

JONGEREN EN VAKBONDEN - UITWISSELING TURKIJE 2010



TIE-Netherlands

2010



Inhoud

1. Introductie.....	3
2. Informatie per land over jongeren en vakbonden	5
2.1 Wit-Rusland	5
2.2 Brazilië.....	8
2.3 Nederland.....	14
2.4 Turkije	20
2.5 Rusland.....	24
3. Discussies tussen deelnemers	27
4. Conclusies.....	34
Vergelijkbare tendensen en uitdagingen	34
Praktische opstelling	35
‘Lessons learnt’	35
Vervolgstappen.....	36
Bijlage 1: Overzicht van het programma en activiteiten	37

1. Introductie

Het laatste decennium wordt gekenmerkt door een steeds verdere liberalisering van handel en globalisering van de productie. Als gevolg van de toenemende internationale concurrentie en de economische crisis is er steeds meer sprake van kostenbesparing door werkgevers. Dit treft vooral de lagere inkomensgroepen en uit zich in toenemende flexibilisering van arbeidsvoorwaarden, tijdelijke contracten zonder enige werkzekerheid, verplaatsing van productie naar lagelonenlanden, import van arbeidskrachten en uitbesteding aan uitzendbureaus en koppelbazen. Het is belangrijk dat vakbonden zich hervormen tot democratische, actieve sociale actoren die adequaat op deze uitdagingen kunnen reageren en de belangen kunnen beschermen van hun leden.

De groep die extra zwaar getroffen wordt door de sociale en economische veranderingen zijn jonge arbeidskrachten. Zij hebben nog geen lange arbeidsrelatie met de werkgever opgebouwd (werken vaak onder tijdelijke contracten of via uitzendbureaus) en zijn de eersten die ontslagen worden. Ook wordt er flink bezuinigd op sociale voorzieningen; en dan met name voor werknemers met flexibele contracten wiens rechten dikwijls niet beschermd worden door specifieke cao's. De werkloosheid onder jongeren is sterk toegenomen en hun positie op de arbeidsmarkt wordt steeds kwetsbaarder. Ondanks de kwetsbaarheid van jonge werknemers is hun participatie in vakbonden laag.

In 2010 zette TIE-Netherlands een project op met de titel "Capaciteitsopbouw van jongeren en de versterking van internationale solidariteit tussen jongeren van de onafhankelijke vakbeweging Wit-Rusland, Turkije, Brazilië en Nederland". Het project heeft als belangrijkste doel het bijdragen aan de democratisering en verbetering van jongerenbeleid en jongerenparticipatie van onafhankelijke vakbonden in deze landen. Specifiek richt het project zich op empowerment van jonge leden van vakbonden (versterking van vakbondskennis en vaardigheden); het vergroten van het aantal jonge leden en jonge leiders binnen de onafhankelijke vakbeweging in de vier landen; het opzetten van de discussie omtrent de vorm en richting van jongerenbeleid en specifieke methodes om jongeren te organiseren en de opbouw van netwerken van internationale solidariteit tussen jonge kaderleden uit de vier landen.

Eén van de belangrijkste activiteiten binnen dit project was een internationale uitwisseling tussen jongeren van de Nederlandse FNV-Bondgenoten, de Belarussian Congress of Democratic Trade Unions (BKDP), de Braziliaanse Central Única dos Trabalhadores (CUT) en verschillende Turkse bonden.

De uitwisseling vond plaats tussen 21 en 26 juni 2010 in Seferihisar (Izmir), Turkije, en werd georganiseerd door TIE-Netherlands in samenwerking met het Turkse Centre for Social Research and Education (TAREM). Binnen de opzet van de Young Workers Gathering 2010 (georganiseerd door TAREM), deelden de deelnemers hun ervaringen op het gebied van hun specifieke vakbondcontext en het organiseren van jonge werknemers en nieuwe vakbondsleden.

Presentaties in de plenaire sessies, discussies in kleine groepjes en interactieve spelelementen werden gebruikt met het doel om informatie uit te wisselen. Sommige onderdelen maakten deel uit

van de Young Workers Gathering waar grotere groepen deelnemers bij betrokken werden, terwijl andere onderdelen onafhankelijke initiatieven waren die gerealiseerd werden in kleinere groepjes.¹

Op basis van de nieuw verkregen inzichten en ‘geleerde lessen’ zullen follow-up seminars worden georganiseerd in elk land waarin de ervaringen opgedane kennis kan worden gedeeld en worden meegenomen in discussies omtrent de nationale context.

Deze publicatie bevat een verslag van de uitwisseling, de deelnemers, hun presentaties en de onderwerpen die zij bediscussieerden. Het geeft ook de belangrijkste conclusies weer en de stappen die ondernomen moeten worden om de ‘geleerde lessen’ te consolideren.

¹ Voor een gedetailleerd overzicht van de activiteiten die plaatsvonden tijdens de uitwisseling zie bijlage 1.

2. Informatie per land over jongeren en vakbonden

De deelnemers uit elk land presenteerden een veelheid aan informatie omtrent het thema 'jongeren en vakbonden' aan de andere deelnemers. Onderstaande is een verzameling van de gepresenteerde informatie per land, in enkele gevallen aangevuld met informatie door TIE-Netherlands.

2.1 Wit-Rusland:

Deelnemers

De vier Wit-Russische deelnemers waren: een lid van de Vrije Metaalwerkers' Vakbond (SPM); een lid van de Onafhankelijke Mijnwerkers' Vakbond (NPG); een lid van de Wit-Russische Vrije Vakbond (SPB), en een vertegenwoordigster van de BKDP (federatie niveau). Allen maakten deel uit van de BKDP. Zij werken respectievelijk in een elektrotechnische fabriek, de kalimijnen en in een constructiefabriek. De vierde persoon werkte voor de BKDP.



Introductie

De BKDP (Belarusian Congress of Democratic Trade Unions; een vakbondsfederatie met ongeveer 10.000 leden) opereert in een context waarin elk streven van burgers en organisaties naar vrijheid en onafhankelijkheid door het autoritaire regiem met repressie wordt beantwoord. Door middel van allerlei bureaucratische regels wordt het hen moeilijk gemaakt om zich als vakbond ergens te vestigen, activiteiten te organiseren of publicatiemateriaal te verspreiden.

Ondanks intimidatie is het regime er niet in geslaagd de onafhankelijke vakbeweging te vernietigen. In juni 2008 heeft de ILO Wit-Rusland beperkingen opgelegd in handelspreferenties vanwege schending van de vakbondsrechten. Ook de gevolgen van de economische crisis, de onderhandse privatisering van bedrijven en de devaluatie van de roebel door de snel dalende olieprijs leiden tot een groeiend verzet vanuit de bevolking en een roep om veranderingen. Mensen beginnen hun onvrede te uiten en bij elkaar te komen om zich te organiseren. Er is niet langer meer het volledige vertrouwen in de staat. Voornamelijk op arbeidsplekken (tijdens de pauzes) worden “verboden thema’s” bediscussieerd, inclusief de situatie in de fabriek en het land.

Informatie omtrent jongeren en vakbonden in Wit-Rusland

Het ledenaantal groeit gestaag en de BKDP krijgt steeds meer bekendheid en legitimiteit onder de bevolking van Wit-Rusland. Dit komt onder andere doordat de BKDP zich niet profileert als politieke organisatie maar zich puur bezig houdt met het verdedigen van (basis)belangen van werknemers. Door vast te houden aan deze lijnen is de BKDP in staat geweest haar ledental te doen laten groeien, een positie te creëren in speerpuntbedrijven in de economie (zoals in de kalimijnen, en de grootste olieraffinaderij) en gedeeltelijk buiten schot te blijven van het regime.

Het aantrekken van nieuwe jonge leden en het versterken van de kennis en vaardigheden en organisatie van al bestaande jonge leden is één van de belangrijkste doelen in de BKDP strategie van 2008-2012. Daarnaast zijn zij een samenwerking aangegaan met politieke jongerenorganisaties die de BKDP ondersteunen met het werven van nieuwe jonge leden en de vergroting van zichtbaarheid van de onafhankelijke vakbeweging in sectoren en bedrijven waar deze nog niet aanwezig is.

Er is gewerkt aan de werving van jonge leden en de versterking van een jongerenstructuur binnen de bonden van de BKDP. Op een internationaal zomerkamp in 2009 hebben jonge leiders kennisgemaakt met nieuwe manieren van organiseren. Ze hebben ervaring uitgewisseld met collega's uit andere sectoren en regio's binnen Wit-Rusland en uit Nederland. Dit is erg belangrijk in een context als Wit-Rusland waar vakbonden vooral op bedrijfsniveau georganiseerd zijn en er weinig contact is met anderen. Na het zomerkamp hebben de jongeren op lokaal niveau trainingen en informatiebijeenkomsten georganiseerd wat heeft geleid tot een toename van jonge vakbondsleden, een actievere houding van jonge leden binnen de bonden en de oprichting van een officiële jongerencommissie in januari 2010 (met 6 leden; uit iedere bond 1). Deze commissie kent een flexibele structuur en doel voor 2010 is dan ook om duidelijk te identificeren wat de belangen zijn van jonge leden, het jongerenbeleid van de BKDP verder vorm te geven en activiteiten te organiseren voor jongeren. Een uitdaging voor dit jaar zal zijn om de participatie van de commissieleden in besluitvormingsprocessen van de bonden te realiseren en de legitimiteit van de commissieleden onder de (oudere) leiders te vergroten.

Hoe onafhankelijke vakbonden te versterken

In Wit-Rusland is de regering de voornaamste werkgever. De meeste bedrijven in Wit-Rusland zijn staats eigendom.

Er is een moeizame juridische context voor vakbonden, voornamelijk als gevolg van twee factoren:

1. Registratie van vakbonden is extreem moeilijk. De minimale vereisten voor lidmaatschap zijn ontzettend hoog, en vaak is ook een brief nodig van de werkgever waarin hij het adres van de vakbond bevestigt.
2. De regering probeert het recht van vakbonden om stakingen en andere acties te organiseren te verzwakken:
 - een staking moet van tevoren aangekondigd zijn
 - de president van Wit-Rusland kan het afblazen of uitstellen
 - toestemming van de lokale autoriteiten is nodig voor demonstraties en andere acties op straat.

Vaste contracten voor werknemers:

De werkgever heft het recht om contracten voor bepaalde tijd (1 jaar) af te sluiten met alle werknemers. Het beëindigen van die contracten is de keus van de werkgever. Het contract kan simpelweg niet worden vernieuwd door de werkgever.

Druk op vakbondsleden en activisten:

De crisis bleek een excuus te zijn voor discriminatie van vakbondsleden. Veel werknemers worden gedwongen om met verlof te gaan of parttime te werken. Jongeren zijn met name de kwetsbare groep.

Anti-vakbond beleid zorgt voor verlies van EU steun:

Na jarenlang toezien op schendingen van vakbondsrechten en de weigering van de regering om ILO aanbevelingen op te volgen besloot de EU in 2008 om belastingvoordelen van Wit-Rusland terug te trekken.

Concurrentie tussen vakbonden:

Er is concurrentie tussen enerzijds de 'traditionele' Federatie van Vakbonden in Wit-Rusland (FPB), een organisatie met nauwe banden met de autoriteiten en 'loyaal' aan de regering en werkgever, en anderzijds de onafhankelijke vakbonden.

