ha fatto. Ha fatto da mediatore. Ci ha "rappresentati" presso la direzione e ha rappresentato la direzione presso di noi. Ha contribuito all'elaborazione di un accordo che poi ci ha fatto accettare.

Quel che è accettabile o no dipende dalla forza che si ha. Nella sua battaglia per raffreddare la situazione e per evitare una sospensione del lavoro, il sindacato ci ha tolto la terra di sotto i piedi. L'unica ragione per cui così tanta gente venne alle riunioni fu in primo luogo che qualche cosa era effettivamente accaduta. Tutti i giorni che seguirono e in cui non succedeva niente, rafforzarono la convinzione che niente avrebbe potuto succedere. La linea del sindacato era quella di tentare ripetutamente di trattare prima di prendere in considerazione uno sciopero; nel frattempo, noi non dovevamo fare niente - neppure volantinare - per creare un clima favorevole alle trattative e per rassicurare gli operai indecisi; la sua prospettiva era che potevano volerci dei mesi, anche solo per scoprire che non si poteva raggiungere un bel niente. Nella nostra situazione, questa tattica più che un errore sembrò un sabotaggio deliberato. Non si trattava solo del fatto che Sycoph era abituato alle trattative e che faceva dei sacrifici non necessari per portare avanti questa tattica. Far calare la tensione non era un mezzo ma un fine: ed egli era pronto ad imporlo ad ogni costo.

I lavoratori tirarono ben presto la conclusione che il sindacato era contro di noi e per il padrone. Erano disposti a credere qualunque cosa sul conto di Sycoph - ~~non~~ che raccontasse storie, che passava informazioni all'azienda, che prendeva la bustarella. Ma biasimavano lui personalmente molto meno di quanto condannassero "il sindacato." E decisero che "bisogna combattere il sindacato tanto quanto il padrone."

Alcuni pensano che bisogna "lavorare dentro i sindacati" e combatterli quando occorre. Certamente se è necessario richiedere l'intervento di un sindacato, non c'è altra scelta che quella di opporsi alla sua linea. Non appena si prende come obiettivo da combattere il padrone, bisogna fare lo stesso per il sindacato. Se si concentrano i propri sforzi nel tentativo di modificare i sindacati, si lotta con dei metodi che sono quelli che si vogliono cambiare. Il sindacato c'è apposta per assicurare questo tipo di inazione. La maggioranza delle persone non vuole rompersi le scatole a far tentativi. Vuole girare al largo dai sindacati, salvo quando si tratta di usare i suoi mezzi e i suoi soldi.

Alla Ponds non abbiamo mai avuto la forza per combattere sia la direzione che il sindacato, ma le Night Cleaners [le donne dei servizi notturni di pulizia] ci hanno provato.(3) Le donne che scioperavano a Fulham in qualche modo sapevano fin dall'inizio che l'unica via per ottenere qualcosa dal sindacato era quello di combatterlo in ogni modo, ignorando le sue direttive su quante dovevano fare il picchetto e quando, e restandogli sempre alle calcagna per ottenere il sussidio sindacale e aiuti di altro genere. Le Night Cleaners hanno vinto, ma anche la loro vittoria è precaria, poiché sono alle dipendenze di un appaltatore scelto dal governo. Il sindacato mise in discussione solo il problema delle paghe e delle condizioni di lavoro, e non quello di stabilire alle dipendenze di chi debbano essere queste lavoratrici. "Trattò con il datore di lavoro," ma se il datore di lavoro perde l'appalto, le donne perdono il posto. Questo è già successo in uno

(3) Diversi grossi complessi adibiti ad uffici sono puliti di notte, normalmente dalle 22 alle 6, da donne. Queste Night Cleaners hanno paghe molto basse. Solitamente il loro non è un lavoro fisso e molte volte non hanno né ferie né cassa malattie. Le Night Cleaners da anni cercano di organizzarsi. Eccetto che in alcuni edifici molto grandi, le donne delle pulizie lavorano in gruppi inferiori a dieci, cosa che rende particolarmente difficile l'organizzarsi. Fin dalla sua nascita, gruppi dello Women's Liberation sono stati presenti in questo settore d'intervento. In luglio le donne che lavoravano in uno dei palazzi del Ministero della Difesa a Fulham sono scese in sciopero. Nelle due settimane successive quelle di altri due edifici governativi a Londra hanno fatto lo stesso. I sindacati presenti in queste lotte sono stati il Civil Service Union e la TGWU.

degli edifici dove si era scioperato. Il sindacato ha sempre in mano l'ultima carta. Bisogna essere organizzati per combattere il sindacato con la stessa efficacia con cui si combatte il padrone stesso.

In una situazione di questo genere, la cosa migliore da fare può essere quella di aggirare completamente i sindacati. Quando andammo a distribuire i volantini per i licenziamenti in magazzino, su una panchina sull'altro lato della strada c'era una giovane ragazza che era da poco alla Ponds, e vicino a lei era seduto un ragazzino nero di circa tredici anni. Le chiesi che cosa pensava del sindacato e lei non seppe cosa rispondere. Ma quel ragazzo ancora in età da scuola mi disse, senza degnarsi di alzare gli occhi, "I sindacati non vanno bene."

