



Cevdet Tuluk en Ton Kitzen in Wit Rusland

Inleiding

FNV-kaderleden Cevdet Tuluk en Ton Kitzen hebben van 29 maart tot 2 april deelgenomen aan een vakbondsseminar in Novopolotsk, een stadje in Wit Rusland. Dit seminar is onderdeel van een trainingsproject dat wordt gecoördineerd door TIE-Netherlands en FNV Bondgenoten. Ton en Cevdet zijn lid van de werkgroep Oost-Europa van de metaaldivisie van FNV Bondgenoten. Zij willen met hun kennis en ervaring bijdragen aan de scholing van kaderleden in landen als Rusland, Wit-Rusland en Oekraïne, om daarmee de onafhankelijke vakbeweging in die landen te steunen. Tegelijk hopen zij hiermee nieuwe ervaringen op te doen die ze weer kunnen gebruiken bij hun vakbondswerk in Nederland. Het seminar was georganiseerd door de onafhankelijke vakbond in Belarus, de BKDP. De deelnemers waren voornamelijk werkzaam bij de Polimir fabriek, in de chemische sector.

Wit Rusland

Vakbondswerk in Wit-Rusland is niet zo makkelijk als in Nederland. Wit-Rusland wordt ook wel de laatste dictatuur van Europa genoemd. Alexander Loekasjenko, die sinds 1994 aan de macht is, probeert door allerlei sluwe regels de oppositie tegen te werken. Hierbij moeten ook leiders en leden van onafhankelijke vakbonden het vaak ontgelden. “De deur naar de regering is een enorme ijzeren bunkerdeur die ze niet willen openstellen voor de mensen. Er is geen openheid van het regime. Er is daar geen sprake van een poldermodel”, aldus Cevdet. Loekasjenko werkt graag samen met de officiële vakbond (de FBP). Deze staat volledig onder controle van de regering. “Deze samenwerking betekent echter dat hij dicteert hoe arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden er uit moeten zien”. De FBP geniet verschillende privileges. Zij mag zich in kantoren vestigen en werknemers mobiliseren. Dit in tegenstelling tot de onafhankelijke vakbonden die zich niet kunnen legaliseren. De BKDP, waarmee FNV en TIE samenwerken in dit project, is een voorbeeld van zo’n onafhankelijke vakbond. In plaats van het op akkoordjes te gooien met de bedrijfsleiding en de politiek probeert zij haar leden te helpen met zichzelf te organiseren. Cevdet: “Onafhankelijke vakbonden moeten goed aangeven welke voordelen lidmaatschap heeft ten opzichte van de staatsvakbonden. Pas als je genoeg leden hebt kun je de deur openen naar de bedrijfsleiding. Dan kun je ook echt iets betekenen. Je moet eerst het aantal leden vergroten.” Dit is echter niet makkelijk. Leden van onafhankelijke vakbonden en hun families zijn dikwijls slachtoffer van bedreigingen. Daarnaast hebben werknemers in Wit Rusland verplichte jaarcontracten en is de kans op ontslag dus erg groot wanneer je voor je rechten probeert op te komen.

Het seminar:

Aan het begin van het seminar hebben de deelnemers met Cevdet en Ton een bezoek gebracht aan het bedrijf Polimir. Dit bedrijf maakt verschillende chemische producten en is daarom erg herkenbaar voor Ton, die bij DSM in Geleen werkt. De omstandigheden in het bedrijf zijn echter verre van wat hij gewend is: “Mijn indruk is dat het complex verouderd is. Van buiten is het schoon maar van binnen waande ik me zoals ik dertig jaar geleden



op DSM begon. Slechte afzuiging, slechte protectie van mensen, geen oogbescherming, gehoorbescherming, enzovoort. Orde en netheid waren niet volgens de standaards die ik gewend ben. Ik vermoed zelfs dat ze gepoetst hebben voor ons bezoek.” Ook Cevdet valt het op dat de werkomstandigheden beroerd zijn: “Er was een blauwe walm, het stonk, het was lawaaiig. Lekkages, gaten in de vloer, water op de grond, iets dat je in Nederland niet mag tegenkomen.” In het bedrijf hebben Ton en Cevdet



gesproken met de werknemers. Ook was er een overleg met de vakbondsleiding in het bedrijf. “Ik had het gevoel dat ze uitstekend georganiseerd zijn binnen het complex”, vertelt Ton. “In het kantoor hing een bord met kaartjes waarop aangegeven stond hoeveel leden de vakbond had binnen de fabrieken en kantoren. Ze hadden dus een eenvoudig systeem om in kaart te brengen waar en hoe hun leden verdeeld waren.” Wat opviel was dat de vakbondsleiding positief staat ten opzichte van privatisering. “Loekasjenko is hier op dit moment mee bezig, gedwongen door de internationale politiek.