Onafhankelijke vakbonden moeten sterken worden. Hiervoor is sterk lidmaatschap en overtuiging nodig.

Gezien deze situatie, zijn de belangrijkste vragen voor Wit-Rusland op het moment:

- Hoe kunnen we de angst voor repressie van georganiseerd werknemers overwinnen? Dit heeft veel te maken met de strategieën van vakbonden.
- Met welke argumenten kunnen we jonge werknemers overtuigen om, op de eerste plaats, vakbondslid te worden, en op de tweede plaats, om lid te worden van onze vakbond?

2.2 Brazilië

Deelnemers

De drie deelnemers van Brazilië waren allen leden van de CUT. Twee van hen werken in de metaalindustrie en maken deel uit van de Metaalwerkers Vakbond in de steden Juiz de Fora and São Paulo. De derde deelnemster werkt voor de Gemeente van Curitiba en maakt deel uit van de Vakbond voor werknemers van de gemeente van Curitiba (SISMUC).

Introductie

Net als andere landen in Latijns Amerika kenmerkt Brazilië zich de laatste decennia door een verzwakking van de rol van de staat in de bescherming van basisrechten voor de bevolking. Er heeft een liberalisering plaatsgevonden met als gevolg enorme veranderingen op de arbeidsmarkt. Vormen van collectieve organisatie hebben plaatsgemaakt voor markregulering en privatisering. Vooral voor jongeren is er een gebrek aan structurele bescherming en middelen om te studeren en werk te vinden op niveau. Dit heeft geleid tot sociale en economische uitsluiting. Tegelijkertijd vindt er tweedeling en groeiende concurrentie plaats tussen jonge en oude werknemers. Bedrijven zijn ten koste van vaste arbeidsplekken van ouderen jongere werknemers gaan aannemen onder flexibele contracten. Zij zijn goedkoper en kunnen makkelijker weggestuurd worden wanneer de vraag naar productie afneemt.

De jongeren bevinden zich in een kwetsbare positie; enerzijds omdat er een gebrek is aan toegankelijk beroepsonderwijs en anderzijds vanwege een overschot aan arbeidskrachten en grote concurrentie. Veel werkende jongeren hebben daarom angst hun baan te verliezen. Zij sluiten zich niet aan bij de vakbonden om op een collectieve wijze hun rechten te verdedigen en gaan vaak op individuele titel de strijd aan met de werkgever. De vakbonden zijn zich bewust van deze realiteit en zijn begonnen specifieke commissies en secretariaten op te richten om de situatie van jongeren te bediscussiëren. Er is echter veel onbegrip en discussie binnen de vakbond. Er is een zekere weerstand van oudere leden om de jonge werknemers (die zij soms zien als concurrenten) te organiseren. Ook is er een gebrek aan kennis over elkaars problemen en specifieke belangen. Het is een uitdaging om de organisatiecapaciteit van jongeren te versterken en hun kennis over de productieve processen die hun weerslag hebben in veranderingen in de arbeidsomstandigheden en voorwaarden. De capaciteit van jongeren om hun arbeidsrechten te verdedigen hangt samen met de methoden waarop zij en hun vakbondsorganisaties omgaan met hun krachten en zwaktes. Het is belangrijk dat de jongeren hun sociale en culturele context analyseren en of hun vakbondsrealiteit hier voldoende bij aansluit. Internationale banden met andere jongere werknemers is belangrijk om een antwoord te bieden aan neoliberale politiek en de vrijhandel.

Samen met Braziliaanse vakbondsleden heeft TIE-Brasil het instrument van “comparative mapping of the production proces” (mapeo comparativo) ontwikkeld. Dit is een methode van vakbondsopbouw op de werkplek. De methode gaat ervan uit dat het de werknemers en vakbondsleden zelf zijn die over de meest recente en relevante informatie beschikken van het productiesysteem en de organisatievormen van werknemers. Mapeo wordt ook ingezet om internationale netwerken van vakbondsactivisten te versterken.

Geschiedenis van de Braziliaanse vakbondscontext

Om het belang en de impact van de regering Lula in Brazilië te begrijpen is het nodig om terug te gaan naar het beleid van voor 2002. Het verloren decennium, de jaren '90, was de periode waarin neoliberal beleid diepe littekens in de Braziliaanse samenleving achterliet, vooral voor de arbeidersklasse.

Het neoliberale project startte tijdens de regering van Collor de Mello (1900-1992). Gezondheid en onderwijs werden precair omdat investeringen in deze sectoren werden teruggetrokken. Dit zorgde voor de opkomst van een groeiend aantal private initiatieven om aan de vraag te voldoen. Publiek beleid werd gedecentraliseerd naar de gemeentes, terwijl deze geen extra middelen kregen om het beleid te implementeren. Openheid voor buitenlandse investeringen en privatisering zorgde ervoor dat de nationale economie extreem afhankelijk was van de internationale economie. In de industriële sector van het land vond een herstructurering plaats. Dit had tot gevolg dat banen in de periode 1989 - 1999 met 52% afnamen. Hierdoor ontstond een enorme werkloosheid in Brazilië, die vooral jongeren raakte. De werknemers die hun formele baan behielden, werkten onder preciaire arbeidsomstandigheden, lage lonen en een verlies van arbeidsrechten die eerder wel werden gegarandeerd. Er vond een flexibilisering van arbeid plaats, door tijdelijk en parttime werk, contracten voor bepaalde tijd, tijdelijke opschorting van werk, en de invoer van de ‘banco de horas’ (een systeem waarin overuren niet worden uitbetaald maar worden opgespaard en gecompenseerd kunnen worden in de toekomst) en minimumloon zonder aanpassing aan de inflatie.

Sinds 2002, met de regering van Lula da Silva, begint het land weer controle te krijgen over de aanvallen op arbeidsrechten. De staat begint weer de belangrijkste speler in de organisatie van het politieke en sociale leven te worden. Ondanks de externe crisis heeft de regering ervoor kunnen zorgen dat het land in een nieuwe groeicirkel terecht is gekomen, wat alleen mogelijk was door de grote binnenlandse investeringen. De staat was de stuwende kracht achter binnenlandse investeringen, met beleid gefocust op infrastructuur als gevolg. Zo waren er de PACs (letterlijk: Programma's voor Versnelling van Groei), het programma “licht voor iedereen”, “mijn huis, mijn leven”, enzovoort. Bovendien werd economische groei gecombineerd met de implementatie van beleid gericht op inkomensverdeling en sociale inclusie. Voorbeelden hiervan zijn de ‘Bolsa Família’ (een financiële bijdrage voor arme families op voorwaarde dat hun kinderen naar school gaan en gevaccineerd worden) of het opzetten van de gaarkeukens. Met betrekking tot de arbeiders, vond een afname van werkloosheid en een toename van de formele arbeidsmarkt plaats. Het creëren van 11,5 miljoen nieuwe banen werd gecombineerd met een verhoging van het minimum loon.

De vakbeweging in Brazilië en de CUT

De vakbeweging in Brazilië begon met de consolidatie van de 'Officiële vakbeweging' in de jaren '40, tijdens de regering van Getúlio Vargas. In deze periode werden ook de vakbondsstructuren gecreëerd, geformaliseerd, en verbonden met de staat door het Ministerie van Werkgelegenheid. Het was een corporatieve organisatie. De beweging werd geleid door de politieke bond van de vroegere Communistische Partij van Brazilië, die wat betreft politiek nog erg georiënteerd was op de politiek van Oost Europa en niet belangrijke oplossingen bracht voor de eisen en behoeftes van de organisatie van Braziliaanse arbeiders.

De grote stakingen van de metaalarbeiders in de jaren '70, tijdens de Braziliaanse dictatuur, waren het begin van een nieuwe periode voor de Braziliaanse vakbeweging. De beweging om een nieuw soort vakbeweging op te bouwen zette haar vraagtekens bij het huidige model en zette zich in voor de vrijheid en de autonomie van de vakbond, organisatie op de werkvloer, een eind aan de controle op vakbonden door het Ministerie van Werkgelegenheid, het recht op staken, directe onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers. Kortom, ze wilden een breuk met de officiële vakbondsstructuur. De consolidatie van deze beweging vormde de basis voor de Arbeiderspartij (PT) en de Verenigde Arbeiders Centrale (CUT). Deze twee eenheden verenigden de linkse en progressieve sectoren van de Braziliaanse samenleving, geleid door de opbouw van een nieuw project voor het land, met socialistische en democratische principes.

De consolidatie van deze eenheden en de verspreiding van de opbouw van de 'nieuwe vakbeweging', kwam samen met de jaren '90, het neoliberale decennium. De arbeidersklasse leed onder het terugtrekken van hun rechten en onder de gevolgen van de veranderende wereld rondom werk. De strijd van de arbeiders veranderde: van beleid dat van buiten het bedrijf kwam, naar een beleid dat gebaseerd is op de organisatie van arbeiders in de fabriek.

Met betrekking tot deze vernieuwing, is Organisatie op de Werkvloer (OW), ongeacht in welke vorm, van groot belang. De OW moet worden gezien als een uitdaging voor de Braziliaanse vakbondswereld. Ten eerste omdat het een manier is om arbeiders het meest effectief te mobiliseren, en de beste manier om hun directe eisen te bediscussiëren. Het is daarnaast ook een concrete manier om arbeiders te overtuigen om zich bij de vakbond aan te sluiten, om zich te verenigen, en om op deze manier te breken met de officiële vakbondsstructuren. Aan de andere kant maakt OW het mogelijk om de fabriek te veranderen in een ruimte voor politiek, en om de fabriek te gebruiken als basis voor het verdedigen van politiek, het collectief, en solidariteit, elementen die een sleutelrol spelen in het breken met individualiteit.

Informatie omtrent jongeren en vakbonden in Brazilië

De vakbond Metaalwerkers van Juiz de Fora (STIM-JF) en Região hebben in hun bestuur slechts 8,33% jongeren (in de leeftijdscategorie 30-35).

De gemiddelde leeftijd waarop jongeren de arbeidsmarkt betreden ligt onder de 18 jaar.

De sectoren waarin de meeste jongeren werken zijn diensten, handel, telemarketing, elektronica. Een groot deel van de jongeren werkt nog steeds in de informele sector.

Er zijn een aantal specifieke belangen van jongeren waar de vakbond rekening mee moet houden, dat zijn:

- Onderwijs: het nastreven van een beleid met een groter aanbod in onderwijs, door de overheid of het bedrijfsleven; het verlenen van studiebeurzen door de bedrijven en instellingen, die moeten worden opgenomen in collectieve arbeidsovereenkomsten.
- Afname van het aantal arbeidsuren zonder afname van salaris, met als doel de tijd dat men niet werkt te vergroten opdat jongeren van hun jeugd kunnen genieten.

Er zijn een aantal succesvolle voorbeelden van hoe vakbonden de belangen van jongeren hebben weten te beantwoorden en hoe zij jongeren tot actie bewegen:

- STIM-JF startte in september de discussie omtrent jongeren. De bond heeft geprobeerd om jongeren te organiseren en te mobiliseren, voor vakbondsactiviteiten, zowel algemene als activiteiten die zich specifiek op jongeren richten, zoals het naar buiten brengen van de eisen van jongeren en het belang van debatten, door middel van de Metaalsector nieuwsbrief, het maandelijkse tijdschrift van de vakbond.
- Onze actie is gepland en uitgevoerd in samenwerking met de Jongeren van de Metaalwerkers Vakbond van ABC, die al een vergevorderd niveau van organisatie hebben, en in samenwerking met de Metaalwerkers Jongeren Coördinatie EMF-SP.