Fui presa un pò alla sprovvista. Dissi che anch'io la pensavo così, ma che non conoscevo nessun altro modo per organizzarci e lottare contro l'azienda. "E' facile," dice lui, "basta che vi mettiate insieme e scioperate." Per giustificarmi dissi che non era ~~così~~ <sup>così</sup> facile ma mi diede una di quelle risposte che chiudono la bocca: "Noi lo abbiamo fatto."

D'accordo, può non essere così facile, ma forse avremmo potuto evitare di gettarci nelle braccia del sindacato. L'ostacolo principale sarebbe stata la convinzione di molti che il sindacato è la strada obbligata per organizzarsi. Ma quella convinzione forse, non era tanto radicata come noi pensavamo. Non c'era una grossa tradizione sindacale tra i ~~diversi~~ dipendenti della Ponds. Molti di essi vengono da zone rurali delle Indie occidentali e dell'Irlanda. Anche quelli di origine inglese, prevalentemente donne, sebbene tendano a menzionare i sindacati più frequentemente degli altri, non hanno mai fatto parte effettivamente del movimento sindacale. Lo stesso si può dire degli uomini più ~~numerosi~~ giovani. Erano molto poche le persone che credevano nel tradeunionismo in quanto tale. Un episodio mette in risalto come alcuni non sapevano, o non si preoccupavano, che ci fosse un sindacato: Angela, la capo-squadra nera che era contro di noi, mi disse una volta che "sarebbe stato diverso" se avessimo organizzato qualcosa di corretto, come un vero e proprio sindacato. I volantini dovevano averla confusa. Ma non cambiò niente quando le dissi che quello era un sindacato, il più grande del paese. Quanti di quelli che effettivamente si iscrissero ugualmente pensavano di stare mettendo in piedi qualcosa di nuovo, e ugualmente non si preoccupavano?

L'altro ostacolo maggiore a fare a meno del sindacato sarebbe consistito nel fatto che il sindacato ha delle risorse che qualche volta si possono usare. In particolare ha un'enorme quantità di soldi che sono nostri; li ha

accumulati in decine d'anni. Ha stretto inoltre dei legami e degli accordi reciproci per i picchettaggi. Ma queste risorse sono raramente messe a nostra disposizione. Il sindacato possiede ciclostili; ma per ciclostilare i nostri volantini abbiamo dovuto rivolgerci alla Crest Press, allo Women's Liberation Workshop e al Radical Feminist. Nello sciopero delle Night Cleaners le attiviste dovettero esse stesse prendere contatti con degli shop-stewards per picchettare gli edifici.

Nella maggior parte degli scioperi il sindacato si rifiuta di tirar fuori i soldi. Mentre noi non possiamo usare le risorse del sindacato, abbiamo in effetti delle risorse e delle capacità proprio nostre, che i sindacati non ci permettono di usare. ~~www~~

All'inizio, quando la gente stava ancora prendendo posizione, Angela continuava a spiegare perché non voleva lottare per alcunché sul posto di lavoro: "Non è la tua vera vita, lo sai. Lo fai solo per guadagnarti da vivere." Tutti avevano quella sensazione. La maggioranza odiava il lavoro, a nessuno piaceva. Nessuno si preoccupava della qualità dei prodotti o dell'azienda. La vita delle donne più vecchie girava intorno ai mariti e ai figli; quella delle più giovani intorno ai fidanzati e alle sale da ballo. Per molte donne erano anche importanti le questioni delle indie occidentali e dell'Irlanda o gli argomenti pro e contro il matrimonio. Le donne giovani facevano molte assenze e molte di loro passavano rapidamente da un posto di lavoro ad un altro. Molte guardavano al matrimonio e al modo di farla finita con la fabbrica. In breve, il lavoro non è il centro della vita delle donne. Ed esse non vogliono darsi più del necessario a qualcosa che abbia a che fare con il lavoro.

I sindacati l'hanno sempre saputo. Questa è la ragione fondamentale per cui le donne "sono difficili da organizzare." Ma questa debolezza apparente potrebbe ~~www~~ essere - e deve essere, se vogliamo vincere - una forza decisiva. Questo significa:

a) Molte donne sono pronte, se la possibilità divenisse reale, ad andare fino in fondo o almeno infinitamente più avanti del punto ~~in~~<sup>su</sup> cui potrebbero portare i sindacati. Le donne giovani, particolarmente, rifiutano il lavoro in assoluto. ("E' una cosa terribile, non è vero, dover lavorare per vivere. Spero che lo Women's Liberation stia facendo qualcosa a questo proposito.") Per intervenire su questo rifiuto non occorre una linea di difesa - e i sindacati sono organizzazioni difensive - ma di attacco. Uomini e donne alla Ponds pensavano in termini di violenza. L'IRA non fu mai dimenticata, e un tale progetto un piano per bombardare la Chesebrough Ponds.