Privatisering betekent voor werknemers meer afstand van het politieke regime en wordt daarom door veel vakbondsvertegenwoordigers als gunstig gezien. Aan de andere kant zien ze echter ook een aantal negatieve kanten. Privatisering brengt veranderingen mee en dit leidt tot veel onzekerheid”, aldus Cevdet. Het advies van Ton en Cevdet was dan ook dat het belangrijk is mensen te organiseren zodat de vakbond ook daadwerkelijk een positie krijgt in het bedrijf. “Het is belangrijk dat ze mee kunnen doen aan overleg waarin besloten wordt door wie het bedrijf zal worden overgenomen. Op dit moment weten ze niet of ze daarvan op de hoogte worden gesteld of dat “onder de tafel” met potentiële investeerders wordt overlegd. De situatie van het bedrijf werd ook uitvoerig besproken tijdens het seminar dat volgde op het fabrieksbezoek. De Wit Russen waren erg nieuwsgierig naar het verhaal van de Nederlanders. Ze weten weinig af van wat zich op internationaal vlak afspeelt. “Ze zitten in een omkapseling die beetje bij beetje aan het afbrokkelen is”, aldus Cevdet. “Iedereen was erg enthousiast. Het was een gemêleerd gezelschap: mannen en vrouwen, jongeren en ouderen. Er was een levendige discussie. We hebben goed van gedachten kunnen wisselen en er was wederzijds veel respect”. Onderwerpen die ter sprake kwamen tijdens het seminar waren de structuur van de vakbond en veiligheid en gezondheid op de werkplek. Cevdet: “Ze wilden graag weten wat er in Nederland gebeurt als er iemand een fout maakt. Wat gebeurt er als je werkloos wordt? In Wit-Rusland krijg je wel een vergoeding als je door toedoen van het bedrijf iets overkomt. Aan preventie doet men echter niet. Ze hebben daar een heel andere interpretatie van veiligheid en ongelukken”. Wat verder opviel was dat veel vakbondsactivisten het idee hebben dat het bedrijf erop gericht is om geld te verdienen, ook voor de werknemers. “Wanneer het bedrijf geen salarisverhoging wil denken ze vaak dat er een goede reden voor is.” Ton heeft maakt hierop duidelijk dat het belangrijk is om inzicht te hebben in de inkomsten van het bedrijf; de winst en opbrengsten voor werknemers en de uitgaven van het bedrijf aan salariering van staf. Een belangrijk deel van het seminar bestond uit het leren over de totstandkoming van een CAO. Hierbij hebben Cevdet en Ton de deelnemers wat praktische tips gegeven. Bijvoorbeeld: hoe bereidt je een voorstellingsbrief voor? Cevdet: “Zij doen het op een soortgelijke wijze als wij. Ze vragen de leden wat ze belangrijk vinden om onderhandelingen mee in te gaan.” Zijn tip was om ook niet-leden bij dit proces te betrekken: “Daarmee maak je duidelijk dat je hen ook interessant vindt en kun je mensen werven.” Ook is er gesproken over de sociale dialoog, onder andere op nationaal gebied. Wat kan de federatie betekenen? De federatie kan de vakbond ondersteunen in opleidingen en onderhandelingen. Cevdet: “Het is hun link naar boven toe. Samenwerking tussen verschillende bonden is noodzakelijk om macht uit te oefenen en toegang te krijgen tot de regering. Al met al hebben Ton en Cevdet veel van

het bezoek geleerd. “Het leuke van de uitwisseling is dat je ziet dat je eigenlijk dezelfde problemen hebt, alleen beide in een ander kader”, aldus Ton. “Zij vechten voor betere CAO’s, wij moeten vechten voor het behoud van onze afspraken. Zij vechten tegen de werkgevers en regering. Wij ook. Zij vechten voor een betere werkplek. Wij ook. Het grote verschil is echter dat wij rechten hebben. Dat we vrij en onafhankelijk zijn. Op hen wordt een enorme druk uitgeoefend om dat vooral niet te zijn.” Het valt Ton op dat de mensen ondanks alles zoveel energie hebben. “Het zijn enorm bedreven mensen die vrij willen zijn, ondanks de druk die op hen wordt uitgeoefend door de werkgever en regering. Het waren echte vakbondsbroeders en ik voelde me thuis.”



Met dank aan 