Er zijn een aantal succesvolle voorbeelden in Brazilië van hoe andere jongerenbewegingen en -organisaties de vakbond hebben geholpen met het organiseren van jonge werknemers en in het aantrekken van nieuwe groepen jongeren:

- STIM - JF kan rekenen op de deelname en bijdrage van een groep georganiseerde jongeren in de buitenwijken van Juiz de Fora. Zij hebben een tijdschrift waarin wijkthema's worden besproken en het lukt hun om hiermee verschillende jongeren te mobiliseren, waaronder veel jonge metaalwerknemers. Wij hebben activiteiten opgezet samen met deze Beweging.

Productiemapping

Het in kaart brengen ('mapping') van het productieproces is het onderzoeken van het productieve systeem, uitgaande van het gezichtspunt van de werknemers, en het identificeren van problemen voor werknemers die worden veroorzaakt door de manier waarop het productieproces is georganiseerd. De methode is ontwikkeld door TIE-Brasil, in samenwerking met leden van verschillende vakbonden. Het leidt tot significante resultaten op het vlak van het versterken van de macht van werknemers en de positie van vakbonden op de werkvloer.

Bij productiemapping wordt ervan uitgegaan dat het de werknemers zelf zijn die over de meest recente en gedetailleerde informatie beschikken over het productieproces en over hun bedrijf, omdat zij hier een belangrijk deel van uitmaken. Het gaat uit van de mobilisering en collectivisering van de kennis van werknemers zelf over hun bedrijf, de werkvloer en het productiesysteem.

Werknemers verzamelen samen zoveel mogelijk informatie over het productieproces: het aantal werknemers, de arbeidsuren, vakantiedagen, manieren van produceren, aantal pauzes, salaris,

afwezigheid, etc. in elke sectie van het bedrijf. Ze worden gestimuleerd om te analyseren wat de structuur van het bedrijf is, op welke manier het productieproces wordt georganiseerd, welke belangen worden behartigd en wie winst maakt en wie niet. De wijze waarop informatie wordt verzameld is participatief, bijvoorbeeld, vragen onder collega's of het tekenen van een plattegrond van het bedrijf om te identificeren waar de belangrijkste problemen voor werknemers zich bevinden. Na het verzamelen van informatie wordt het geanalyseerd door de werknemers.

Het belangrijkste doel van productiemapping is dat de werknemers begrijpen wat hun rol in het productieproces is en wat de positie van hun bedrijf in de globale keten is.

Productiemapping omvat een constructie van collectieve kennis omdat de kennis wordt verzameld door de werknemers zelf op de werkvloer en met de collega's. Het in kaart brengen zorgt ervoor dat werknemers de productieplanning van het management beter begrijpen. Werknemers beginnen in te zien waarom bedrijven strategische beslissingen maken (bijvoorbeeld om een deel van het productieproces uit te besteden).



Productiemapping geeft werknemers een motief om in contact te treden met flex-werkers en lokale aanvoeders, die eerder als een bedreiging gezien werden. Werknemers kunnen zo hun strategieën herdefiniëren, zich organiseren en meer controle over het productieproces krijgen. Gesterkt door de informatie die ze hebben verzameld op de werkvloer kunnen ze onderhandelingen starten die hun situatie effectief kunnen veranderen. Werknemers, die lang hebben gehoord dat hun kennis en inzichten niet van belang waren, beginnen zich zo te realiseren dat hun kennis wel degelijk van belang is.

Een voorbeeld van Logistieke Mapping in transport bedrijven

Een van de Braziliaanse deelnemers beschreef een logistieke mapping door een voorbeeld van de methode te gebruiken in de fabriek waarin hij werkt (Mercedez Benz) en waarin hij heeft deelgenomen.

De Vergelijkende Logistieke Mapping die werd uitgevoerd door de arbeiders in zijn bedrijf, bracht onder andere de volgende aspecten in kaart:

- Werk ritme: aantal werknemers, arbeidsuren, maandelijkse schema, vrouwen op de werkvloer
- Hiërarchie van het bedrijf: wie en waar is de manager, begeleider, onderdirecteur, leider
- Afwezigheid: wettelijke verplaatsing, absentee, pauses
- Werkdagen: uren per week, flexibele dagen, extra dagen
- Organisatie van werk: groepswerk, gekozen woordvoerder, semi-autonome groepen
- Onderwijs: formeel onderwijs, extra trainingen
- Sociale voordelen: transport, voedsel, medische regelingen
- Salaris: salarissen van de verschillende functies
- Vakbeweging: hoeveel mensen hebben zich aangesloten bij een vakbond

Enkele resultaten na het toepassen van de vergelijkende mapping waren onder andere:

- Een werkweek van 40 uur
- Aanvulling van het salaris tot 120 dagen in geval van afwezigheid door medische redenen
- Stabiliteit tot het pensioen voor werknemers met een verlies van werkcapaciteit
- Eén dag per jaar vakbondstraining voor werknemers
- Vrije tijd voor interne vertegenwoordiging
- Permanente ruimte voor onderhandelingen
- Tijdelijke werknemers hebben dezelfde rechten als vaste werknemers
- De garantie om gehandicapte personen aan te nemen, boven het aantal dat door de wet wordt vastgesteld
- De garantie voor quotas om vrouwen en personen boven de 40 jaar aan te nemen

De belangrijkste resultaten, beschouwd door de werknemers:

- Meer respect voor de werknemers in het bedrijf
- Het aantal werknemers met een contract nam toe in de afgelopen 7 jaar dankzij de mapping en neemt nog steeds toe.

De organisatie structuur van de CUT

De structuur van de CUT gaat uit van de organisatie op de werkvloer. De structuur bevat de vakbondsorganisaties op basisniveau (vakbonden) en de vakbonden per sector (confederaties en federaties).

De Braziliaanse deelnemers presenteerden de structuur van de CUT en de positie van de Metaalwerkers Vakbond in de steden Taubaté and Região in deze structuur.

De structuur van de CUT bestaat op drie geografische niveaus, in ons geval is dat:

- Nationaal: CUT Brazilië
- Staat: CUT Sao Paulo
- Regionaal: CUT Vale do Paraiba

De vakbondsstructuur van de Metaalindustrie bestaat op vier niveaus, in ons geval is dat:

- Algemeen: Centrale Arbeiders Centrale Brazilië (CUT)
- Nationaal: Nationale Confederatie van Metaalwerkers van de CUT (CNM)
- Staat: Federatie van Metaalwerkers Vakbonden van de CUT in Sao Paulo
- Stad: Metaal Vakbonden van Taubaté and Região

In de Metaalindustrie bestaan 21 Vakbondcomités op bedrijfsniveau. In totaal omvatten deze comités 20.696 arbeiders. Dat is 68% van de arbeiders die zich verenigd hebben in vakbonden.

Op 12 mei 2009 overhandigde de CUT President Lula een wetsvoorstel om de ruimte voor onderhandeling tussen werknemers en werkgevers te verbreden. Het voorstel heeft tot doel om de dialoog, nu nog gebaseerd op de wetgeving van de jaren '30 in de vorige eeuw, te moderniseren.

Een voorbeeld van de modernisering is de onderhandeling over het aantal delen in de PLR ("Participação nos Lucros e Resultados" een systeem waarin een deel van de winst van een bedrijf wordt verdeeld onder de werknemers, zoals wordt vastgesteld in de federale wet).

Een ander belangrijk punt van het voorstel is dat in deze nieuwe vorm van onderhandeling, het bedrijf het Vakbondcomité op bedrijfsniveau moet erkennen, een vakbondsmodel dat succesvol is toegepast in vakbonden zoals de Metaalwerkers Vakbond van Taubaté, Salto, Sorocaba en ABC.

2.3 Nederland

Deelnemers

Vijf jonge deelnemers uit Nederland namen deel aan het uitwisselingsprogramma. Eén van hen is een bankmedewerker en kaderlid van FNV Bondgenoten. De overige vier deelnemers zijn werkzaam voor FNV Bondgenoten als 'organizer' van migrantarbeiders in de agrarische sector; als bestuurder in de supermarkten sector; als 'consultant on compliance' in de transportsector; en als voorlichters (omtrent vakbonden) op middelbare scholen en beroepsonderwijs.

Introductie

Ook Nederland is geen uitzondering in de wereldwijde trend: er is een dalende organisatiegraad onder jonge werknemers. De oorzaak daarvan moet behalve in de vakbeweging zelf, onder meer in

de positie van jongeren op de arbeidsmarkt gezocht worden. Jongeren zijn kwetsbaar; zij lopen in het algemeen twee tot vier keer zo veel kans werkloos te worden als volwassenen en komen moeilijk aan werk. Als ze werk vinden beginnen ze vaak met tijdelijke contracten en in werk onder hun niveau. Redenen waarom jongeren zo moeilijk lid worden van de vakbond zijn onder andere: een gebrek aan informatie over en contact met de vakbond; jongeren voelen zich niet aangetrokken tot het witte, mannelijke en industriële imago van de bonden; jongeren die veelal werken op contractbasis of snel wisselen van baan, denken dat de bond in die onzekere positie weinig voor hen kan doen. Het is opvallend dat dit redenen zijn waar ook naar verwezen wordt door vakbondsjongeren uit Turkije, Wit-Rusland en Brazilië.

In Nederland zijn er door jonge vakbondsleden (goede en minder positieve) ervaringen opgedaan met het vergroten van de participatie van jongeren in de vakbeweging die leerzaam kunnen zijn voor de collega's uit andere landen. Zo speelt hier bijvoorbeeld de discussie dat het van belang is dat vakbonden zich steeds minder vertonen op plekken waar jongeren werken. Wil men jongeren aantrekken dan zouden vakbonden moeten streven naar een grotere aanwezigheid en zichtbaarheid in de minder traditionele bedrijven. Dit geldt zowel voor Nederland als voor andere landen. Ook meer aandacht voor het belang van 'zekerheid' in werkgelegenheid zou kunnen helpen jongeren actiever te krijgen binnen de bonden. Als vakbonden daar vorm aan geven, dan wordt ook voor jongeren die veelal in losse banen en contracten werken, zichtbaar wat een vakbond voor hen kan betekenen.

En vakbondsthema's hoeven zich niet te beperken tot werk en inkomen. Vooral jongeren blijken belangstelling te hebben voor zaken die verder gaan dan het directe werk. Internationale solidariteit is hierbinnen een belangrijk thema. Bovendien moeten er bruggen worden geslagen met de jongerencultuur en moet de vakbond inspelen op trends. Dit zijn thema's die steeds meer door jongeren op de kaart gezet worden binnen de Nederlandse vakbeweging.

Er zijn ervaringen opgedaan met de oprichting van autonome jongerenorganisaties (zoals FNV Jong) binnen de vakbond. Belangrijke vragen zijn onder andere: heeft het voordelen jongeren een geheel eigen structuur te bieden of worden zij dan opgesloten in hun eigen 'speeltuin'? Kunnen campagnes die zich speciaal op jongeren richten wel zonder een aparte jongerenorganisatie? Of kunnen vakbonden daar beter een campagne voor de hele bond van maken? Kortom, hoe ga je om met de balans tussen 'belangen van werknemers in het algemeen' en de 'specifieke belangen van jongeren hierbinnen'?