Se la Ponds può essere presa come caso rappresentativo, bisogna tirare la conclusione che le donne non sono interessate all'organizzazione in sé e per sé più di quanto lo siano ai sindacati in quanto tali. Sono in lotta continuamente, lottano per sopravvivere e per guadagnare qualcosa. Qualsiasi altra lotta in cui si impegnino deve avere qualcosa nei suoi scopi o nei suoi metodi che le sollevi al di sopra della fatica <sup>della vita</sup> di tutti i giorni, altrimenti non sembrerà meritare quello sforzo ulteriore.

b) Le lotte che le donne conducono sul posto di lavoro non possono essere separate dal resto della loro vita. C'erano una quantità di altri problemi che toccavano le operaie della Ponds nella stessa misura del lavoro. Due donne erano impegnate a combattere contro uno sfratto, altre cercavano in ogni modo di ottenere una casa a riscatto o dei prestiti ipotecari; alcune ragazze pagavano 3 o 4 sterline a testa per dividere con due o tre compagne una camera dove non potevano portare i loro amici. Molte donne erano impegnate in interminabili ~~diversissimi~~ contrasti con i mariti per i lavori domestici o su altri punti, come la libertà di parlare con altri uomini.

Per converso c'erano molte persone che non lavoravano alla Ponds ma che erano interessate a quello che lì stava succedendo. Mariti, sorelle e compagne d'appartamento diedero un appoggio morale e vennero alle assemblee, dove fecero anche degli interventi. La sorella di Jenny con le sue compagne d'appartamento ~~diversissimi~~ venne a volantinare una sera che faceva molto freddo. Altra gente del posto sentì di <sup>re</sup> quello che stava succedendo oppure lo seguì sul giornale locale, e non se ne dimenticò; quando potè, ~~diversissimi~~ ~~diversissimi~~ ci diede una mano. Un'organizzazione nera ci aiutò a volantinare e pubblicò degli articoli sul suo giornale. Il movimento femminista mise a nostra disposizione ciclostili e volantinatrici. Cosa più importante, ci fornì delle idee. Le operaie della Ponds non lo identificarono con il bruciare reggiseni (e anche il bruciare reggiseni non era tabù). Per loro, movimento femminista voleva dire parità salariale, il diritto di parlare e di essere ascoltate, e soprattutto il diritto di dividere con i mariti i lavori di casa. Più d'una <sup>mi</sup> disse che "sarebbe entrata nello Women's Liberation" se ne avesse avuto il coraggio. E non è un'affermazione sorprendente: è il solo movimento che, almeno nei suoi principi, è in grado di sintetizzare le diverse battaglie che costituiscono la vita di una donna, e di unire persone che lavorano in posti e in case differenti.

Tutto questo potenziale non ha risolto i problemi della Chesebrough Ponds. E' difficile vedere in che modo, data la situazione esterna alla fabbrica, avremmo potuto superare quei problemi. Avremmo potuto tentare la formazio-

ne di un nucleo di lavoratori che sostenesse un certo tipo d'azione, invece di rivolgerci direttamente al sindacato. Avremmo potuto usare i moduli d'iscrizione al sindacato ma avremmo potuto scavalcarlo, scavalcando contemporaneamente la maggior parte dei lavoratori, ignorando la direttiva di far sbollire la situazione; avremmo potuto distribuire dei volantini a nome della Anti-Scrooge League o forse dello Women's Liberation Movement. Avremmo potuto cercare di convincere un piccolo numero di persone a scioperare e correre il rischio, con la speranza che gli autisti picchettassero la fabbrica. Avremmo potuto tentare di coinvolgere quelli della Elisabeth Arden in modo da mettere insieme le forze degli operai delle due fabbriche. Queste tattiche avrebbero potuto essere o no essere praticabili, e avrebbero potuto avere o non avere successo. Sono dei tentativi nel breve periodo a confronto con quella che deve essere una strategia di lungo termine, tesa a unire le forze dei lavoratori di posti diversi e a scoprire come il movimento femminista possa agevolare questa ricomposizione. Il problema di come raggiungere questo obiettivo può essere risolto solo nella pratica. Ma quando le donne dicono che il lavoro non è la loro vita e passano da un lavoro ad un altro, quella è l'unica strada da seguire per costruire l'organizzazione.

Quello che le donne provano verso il lavoro, i loro legami e la loro vita dentro la comunità sono la loro forza. E' precisamente questa forza che il sindacato è chiamato ad isolare, e quindi a combattere. Alla Ponds il sindacato ha vinto questa battaglia. Dobbiamo trovare un modo per evitare che continui a succedere. La sconfitta è amara.

ESTHER HOLTZBERG

SETTEMBRE 1972

(traduzione di Manuela Barbieri)