Informatie omtrent jongeren en vakbonden in Nederland

In totaal zijn ongeveer 1,9 miljoen mensen in Nederland lid van een vakbond. Dat is ongeveer 25% van alle werknemers in Nederland tussen 15 en 64 jaar.

De meest georganiseerde sectoren zijn: spoorwegen, havens en metaalindustrie.

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) functioneert als een parapluorganisatie. FNV heeft in totaal 1.4 miljoen leden. De Federatie omvat 17 vakbonden, waaronder FNV Horeca; FNV Bouw; FNV Vrouwenbond; FNV Zelfstandigen; ABVAKABO FNV (publieke sector); FNV Sport. De grootste vakbond in de Federatie is FNV Bondgenoten: zij heeft meer dan 465.000 leden, waaronder 26.000 actieve leden en 700 werknemers.

FNV Bondgenoten vertegenwoordigt zowel werknemers als gepensioneerden, in verschillende sectoren, zoals:

- Agrarische sector
- Dienstverlening
- Handel
- Vervoer
- Industrie
- Metaal
- ICT

Alle werknemers in Nederland worden gedekt door een Collectieve Arbeidsovereenkomst (CAO), onafhankelijk van of hij of zij lid is van de vakbond of niet. Alleen in het geval wanneer een werknemer werkt voor een ongeorganiseerde werkgever en de Cao niet Algemeen Verbindend is verklaard, is de Cao niet geldig.

In een bedrijf met tenminste 50 werknemers kunnen werknemers een ondernemingsraad starten. Elk bedrijf met meer dan 50 werknemers moet een ondernemingsraad hebben. De ondernemingsraad bestaat uit werknemers die namens de werknemers met de bedrijfsleiding overleggen over zaken die van belang zijn voor de werknemers. Een ondernemingsraad (OR) overlegt namens de werknemers met de bedrijfsleiding over een aantal zaken die belangrijk zijn voor de werknemers.

De belangrijkste rol van FNV Bondgenoten is om te onderhandelen over de Cao's. Op de tweede plaats komt het organiseren van werknemers.

De voornaamste bedreiging voor FNV Bondgenoten is het feit dat de gemiddelde leeftijd van leden steeds hoger wordt en jongeren moeilijk te overtuigen zijn om lid te worden.

Binnen FNV Bondgenoten is ongeveer 10% van de leden jong (d.w.z. onder de 35 jaar oud).

De gemiddelde leeftijd waarop jongeren de arbeidsmarkt binnen treden is 16 jaar.

De sector waarin de meeste jongeren werkzaam zijn is de supermarkten sector.

De deelnemers van de uitwisseling denken niet dat zij, als jongeren, goed in staat zijn om de Cao's te beïnvloeden, omdat zij nog niet goed genoeg georganiseerd zijn.

Taken en diensten van FNV Bondgenoten

FNV Bondgenoten vertegenwoordigt collectieve en individuele belangen. Een voorbeeld van het eerste is het afsluiten van een CAO en betrokkenheid in het opstellen van een sociaal plan. FNV Bondgenoten vertegenwoordigt ook individuele belangen. Een voorbeeld daarvan is het aanbieden van informatie, advies en steun aan de leden op het gebied van werk en inkomen.

Werknemers die lid worden van FNV Bondgenoten hebben verschillende voordelen, zoals:

- Antwoorden op algemene vragen over de vakbond, lidmaatschap en contributie;
- Persoonlijk advies over werk, salaris en ontslag
- Juridisch advies en steun op het vlak van: onenigheid op het werk, werkgerelateerde ziekte, sociale zekerheid, verwonding.

Leden kunnen hun eigen arbeidsomstandigheden beïnvloeden door te stemmen voor de inhoud van een CAO. Het afsluiten van een CAO is de kernactiviteit van FNV Bondgenoten.

FNV Bondgenoten onderhandelt met de werkgever over onder andere:

- Salarissen, pensioen
- Vakantiedagen en ontslagregelingen
- Scholingsmogelijkheden

FNV Bondgenoten heeft invloed op een sociaal plan in het geval van reorganisatie en fusie. In een sociaal plan kunnen leden vinden wie en hoeveel werknemers hun baan behouden, wat de ontslagvergoeding is en welke begeleiding naar een nieuwe baan wordt aangeboden.

Daarnaast geeft FNV gratis belastingadvies, carrière begeleiding en training, en advies voor mensen die tijdelijk werkeloos zijn. Leden krijgen een lidmaatschapkaart die hen korting geeft in veel winkels. FNV Bondgenoten heeft een medische verzekering waarop leden een korting krijgen en het ledenmagazine wordt zes keer per jaar verstuurd.

Jongeren in supermarkten

Eén van de deelnemers gaf een presentatie over haar werk als bestuurder voor FNV Bondgenoten in de sector Handel. Zij voert onderhandelingen voor Cao's en ze is verantwoordelijk voor het organiseren van werknemers in supermarkten.

Door de toenemende globalisering en de steeds verder gaande flexibilisering proberen werkgevers kosten te besparen. De grote kostenpost is personeel, daarom zie je dat werkgevers proberen hier veel op te besparen. Wat je nu veel ziet binnen bijvoorbeeld de supermarktsector is dat er voornamelijk jonge mensen werken (ongeveer 65%) met een tijdelijk contract (75%). De werkgevers proberen deze jongeren zo flexibel en goedkoop mogelijk in te zetten. Dit doen ze door ze geen vaste contracten te geven en all-in salarissen aan te bieden. Dit is de zogenaamde flexibilisering in het voordeel van de manager. Ik heb zelfs voorbeelden waarbij de ouderen letterlijk worden weggepest om daarvoor in de plaats jonge flexibele krachten aan te nemen. De jongeren werken in het begin tijdelijk, meestal naast hun studie. Daardoor zijn zij niet goed in staat de gevolgen hiervan te overzien. De gevolgen zijn dan: concurrentie tussen jong en oud; ondermijning van de arbeidszekerheid; steeds verder gaande flexibilisering; ouderen krijgen steeds minder contracturen, waarmee ze niet echt rond kunnen komen.

Mijn werk bestaat uit het bewustmaken van jongeren van hun situatie en de gevolgen. Ik denk dat het volgende nodig is:

- Gelijk werk gelijk loon, verhogen van de minimum jeugdlonen in Cao's
- 'Decent work', een baan zo inrichten dat je met deze baan rond kunt komen of daarnaast een andere baan kunt nemen.
- Vroeger beginnen met het aanspreken van jongeren omtrent Vakbondswerk
- Communicatie meer gericht op jongeren (jongeren netwerken, sociale media)
- Meer zichtbaarheid op plekken waar jongeren elkaar treffen zowel online als offline

Urgente vragen die van belang zijn voor mij:

- wat doen jullie in jullie landen om jongeren meer te betrekken bij het vakbondswerk?
- hoe kunnen we meer jongeren bij de vakbond betrekken?

Marketingcommunicatieplan om jongeren bij de vakbeweging te betrekken

In maart 2010 gaf FNV Bondgenoten één van de Nederlandse deelnemers de opdracht gegeven om een marketingcommunicatieplan te schrijven over het behouden van de jonge leden. Jonge leden zien vaak de voordelen en toegevoegde waarde van een lidmaatschap niet in. De inzichten uit vooraf verrichtte onderzoeken zijn in het marketingcommunicatieplan als leidraad gebruikt. De uitgangspunten voor het marketingcommunicatieplan waren:

- De onwetendheid van de doelgroep over de werkzaamheden van FNV Bondgenoten.
- Jongeren binden zich minder makkelijk aan een bond, zij weten namelijk niet wat een vakbond voor hen kan betekenen.
- De huidige diensten van FNV Bondgenoten sluiten onvoldoende aan bij de wensen en behoeften van de doelgroep, hierdoor zien zij de voordelen en toegevoegde waarde van een lidmaatschap niet in.
- Jongeren hebben het gevoel dat een vakbond alleen relevant is voor oudere generaties.
- De individuele belangen van jongeren worden minder behartigd door de collectieve dienstverlening van FNV Bondgenoten.

De conclusie was dat om de jonge leden te behouden FNV Bondgenoten zich meer zal moeten richten op de individuele belangen van de doelgroep. Hierbij zal FNV Bondgenoten aanvullende diensten moeten bieden die aansluiten bij de wensen en behoeften van de doelgroep. Dit kan verwezenlijkt worden door de huidige diensten aan te passen aan de doelgroep. Een voorbeeld hiervan is de Belastingsservice van de FNV. Alle leden kunnen gebruik maken van de Belastingsservice, dit wordt echter minder gedaan door de jonge leden. Leden dienen namelijk zelf contact op te nemen met de Belastingsservice om vervolgens een afspraak te maken. Dit wordt wederom niet gedaan door de jonge leden. Om jongeren bekend te maken met deze dienst, moet FNV Bondgenoten zelf deze leden benaderen en hen aanbieden om de benodigde gegevens per e-mail te sturen. Dit houdt de service laagdrempelig en motiveert de doelgroep om er gebruik van te maken.²

² De resultaten van het marketingcommunicatieplan zijn niet gepresenteerd op de Young Workers Gathering 2010

Organizing

Organizing is een methode uit de Verenigde Staten. In het kort komt het er op neer dat we als vakbond mensen sterker maken en emanciperen om als groep gezamenlijk de problemen op de werkvloer aan te pakken. Vroeger was de vakbond meer een dienstverlener, we probeerden de individuele en collectieve problemen van onze leden zelf op te lossen. Met als gevolg dat men zich afhankelijk opstelde van de vakbondsbestuurder en er geen sterke groep op de werkvloer ontstond. Hierdoor was de onderhandelingspositie zwak en was er niet veel kans op continuïteit en succes.

Met de crisis van nu probeert iedereen waar men kan te bezuinigen. In alle ketens wordt er van alle kanten bezuinigd op arbeid en worden de problemen van het bedrijf bij de werknemers neergelegd. Bedrijven nemen opdrachten aan die ze voor die prijs niet waar kunnen maken. Bespaard wordt er op de lonen, de werkdruk en de werktijden. Problemen die de opdrachtgevers bij de bedrijven neerleggen worden weer doorgeschoven naar de werknemers, dan wordt de bond ingeschakeld.

Een goed voorbeeld van *organizing* in Nederland is de staking in de schoonmaakbranche. Dit was de langste staking in Nederland vanaf 1933. In totaal heeft deze staking 9 weken geduurd met voorafgaand 5 maanden actie. De werknemers werden door de werkgevers in eerste instantie totaal niet serieus genomen. Door de *organizing* methodiek toe te passen hebben de schoonmakers zichzelf ontplooid tot een sterke groep die zich niet zomaar uit het veld laat slaan. Ze hebben een loonsverhoging, opleidingsmogelijkheden en meer zichtbaarheid en respect afgedwongen.

Hoe werkt *organizing*:

Voordat wij beginnen met *organizing* moeten wij een doel uitzoeken. We hebben maar beperkte mankracht en moeten die zo effectief mogelijk inzetten.

Dan brengen we de sector in kaart: Je concentreert je op een toonaangevend bedrijf. Resultaten daar kunnen zich makkelijk verspreiden naar andere bedrijven. Organisatoren in de schoonmaak hebben zich vooral gericht op Schiphol en de NS want daar valt de actie iedereen op.

Zodra wij een bedrijf hebben uitgekozen gaan wij het in kaart brengen: de ploegen, zijn werknemers fysiek gescheiden van elkaar, wat is het percentage flexwerkers, zijn er verschillende nationaliteiten, hebben zij contact met elkaar?

Dan leggen we contact met de werknemers. We staan aan de poort van het bedrijf en proberen telefoonnummers te krijgen. We bellen binnen een paar dagen om een afspraak te maken, het liefst thuis. Thuis is een veilige omgeving, mensen zijn open en we kunnen de algehele situatie van de werknemer inschatten: kinderen, religie, armoede. Als ze niet thuis willen afspreken, maken we een afspraak in een bar, bijvoorbeeld.

Tijdens de eerste afspraak proberen we in te schatten: welke problemen heeft deze persoon op zijn/haar werk? Mensen zijn vaak ontevreden maar weten niet precies de oorzaak van dit gevoel. We proberen dit uit ze te krijgen. Daarnaast proberen we in te schatten: welke invloed hebben deze problemen op zijn/haar persoonlijke leven? Bijvoorbeeld: mensen die veel werken verliezen de aandacht voor hun familie.

Om een groep op te bouwen vraag je mensen wie de collega's zijn die ze vertrouwen en van wie ze verwachten dat ze meedoen. Maak afspraken met deze mensen, alleen of in een groep. Het is

belangrijk dat de mensen die meedoen niet in de problemen komen. Als je denkt dat de groep groot genoeg is, roep je ze bijeen, zodat iedereen ziet dat ze een groep vormen.

Aanvankelijk denken werknemers dat ze te klein zijn om de situatie te veranderen. Ze beginnen te geloven dat ze hun omstandigheden kunnen veranderen als ze zien dat ze een groep vormen. Dan vraag je hun toezegging en maak je ze lid. Je legt ze uit dat als ze niks doen, ze voor altijd in dezelfde slechte situatie blijven zitten. Een deel van de groep zal meedoen, en met hen ga je door.

Binnen de groep haal je de (informele) leiders: de mensen naar wie de anderen luisteren. Met hen ga je de actie verder optuigen.

Je begint met een kleine collectieve actie, die makkelijk te winnen lijkt. (Bijvoorbeeld in de schoonmakers actie was dit een actie rondom de kantines; die waren oud en vies.) Elke overwinning overtuigt andere werknemers om mee te doen. Stap voor stap bouw je je netwerk, terwijl je in goed contact blijft met de leiders.

Als de werkgever ziet wat er gebeurt, zal hij een staking of escalatie verwachten. Hij zal alles doen om dit te voorkomen. Daarom is het belangrijk om goed met de leiders te bespreken wat de mogelijke reacties van de werkgever kunnen zijn; zij moeten voorbereid zijn op wat gaat komen.

Tijdens de schoonmakers actie, begonnen we met een kleine actie en die verspreidde zich van bedrijf tot bedrijf. Uiteindelijk waren er rond de 1500 stakers

Ongeveer 1500 stakers hebben een overwinning geboekt voor 150.000 schoonmakers. Gelijk na de acties van de schoonmakers zijn de vuilnismannen in staking gegaan. Zij hoefden maar een week te staken voor ze kregen wat ze willen: zij hebben voor 200.000 werknemers loonsverhoging afgedwongen.

2.4 Turkije

Deelnemers

Turkse deelnemers op de Young Workers Gathering vertegenwoordigde verschillenden vakbonden in Turkije. De meesten behoorden tot de overkoepelende DISK (Turkse Federatie van Revolutionaire Arbeiders Vakbonden).

Introductie

Vakbonden in Turkije opereren in een repressief klimaat. De wetgeving uit de dictatoriale tijd is nog steeds van kracht en vormt een groot obstakel om mensen te organiseren. Onder invloed van processen van privatisering en uitbesteding is er in veel Turkse bedrijven sprake van een groeiende segregatie en concurrentie tussen formele werknemers (vaste contracten) en informele werknemers (vaak jonge uitzendkrachten).

De vakbondswet die is vormgegeven na de militaire coup van 12 september 1980 is nog steeds van kracht. Het doel van deze wet was om coalities van verzet tussen verschillende bewegingen van het maatschappelijk middenveld tegen te gaan. Deze wet verbiedt dan ook de vorming van specifieke organisaties voor vrouwen en jongeren binnen vakbonden.

De onafhankelijke metaal bond Birlesik-Metal-Ish is de vakbond in Turkije die zich het meest systematisch heeft beziggehouden met het organiseren van jonge werknemers en het versterken van hun positie binnen de vakbond. Zij hebben een 'young workers office' opgericht in mei 2004 en een Jonge Werknemers Conventie aangenomen op 5 november 2006. Ook waren zij nauw betrokken bij de organisatie van TAREM's eerste "World Young Workers Gathering" in 2008. BMIS heeft ervaring met het trainen van jonge leden en probeert hiermee een nieuwe generatie van leiders binnen de vakbondsstructuren op te leiden. De belangrijkste tekortkoming van dit werk is echter dat het gericht is op jonge vakbondsleden en niet op het betrekken van ongeorganiseerde jonge werknemers. Nieuwe methoden en instrumenten zijn nodig om de bonden in staat te stellen jonge leden aan te trekken en te behouden. In het verleden (jaren 80 en 90) zijn er wel enkele initiatieven vormgegeven door vakbonden om zogenaamde "workers houses" op te richten in de armere wijken van grote steden. Deze plaatsen zouden moeten dienen als platform om werknemers van verschillende werkplekken en zelfstandig ondernemers bij elkaar te brengen door het organiseren van trainingen, sportwedstrijden en culturele activiteiten. Deze strategie zou goed kunnen werken om jongeren te bereiken die vaak door uitzendwerk geïsoleerd zijn en geen vaste werkplek hebben. Dit project is echter niet voortgezet.



Er zijn in Turkije weinig ervaringen met het aantrekken van nieuwe jongeren binnen de vakbond en het creëren van samenwerkingsverbanden met andere jongerenorganisaties. Bovendien is door het politieke klimaat de vakbeweging in Turkije erg versnipperd en gepolitiseerd en is er weinig samenwerking tussen vakbonden. Uitwisseling van 'good practices' tussen jongeren van verschillende Turkse vakbonden (op basis van een collectief belang in plaats van individuele initiatieven) is binnen deze context van belang. Specifiek inbreng van internationale organisatie ervaringen kan aan dit proces bijdragen.

Informatie omtrent jongeren en vakbonden in Turkije³

In Turkije is de helft van de bevolking jonger dan 29 jaar. In 2008 lag het werkloosheidscijfer onder jongeren in de leeftijdscategorie 15-24 op 27,5%. Echter, alleen jongeren die een baan zochten waren hierin meegenomen, dus het werkelijke cijfer is waarschijnlijk nog hoger, mogelijk zelfs tot 40%.

Jongeren zijn als volgt verdeeld over economische sectoren: 48,3% werkt in de dienstverlening; 26% in de industrie; 20,2% in de agrarische sector; 5,5% in de constructie.

Vakbondsleden bestaan voor 73% uit mannen en 27% uit vrouwen.

De ratio van vakbondsleden onder jongeren verschilt tussen leeftijdscategorieën, als volgt:

- 15-19 jaar: 5%
- 20-24 jaar: 21%
- 25-29 jaar: 31%

De voornaamste problemen van jongeren op de arbeidsmarkt zijn: lage lonen, geen sociale zekerheid, lange werkdagen. 76% van de jongeren werkt zonder contract. Onder jongeren zonder opleiding is dit percentage zelfs hoger: 90% werkt zonder contract. Slechts 37% van de jongeren is tevreden met zijn/haar salaris.

Visies van werkende jongeren in Turkije

Jonge werknemers definiëren zichzelf door middel van religie, leeftijd en sekse; vrouwen met name door middel van sekse en leeftijd. Definities verschillen ook bij verschillende leeftijdsgroepen:

- 15-19: definiëren zichzelf d.m.v. leeftijd en voetbalteam
- 19-24: definiëren zichzelf d.m.v. leeftijd en religie
- 24-29: definiëren zichzelf d.m.v. etniciteit, politieke visie en financiële positie

De belangrijkste problemen volgens de werkende jongeren die in het onderzoek zijn meegenomen zijn: werkloosheid, inflatie, duur leven, werkzekerheid, terrorisme, probleem rondom de Koerden, het onderwijs systeem, gebrek aan democratie.

De organisaties die werkende jongeren het meest vertrouwen zijn: leger (54%); president (35%); rechtbank (31%); politie (26%); vakbonden (9%)

Met betrekking tot de economische crisis, 70% is pessimistisch over de toekomst, slechts 6% is positief. 70% van de jonge werknemers denkt dat iedereen gelijkmatig wordt getroffen door de crisis, terwijl 23% denkt dat jonge werknemers meer worden getroffen.

³ De informatie in deze drie paragrafen is gebaseerd op aantekeningen die gemaakt zijn door één van de deelnemers aan de Young Workers Gathering 2009. De aantekeningen werden genomen tijdens een presentatie van TAREM over een onderzoek uitgevoerd door deze organisatie over jongeren en vakbonden in Turkije.

Visies van jonge werknemers en vakbonden

66% van de jonge werknemers denkt dat de voornaamste functie van de vakbonden het beschermen van werknemers is. Echter, één van de drie werknemers zegt dat vakbonden niet zo actief zijn in het verdedigen en beschermen van hun rechten.

De belangrijkste reden om hun rechten niet te verdedigen zijn:

- Repressie door de werkgever (41%)
- Gebrek aan management binnen de vakbond
- Beperkingen vanwege de wet

De voornaamste redenen voor jonge werknemers om zich niet te organiseren in een vakbond zijn:

- Ik heb het niet nodig (41%)
- Geen mening (34%)
- Wij hebben geen vakbond (8%)

De belangrijkste obstakels voor vakbonden om jongeren te organiseren zijn:

- Angst voor ontslag (86%)
- Gebrek aan kennis over hoe de wet ongeorganiseerde werknemers beschermt
- Houding van de werkgever

Met betrekking tot de economische crisis, 53% denkt dat niks is veranderd op de werkvloer, terwijl 20% denkt dat salarissen te laat zijn betaald en 17% denkt dat de crisis voor ontslag op de werkvloer heeft gezorgd.

De crisis zorgde ervoor dat het vertrouwen dat jonge werknemers hebben in de vakbonden afnam: 49% denkt dat vakbonden niet effectief zijn vergeleken met 11% die denkt dat vakbonden wel effectief zijn. Onder alle jonge werknemers heeft 7% na de crisis meer vertrouwen in vakbonden, terwijl 19% van de jongeren minder vertrouwen heeft in vakbonden.

2.5 Rusland⁴

Deelnemers

Vier jonge vakbondsactivisten uit Rusland namen deel aan de uitwisseling. Allen zijn werkzaam in de metaalsector en lid van de Interregionale Federatie van Onafhankelijke Vakbonden van Automobiël Industrie Werkers (MPRA). Ze werken voor Nokian Tyres, Volkswagen in Kaluga en Ford in Sint Petersburg.



Historische context van de Russische Vakbeweging

Het systeem van de Russische vakbonden werd gevormd bij de geboorte van de Sovjet Unie. Volgens Lenin is er in een socialistisch systeem geen belangenconflict tussen werknemers en fabriekseigenaren van staatsbedrijven. Daarom was de onafhankelijke vakbond, die de belangen van werknemers behartigt, niet nodig. Lenin formuleerde de taken van vakbonden als het stimuleren van productie, het verzekeren van de implementatie van het plan, en ook het reguleren van de sociale aspecten zoals gezondheidszorg, pensioenen, vakantie schema's, huisvesting, culturele activiteiten, etc. Vakbonden waren eigenlijk een soort 'buffer' tussen de werknemers en de Communistische Partij.

Russische vakbonden waren deel van de structuur van bedrijven en ontvingen speciale taken, zoals het controleren van veiligheidsmaatregelen op de werkvloer. Vakbondsbijdragen waren direct voor

⁴ De uitwisseling in Seferihisar vond plaats voor en tijdens een training voor Russische, Turkse en Nederlandse metaalwerkers in Gönen, Turkije. Daardoor was er de mogelijkheid om een aantal Russische jongeren uit te nodigen om deel te nemen van woensdag tot vrijdag middag. Hoewel Rusland geen projectland is, zijn de bijdragen van de Russische deelnemers ook in de publicatie opgenomen.

het bedrijf en werden ingezet voor het behoud van vakbondseigendommen, de organisatie van verschillende culturele evenementen of uitstapjes. Van de vakbond kon het bedrijf geen conflict of provocatie tegen het management verwachten.

Veranderingen in de vakbondsstructuren vonden plaats met het ineenstorten van de Sovjet Unie in 1991. De Communistische Partij verdween en de eigendommen van de partij werden in beslag genomen. De Sovjet vakbonden verloren geen eigendommen. Het resultaat is dat de voormalige Sovjet vakbonden (FNPR) nog steeds bestaan en veel eigendom bezitten.

Ontwikkelingen in uitbreidende sectoren in de Russische economie gaan vaak niet samen met verbeteringen in arbeidsomstandigheden op de werkvloer en een toename in salaris van werknemers. De vakbonden die tot de FNPR behoren zijn hiërarchisch georganiseerd. De oprichting van een vakbond op de werkvloer moet eerst worden goedgekeurd door het management en de top van de vakbond. De oude machtsstructuren en besluitvormingsprocessen zijn nog steeds erg sterk. Hierdoor hebben deze vakbonden niet de flexibiliteit om te reageren op snelle veranderingen in de productiemethoden en arbeidsomstandigheden. De FNPR vakbonden hebben voornamelijk tot doel om diensten te verlenen in plaats van de organisatie van de arbeiders te versterken. Ze organiseren goedkope vakanties en sociale zekerheidsvoorzieningen voor hun leden maar ze werken niet aan de bestaande (ongelijke) machtsrelaties binnen bedrijven.

Recentelijk is een aanzienlijk aantal nieuwe onafhankelijke vakbonden opgericht, waarvan echter slechts een klein deel in staat is om zichzelf te onderhouden. Deze vakbonden vormen een kleine maar daadwerkelijke oppositiekraacht ten aanzien van de rijke en machtige fabriekseigenaren. De MPRA is de paraplu organisatie die de nieuw gecreëerde vakbonden in met name multinationale autobedrijven bijeen brengt. Veel van de werknemers van deze bedrijven en de leden van de vakbonden zijn jongeren.

Informatie omtrent jongeren en vakbonden in Rusland

Helaas geeft de media totaal geen aandacht aan de vakbeweging, organisatie van werknemers, of de strijd om rechten voor werknemers. Dit kan eenvoudigweg worden verklaard door de oppositie van de uitbuitende klasse ten aanzien van het feit dat arbeiders zich organiseren, opleiden, dat ze bewust worden van hun rechten en in staat zijn om werknemers te verdedigen. Alle informatie over onafhankelijke vakbonden wordt ofwel niet gepubliceerd, of verdraaid. Dus, de kennis die jongeren hebben over vakbonden is, zacht gezegd, zeer beperkt en vaak incorrect.

In deze situatie komt de informatie over de vakbonden bij jongeren terecht door verhalen van anderen. De bronnen van deze informatie zijn veelal senior collega's, die ook in Sovjet bedrijven werkten. Media portretteren vakbonden die zich inzetten voor de rechten van werknemers als extremistische organisaties.

Jonge werknemers staan onder druk op het werk, hun rechten worden geschonden, ze hebben lage lonen in bedrijven en een laag niveau van sociale bescherming. Jonge werknemers worden gedwongen om zelf voor hun rechten te vechten en hun belangen te behartigen. Vanwege incorrecte informatie omtrent vakbonden verspreid door de media hebben jonge werknemers een verkeerd idee van het werk van vakbonden, hun streven en doelen. Dat is de voornaamste oorzaak van de argwaan en soms de negatieve houding jegens vakbonden.

Jongeren zijn over het algemeen actieve mensen, vol kracht en energie. Deze kwaliteiten manifesteren zichzelf actief in vakbondsstrijd. Jonge werknemers zijn vaak beter voorbereid om deel te nemen aan stakingen, demonstraties en andere acties die door de vakbonden worden ondernomen.

Naast het actieve en energieke karakter van jongeren zijn er meer redenen waarom jongeren actief in de vakbondsstrijd betrokken zouden moeten worden: jongeren kunnen zich makkelijk aanpassen aan het werken met moderne technische middelen die gebruikt worden voor het uitwisselen van informatie, training en documentatie. Jonge werknemers zijn ook flexibeler in het leren en ze zijn in staat om een probleem van verschillende kanten te bekijken. Bovendien zijn ze minder ontvankelijk voor vooroordelen.

3. Discussies tussen deelnemers

Meerdere interessante en belangrijke discussies en gesprekken hebben plaats gevonden tussen deelnemers uit verschillende landen. Deze groepsdiscussies vonden vooral plaats tussen deelnemers van slechts twee verschillende landen en zij gingen in op een specifiek thema waar de deelnemers bijzondere belangstelling in hadden. Daarnaast is een ludieke actie georganiseerd door Turkse en Nederlandse deelnemers, en er is een interactieve oefening opgezet voor alle deelnemers. Onderstaande geeft verslag van de belangrijkste onderwerpen waarover de deelnemers hebben gediscussieerd tijdens het uitwisselingsprogramma in Turkije.

Brazilië - Rusland

Twee Braziliaanse en de Russische deelnemers, alle werkzaam in de metaalsector, bespraken hun ervaringen op het vlak van organisatie op bedrijfsniveau, specifiek in de automobiel sector. Ook gingen de deelnemers in op het belang van de deelname van enkele Russische Ford werknemers in het 'Internationale Comité van Ford Werknemers', dat werd opgericht in Taubaté, São Paulo, Brazilië (2006), en waar werknemers uit Venezuela, Mexico, USA, Rusland en Brazilië aanwezig waren.

De bijeenkomst richtte zich op de verschillende situaties waar deelnemers in verschillende landen zich in bevinden en hoe de werknemers georganiseerd zijn. De Braziliaanse ervaringen zorgde ervoor dat de Russische deelnemers de acties van hun lokale vakbond kritisch bekeken (in 2006 nog onderdeel van de FNPR), omdat deze de belangen van werknemers niet behartigde. Russische Ford werknemers besloten om zichzelf te organiseren en hun eigen vakbond op te richten zodat ze de werknemers daadwerkelijk konden vertegenwoordigen. Kort nadat de vakbond opgericht werd besloten verschillende werknemers van andere bedrijven om zich bij deze nieuwe vakbond aan te sluiten.

Brazilië - Turkije (1)

De Brazilianen legden de Turkse deelnemers uit hoe de organisatie van de vakbonden in Brazilië in elkaar zit, en gingen kort in op het realiseren van een productiemapping op de werkvloer. De Turkse werknemers, waarvan de meerderheid bij Danone werkte, deelden hun problemen op de werkvloer met de Braziliaanse activisten. De Brazilianen vroegen naar de behoefte om een wereldwijd Comité van Danone werknemers te vormen, omdat het bedrijf vestigingen heeft in verschillende landen, inclusief Brazilië. De Brazilianen boden ook aan om contact te leggen met de Braziliaanse Danone werknemers voor een wereldwijde mobilisering.

Brazilië - Turkije (2)

Braziliaanse en Turkse vrouwen bespraken op datzelfde moment de situatie van vrouwelijke werknemers in beide landen. De enige Braziliaanse deelnemster aan deze tafel is tevens lid van

het vrouwencollectief van de Braziliaanse vakbond in Curitiba en behartigt hierin de belangen van vrouwelijke werknemers.

De Turkse deelnemers deelden met haar de uitkomsten van een onderzoek over hoe werk door vrouwen in de Turkse maatschappij gezien wordt. Veel respondenten in het onderzoek, waaronder zelfs vrouwen, vonden dat vrouwen niet buitenshuis zouden moeten werken omdat ze de verantwoordelijkheid voor het huishouden en de kinderen heeft. Ook religie in Turkije beïnvloedt het negatieve idee jegens de publieke blootstelling van vrouwen. Jonge vrouwen in Turkije zijn de eerste werknemers die ontslagen worden tijdens de financiële crisis, en hun salarissen zijn lager dan die van mannen. Brazilië heeft een vergelijkbare ontwikkeling ondergaan. De feministische beweging in Turkije is relatief nieuw en is pas recentelijk begonnen met het verspreiden van informatie over internationale verdragen met betrekking tot bescherming van vrouwen en met het benaderen van de Globale Vrouwen Demonstratie. Ondanks de onderdrukking en de sterke macht van het patriarchaat strijden Turkse vrouwen elke dag voor veranderingen, voor basisrechten zoals hun mannen die hebben, om buitenshuis te werken en om te studeren.

De Braziliaanse deelnemster heeft een artikel gepubliceerd over deze discussie. Dit artikel is op 10 augustus 2010 in het Portugees gepubliceerd op de website van TIE-Brasil en TIE-Netherlands (<http://www.tie-netherlands.nl/node/1936>)



Brazilië - Wit-Rusland

Wit-Russische deelnemers vroegen de Brazilianen om uit te wijden over de situatie in hun land. Ze bespraken eerst de algemene politieke en economische situatie in Brazilië waarin vakbonden moeten opereren. De Brazilianen legden uit dat mensen ten tijden van de rechtse regering van Fernando Cardoso als individuen handelden en niet als een collectief. Sinds 2002 echter, met de

regering van Lula, is de situatie veranderd. Sociale bewegingen kregen de mogelijkheid om deel te nemen aan onderhandelingen en om invloed uit te oefenen op besluitvorming. Lula functioneert als een mediator tussen arme en rijke mensen in Brazilië.

Het huidige politieke systeem opent ook mogelijkheden voor vakbonden. Vakbonden hebben nu vertegenwoordigers in alle bedrijven. Ze werken direct op de werkvloer, wat resulteert in betere mogelijkheden om te onderhandelen en meer kennis over wat er gebeurt. Vakbondsactivisme in Brazilië is afhankelijk van de motivatie van mensen om lid te worden. De oprichting van de posities binnen bedrijven stimuleert een groei van het lidmaatschap. Nu is 85% van de werkende bevolking lid van de CUT. Mensen zien het belang in om zich te organiseren en gezamenlijk naar doelen toe te werken.

Daarnaast bespraken zij ook de houding van jongeren in Brazilië jegens vakbonden. Volgens de Braziliaanse deelnemers hebben jongeren vaak een neoliberale opvoeding gehad, waardoor ze neigen te denken dat ze hun doelen kunnen bereiken door individualisme. Echter, tegenwoordig zijn jongeren steeds meer bewust van het belang van vakbonden. Vakbonden proberen in te spelen op elk sociaal aspect van het leven van jongeren.

Tenslotte waren de Wit-Russen benieuwd hoe Brazilianen zichzelf wisten te organiseren tijdens de dictatuur. Brazilianen antwoordden dat de militaire dictatuur eindigde in 1985. Lula was al een belangrijk persoon in die tijd en vertegenwoordigde veel mensen. Als ze hem zouden vermoorden kon hij een martelaar worden. Naast de staatsvakbonden waren er ook autonome bewegingen door de werknemers gecreëerd, die in staat waren om stakingen te organiseren onafhankelijk van de staatsbonden. Deze bonden startten de nieuwe vakbeweging in Brazilië.

Turkije - Nederland

Nederlandse deelnemers bespraken met Turkse leden van de vakbond Tez-Koop Is sendikasi, waaronder vertegenwoordigers van de werknemers in supermarkten, de verschillen tussen het Nederlandse en Turkse systeem betreffende vakbonden en arbeidsrechten, met een speciale focus op de supermarkten sector. In beide landen werken in supermarkten veel jongeren.

Deelnemers bespraken eerst de verschillen in het vormen van een vakbond op de werkplaats. In Turkije is het nodig om 50% van de werknemers te overtuigen lid te worden om een vakbond in het bedrijf op te zetten. Dan wordt vakbond lidmaatschap in de arbeidsovereenkomst opgenomen. Veel bedrijven zijn tegen deze regeling. Daarom moet het vereiste aantal leden eerst behaald worden, voordat men voor een vakbond kan starten. Bedrijven verhogen vaak het aantal werknemers, zodat het moeilijk wordt om 50% van de werknemers te overtuigen. Werknemers worden vaak ontslagen als gevolg van hun lidmaatschap.

Omdat vakbondsstructuren en wetten veel verschillen tussen de twee landen, verschillen ook de voordelen die werknemers hebben als ze lid worden van de vakbond. In Nederland heeft iedere branche een CAO, die geldt voor alle werknemers in de sector. In Turkije, echter, is de CAO alleen geldig voor de leden van de vakbond. Ook geldt een werkweek van 40 uur en geen ontslag zonder geldige reden meestal alleen voor vakbondsleden, terwijl dit in Nederland voor iedereen geldt. In Turkije zorgen vakbonden voor financiële steun voor leden, bijvoorbeeld voor huur of gezondheidszorg. In Nederland wordt dit soort steun veelal door de overheid verzorgd. In beide landen wordt juridische ondersteuning geboden aan leden, maar hoewel dit in Nederland gebruikt

wordt in het geval van conflicten met de werkgever, kunnen leden in Turkije ook steun vragen voor privé kwesties zoals een scheiding. Turkse vakbondsleden genieten meer directe voordelen van hun lidmaatschap, terwijl in Nederland dezelfde arbeidsrechten gelden voor leden als voor niet-leden. De Nederlandse vakbond denkt dan ook dat werknemers lid moeten worden uit overtuiging. Dit verklaart waarom lidmaatschap van jongeren zoveel verschilt in beide landen, met gevolgen voor de strategieën om jongeren bij de vakbond te betrekken.

Wit-Rusland - Turkije

Wit-Russische en Turkse deelnemers bespraken de verschillen in structuur en regelingen met betrekking tot vakbonden in beide landen. Wit-Russen gingen in op het functioneren van de onafhankelijke vakbonden in Wit-Rusland. Ze legden hierbij het handvest en de CAO uit aan de Turkse collega's.

De Turkse deelnemers gingen in op de manier waarop werknemers zich moeten organiseren zodat een vakbond kan worden gevormd (zoals wordt uitgelegd hierboven, zie uitwisseling Nederland - Turkije). Zij voegden hieraan toe dat in het geval een bedrijf twee vakbonden heeft, de CAO wordt getekend met de vakbonden met het grootste ledental. De tweede vakbond kan voorstellen indienen die zij in de CAO opgenomen willen zien. De voorwaarden in de overeenkomst gelden vervolgens voor de leden van beide vakbonden.



Solidariteitsactie met ontslagen UPS werknemers

In april dit jaar besloten verschillende werknemers van UPS in Izmir, Istanbul en Ankara om lid te worden van de vakbond TÜMTİS. Sinds dat moment hebben UPS en onderaannemers verschillende van deze werknemers ontslagen. Leden van TÜMTİS kwamen aan op de Young Workers Gathering in Seferihisar en vroegen om solidariteit. De deelnemers van de Gathering verzamelden vervolgens

steunbetuigingen uit alle aanwezige landen, die allemaal bijeen in een doosje werden gestopt. Op 24 juni, vertrokken twee bussen vol deelnemers naar het UPS kantoor in Izmir om hun steun te betuigen aan de ontslagen werknemers. De doos met steunbetuigingen werd symbolisch aangeboden aan UPS om afgeleverd te worden bij het hoofdkantoor van UPS in de VS.

Daarnaast werd informatie uitgewisseld tussen Turkse en Nederlandse deelnemers over de situatie van de ontslagen werknemers, zodat vervolgacties in Nederland konden worden opgezet, en media aandacht aan het thema kon worden besteed. In Nederland hebben de deelnemers samen met andere activisten van FNV Bondgenoten vervolg gegeven aan de solidariteitsactie door lokale ludieke acties.

Interactieve discussie met alle deelnemers

Naast de informatie uitwisselingen tussen deelnemers van twee landen onderling, werden er ook enkele interactieve oefeningen gerealiseerd die zich richtten op een aantal centrale kwesties, om op deze manier discussie tussen alle landen te stimuleren. De meest interessante meningen en visies kwamen naar voren tijdens het 'stellingen-spel' waarin deelnemers gevraagd werden om een positie in te nemen ten aanzien van een stelling en om, als hierom gevraagd werd, hun positie te verklaren. Door het gebruik van een bal werden alle deelnemers gestimuleerd om mee te doen. Enkele van de meest interessante stellingen, argumenten en meningen zijn hieronder weergegeven.

Stelling 1: Jongeren zijn niet geïnteresseerd in vakbonden

De deelnemers stelden zich verdeeld op ten aanzien van deze stelling. Echter, toen het er op aan kwam de posities uit te leggen, deelden de meesten dezelfde mening: jongeren hebben gebrek aan de juiste informatie omtrent vakbonden. Een Russische deelnemer beweerde dat jongeren zeker wel geïnteresseerd zijn in vakbonden, maar dat het hun ontbreekt aan informatie om zich aan te sluiten. Een Wit-Russische deelnemers voegde toe dat, in het geval van Wit-Rusland, omdat de onafhankelijke vakbond niet in staat is om de werknemers van genoeg informatie te voorzien, en nieuwe werknemers verplicht zijn om zich bij de staatsbonden in te schrijven, zij gedesillusioneerd raken om zich bij een vakbond aan te sluiten. Ook de Nederlanders deelden de mening dat een gebrek aan informatie onder jongeren de voornaamste reden is waarom zij zich niet voor vakbonden interesseren.

Stelling 2: Nieuwe media is alleen goed voor informatie; maar niet als instrument om jongeren te organiseren op de werkvloer.

Ook deze stelling was aanleiding voor heftige discussies. De overgrote meerderheid van de deelnemers waren voorstanders van nieuwe media zoals facebook, twitter en youtube, als middelen waarop mensen over de hele wereld bereikt en geïnspireerd kunnen worden. Via deze weg kunnen zij meedoen aan acties of hun steun betuigen op een andere manier. Daarnaast, zo beargumenteerde een Braziliaanse deelnemer, kan nieuwe media worden gebruikt voor het uitzenden van nieuws over vakbonden, als de mainstream media in handen zijn van rechtse partijen. Slechts drie personen behielden hun positie tegen het gebruik van nieuwe media om jongeren te organiseren. Hun voornaamste argument was dat face-to-face contact noodzakelijk is

om vertrouwen te winnen en om jongeren te bemoedigen om zich te organiseren. Media is niet in staat om dit persoonlijke contact te maken. In het algemeen waren de anderen het er mee eens dat direct contact effectiever is voor organisatie, maar zij bleven bij hun standpunt dat ook het gebruik van de nieuwe media belangrijke mogelijkheden opent voor vakbondsactivisme.

Stelling 3: Alleen jongeren kunnen andere jongeren organiseren.

De meerderheid van de deelnemers was het niet met deze stelling eens. De meest stellige positie kwam van een Russische deelnemer, die van mening was dat vakbonden mensen met ervaring in het organiseren van jongeren nodig hebben, wat meestal oudere mensen zijn. Echter, veel anderen beweerden dat, met een paar uitzonderingen, het beter is dat jongeren zelf andere jongeren organiseren. Een Braziliaanse deelnemer legde uit dat, in het geval van Brazilië, er een culturele kloof bestaat tussen de leiders van verschillende generaties, vanwege de verschillende politieke context waarin elk is opgegroeid. Jongeren zouden daarom beter dan ouderen in staat zijn om jongeren te organiseren. Een laatste interessante opmerking kwam uit Wit-Rusland. Beweerd werd dat jongeren normaalgesproken gedefinieerd worden als personen tussen 18 en 35. Dat betekent dat er een enorm leeftijdsverschil kan bestaan tussen 'jonge' leiders en 'jonge' werknemers. 'Jonge' leiders zijn vaak zelfs ouder dan 35, en zij zijn niet in staat om werknemers van 18 te vertegenwoordigen, vanwege het verschil van 17 jaar.



Stelling 4: Leiders hebben ervaring en training nodig om goede leiders te zijn.

Deze stelling werd voorgesteld door één van de deelnemers en ontwikkelde zich uit de discussie omtrent stelling 3. Opnieuw werd door sommigen het belang van ervaring benadrukt, dat vooral ouderen hebben, terwijl anderen van mening waren dat jongeren meer enthousiast en open zijn voor nieuwe ideeën. Jongeren zouden bovendien een kans moeten krijgen omdat ze de toekomst vertegenwoordigen. Echter, een groot deel van de deelnemers bleef bij het standpunt dat leiders training en ervaring nodig hebben om effectief te kunnen werken. Een compromis werd geopperd

door een Nederlandse deelnemer, die beweerde dat jongeren perfect in staat zijn om goede leiders te zijn, maar dat het heel nuttig is om een netwerk, de juiste contacten en de juiste informatie te hebben om effectief te kunnen werken.

4. Conclusies

Vergelijkbare tendensen en uitdagingen

De vier landen die deelname in de uitwisseling hebben te maken met verschillende nationale contexten betreffende jongeren en vakbonden. Deze hebben de deelnemers behandeld. Echter, er kunnen ook een aantal vergelijkbare tendensen en uitdagingen worden geïdentificeerd. De meest belangrijke hiervan worden hieronder weergegeven.

In de eerste plaats zijn nieuwe vormen van organiseren buiten de traditionele bedrijfsbenadering belangrijk om jongeren te bereiken. Jongeren organiseren zich op alternatieve manieren; naast op basis van hun klasse (arbeiders) bouwen ze een collectieve beweging op basis van hun identiteit en leeftijd. Zo worden er in door jonge vakbondsleden linken gelegd met politieke jongerenbewegingen en studentenvakbonden, die niet direct bezig zijn met het versterken van de positie van jongeren binnen bedrijven maar de idealen van de vakbond wel ondersteunen en leden kunnen werven in sectoren en bedrijven waar de vakbonden nog geen vaste grond aan de voet hebben. Jongeren gebruiken nieuwe manieren van organizing die niet alleen plaatsvinden binnen de bedrijven maar een bredere uitstraling hebben in de wijken via lokale associaties (sport clubs, thee huizen) en zijn er politieke jongerengroepen die een rol hebben bij organiseren van werknemers. Er is echter geen consequente strategie van vakbonden om deze initiatieven uit te bouwen of te institutionaliseren.

Ten tweede houden vakbonden veelal vast aan de structuur en strategieën die effectief waren toen economieën nog nationaal georganiseerd waren en zij een duidelijke positie hadden als onderhandelingspartner in het economisch gestel. Met de toenemende globalisering en flexibilisering van arbeid zijn nieuwe strategieën nodig om groepen die buiten de formele sector vallen (jongeren onder anderen) te bereiken. Veranderingen die nodig zijn om in te spelen op de nieuwe uitdagingen en het organiseren van flexwerkers en jongeren buiten de geijkte methoden gaan echter langzaam en stuiten soms op weerstand van de oudere generatie leiders die al lange tijd op hun positie zitten. Zowel op de arbeidsmarkt als binnen de vakbonden is er sprake van discriminatie op basis van leeftijd; jongeren bevinden zich vaak in de marges van de organisatie en lopen tegen een hiërarchische structuur op waarbinnen ze weinig invloed kunnen uitoefenen.

Tenslotte vereist de dagelijkse vakbondsstrijd dat er direct gereageerd wordt op sluitingen van bedrijven, ontslagen etc. waardoor het jonge vakbondsleden vaak ontbreekt aan de tijd en de mogelijkheid om afstand te nemen van de dagelijkse vakbondspraktijk en strategisch na te denken over specifieke uitdagingen voor jonge vakbondsleden en werknemers. Bovendien is er een gebrek aan plekken voor samenwerking/uitwisseling tussen jongeren van verschillende bonden (dikwijls met verschillende kleuren). Dit is met name het geval in Turkije en Brazilië waar het maatschappelijk middenveld (en ook de vakbeweging) enorm gepolitiseerd is en mensen met verschillende politieke kleuren (maar wel dezelfde collectieve belangen) niet voldoende samenwerken. In Wit-Rusland is uitwisseling belangrijk omdat de vakbonden voornamelijk een sterke poot hebben op bedrijfsniveau maar contact tussen leden van verschillende sectoren op nationaal niveau nauwelijks plaatsvindt.

Praktische opstelling

De uitwisseling in Turkije was opgezet om ruimte te geven aan jonge vakbondsactivisten om informatie en ideeën met elkaar te delen en om van elkaar te leren.

Wat betreft de praktische opstelling bleek uit de evaluatie dat de meeste deelnemers van mening waren dat kleine groepjes als een effectievere opstelling functioneerden voor discussie en het delen van informatie dan de plenaire sessies. In de kleine groepjes kwamen deelnemers van slechts twee landen bijeen en bespraken zij specifieke thema's waar belangstelling in was. De plenaire sessies daarentegen waren bruikbaar om algemene informatie te verkrijgen, maar hierin was minder tijd voor gedetailleerde inzichten en diepgaande vragen.

'Lessons learnt'

Deelnemers van de Young Workers Gathering 2010 hebben informatie kunnen verzamelen rondom hun interessegebied, d.w.z. de aspecten van de vakbeweging die hen het meest aanspreken. Hun kennis in dit interessegebied is uitgebreid en bovendien kunnen ze nu hun eigen situatie zien in een groter internationaal perspectief.

Daarnaast hebben de deelnemers informatie kunnen verzamelen omtrent jongeren vakbonden. De belangrijkste informatie is in dit rapport samengevat. Een aantal belangrijke conclusies is hieronder samengevat. Deze conclusies kunnen worden gebruikt ter inspiratie voor vervolg activiteiten in de respectievelijke landen.

Met betrekking tot de rol van jongeren in de vakbeweging:

- Jonge vrouwen zijn vaak extra kwetsbaar: in verschillende landen worden jonge vrouwen eerder dan mannen ontslagen als er een crisis is, en hun salarissen zijn lager dan die van mannen.
- Jongeren kunnen leiders zijn en andere jongeren organiseren, maar een netwerk, de juiste contacten en de juiste informatie zijn nuttig om effectief te werk te gaan en mee te dingen met oudere leiders.

Met betrekking tot de relatie tussen jongeren en vakbonden

- Jonge werknemers hebben vaak een gebrek aan (de juiste) informatie om actief te worden in onafhankelijke vakbonden. Zij denken vaak dat vakbonden niet nuttig voor hen zijn of hebben zelfs negatieve ideeën over vakbonden. Informatievoorziening zou effectiever moeten zijn en zich meer op jongeren moeten richten.
- Nieuwe media zijn nuttig om jongeren te informeren over de vakbondsstrijd en om een brede steun te mobiliseren, in het bijzonder in landen waar mainstream media een antivakbond houding hebben. Echter, het moet geen vervanging zijn voor het face-to-face contact op de werkvloer omdat dat belangrijk is om vertrouwen te winnen en jongeren actief te krijgen.

- Strategieën om meer jongeren in vakbonden te betrekken verschillen tussen landen omdat ze voor een groot deel afhangen van wat vakbonden de leden aanbieden. Vakbonden zouden duidelijk moeten benadrukken wat de voordelen voor jongeren zijn als ze lid worden.

Met betrekking tot effectieve strategieën om jongeren te organiseren en hun positieve te verbeteren:

- ‘Productiemapping’, een methode die in Brazilië is ontwikkeld en waardoor werknemers macht opbouwen op de werkplek en zich organiseren, is een bewezen effectieve methode om jongeren (bijvoorbeeld in multinationals) en andere moeilijk te organiseren groepen te organiseren.
- De methode van ‘organising’, ontwikkeld in de VS, is een effectieve strategie om flexibele werknemers, wat vaak jonge of andere kwetsbare groepen zijn, te organiseren. Het zorgt voor ‘empowerment’ van de werknemers zodat zij problemen op de werkvloer collectief aan kunnen pakken.
- Voor jonge werknemers in multinationals kan het vormen van Internationale Werknemers Comités van bedrijven die in verschillende landen opereren, een effectieve manier zijn om hun positie te versterken.
- Vakbondsorganisatie is het meest effectief op de werkvloer. Op de werkvloer beleven de werknemers hun dagelijkse problemen en het mobiliseren van werknemers rondom de urgente belangen kan bijdragen aan concrete stappen om hun leven te verbeteren. Bovendien werkt het feit dat zij degenen zijn die de veranderingen bewerkstelligen in plaats van de vakbond die iets voor hun doet, tot empowerment en dit kan leiden tot een toename in organisatiegraad.

Vervolgstappen

Network:

Na de Young Workers Gathering 2010, is de webpagina ‘Youngunionactivists’ gecreeerd op <http://youngunionactivists.wordpress.com/>. Op deze website kunnen deelnemers van de zes landen in contact blijven staan, zij kunnen de informatie lezen die op de Gathering is gepresenteerd en nieuwe informatie delen rondom belangrijke ontwikkelingen, initiatieven, ludieke acties en protest. Deze website geeft continuïteit aan de opgezette contacten en stimuleert internationale steun onder jonge vakbondsactivisten wereldwijd.

Naast de website zijn verschillende fora, facebook pagina’s en andere netwerken opgezet waarin deelnemers elkaar kunnen informeren over urgente acties en nieuws betreffende arbeidsrechten en vakbonden.

Follow-up seminars:

In elk deelnemend land worden in het najaar van 2010 twee follow-up seminars georganiseerd. In deze seminars zullen deelnemers de belangrijkste conclusies delen met een bredere groep mensen in hun respectievelijke landen. Op deze manier geven de seminars continuïteit aan de uitkomsten van de uitwisseling.

Bijlage 1: Overzicht van het programma en activiteiten

Maandag 21 Juni:

- De Wit-Russische, Nederlandse en Braziliaanse deelnemers arriveren op de plek van de Young Workers Gathering in Seferihisar

Dinsdag 22 Juni:

- De Wit-Russische, Nederlandse en Braziliaanse deelnemers krijgen een introductie in het programma en introduceren zichzelf aan elkaar
- De deelnemers nemen deel aan een toeristisch uitstapje naar Seferihisar

Woensdag 23 Juni:

- Russische en enkele Turkse deelnemers arriveren
- Alle deelnemers krijgen een introductie van het programma en introduceren zichzelf aan elkaar door middel van een interactieve oefening
- In de plenaire sessie gaat een gastspreker in op de geschiedenis van de Turkse arbeidersklasse
- Deelnemers uit Brazilië en Nederland presenteren de context omtrent jongeren vakbonden in hun respectievelijke landen in de plenaire sessie
- Nederlandse deelnemers discussiëren met Turkse deelnemers van de vakbond Tümtis
- Wit-Russische deelnemers discussiëren met Braziliaanse deelnemers
- Nederlandse, Braziliaanse en Wit-Russische deelnemers laten video's zien van arbeidsomstandigheden en vakbondsacties in hun respectievelijke landen in de plenaire sessie

Donderdag 24 juni:

- Deelnemers uit Wit-Rusland en Turkije presenteren de context omtrent jongeren en vakbonden in hun respectievelijke landen in de plenaire sessie
- Alle deelnemers nemen deel aan een interactief spel waarin stellingen worden bediscussieerd
- Braziliaanse deelnemers discussiëren met Russische deelnemers
- Alle deelnemers doen mee aan de solidariteitsacties voor de ontslagen UPS werknemers van vakbond Tümtis

Vrijdag 25 Juni:

- In de plenaire sessie presenteren deelnemers uit Nederland, Rusland, Wit-Rusland en Brazilië relevante onderwerpen omtrent jongeren en vakbonden
- Russische deelnemers verlaten de Gathering omdat ze naar een andere uitwisseling in Turkije gaan

- Turkse vrouwelijke deelnemers van verschillende bonden discussiëren met de vrouwelijke Braziliaanse deelnemer
- Nederlandse deelnemers discussiëren met de Turkse deelnemers van vakbond Tez-Koop Is sendikasi
- Braziliaanse deelnemers discussiëren met de Turkse deelnemers

Zaterdag 26 Juni:

- Wit-Russische deelnemers verlaten de Gathering om naar huis te gaan
- In de plenaire sessie presenteren Turkse, Nederlandse en Braziliaanse deelnemers onderwerpen omtrent de economische crisis en vakbonden
- Deelnemers uit Brazilië en Nederland evalueren de Gathering met TIE-Netherlands en TAREM
- Deelnemers uit Brazilië en Nederland discussiëren met TIE-Netherlands over de belangrijkste vervolgstappen

Zondag 27 Juni:

- Braziliaanse, Nederlandse en Turkse deelnemers verlaten de Gathering en gaan naar huis