



Themaseminar ‘Europese solidariteit’, 23 mei 2008

Een uitwisseling tussen kaderleden van FNV Bondgenoten en kaderleden uit Oekraïne, Rusland en Wit-Rusland

Oost-Europa komt steeds dichterbij. Nederlandse bedrijven verplaatsen hun productie naar landen als Oekraïne en Polen en door de opening van de grenzen met nieuwe EU staten komen er steeds meer ‘gastarbeiders’ uit deze landen naar Nederland. Deze veranderingen hebben niet alleen gevolgen voor de Nederlandse arbeidsmarkt en de Nederlandse werknemers. Ook in Oost-Europese landen hebben werknemers te maken met nieuwe uitdagingen. Oude staatsbedrijven worden gesloten en maken plaats voor multinationals met een ‘flexibele’ visie op arbeidscontracten, sociale voorzieningen en lonen, de werkloosheid neemt toe en er komen meer en meer uitzendbureaus die mensen voor korte tijd te werk stellen en mensen werven die in West-Europa kunnen gaan werken.

Terwijl de werkgevers proberen werknemers van verschillende landen tegen elkaar uit te spelen, proberen vakbonden in de verschillende landen bestaande arbeidsvoorwaarden te verdedigen en ook de nieuwe werkplekken te organiseren.

FNV Bondgenoten ondersteunt via haar Solidariteitsfonds vakbonden in onder andere Rusland, Wit-Rusland en Oekraïne. Door trainingen en uitwisselingen (ook met Nederlandse kaderleden) worden de bonden versterkt zodat zij beter in staat zijn werknemers in de nieuwe multinationale bedrijven te organiseren. In het kader van één van deze projecten wordt de vakbeweging in Oekraïne ondersteund bij de opzet van een landelijk scholingsprogramma vanuit de kaderleden in de bedrijven. Daarnaast worden ook internationale seminars georganiseerd rond een aantal thema’s die zowel in Nederland als in Oekraïne spelen.



Ter afsluiting van dit project vond er op vrijdag 23 mei op het hoofdkantoor van FNV Bondgenoten een themaseminar “Europese solidariteit” plaats. Het was een afsluiting van een reeks seminars over ‘globalisering en vakbondswerk’. Het themaseminar bouwde voort op de themadag ‘vakbeweging en Oost-Europa’ die op 13 oktober 2006 heeft plaatsgevonden. Op deze dag vond er een uitwisseling plaats tussen kaderleden uit Oekraïne, twee Poolse arbeiders die in Nederland werkzaam zijn en een aantal kaderleden van FNV Bondgenoten. Zij behandelden vragen als: wat zijn de belangrijkste gevolgen van globalisering in

Nederland, Polen en Oekraïne? En, hoe kan de vakbeweging het beste de belangen van haar leden behartigen? Ook is er gesproken over arbeidsmigratie en de gevolgen voor Nederlandse werknemers en in de landen van herkomst.

De themadag maakte onderdeel uit van een meerdaags studiebezoek dat tot doel had acht kaderleden uit Oost-Europa kennis te laten maken met het Nederlandse vakbondswerk en een uitwisseling te stimuleren met Nederlandse collega’s. Naast de themadag is er een bezoek gebracht aan drie Nederlandse bedrijven: DSM Geleen, Nedcar Born en Corus IJmuiden

De themadag

De themadag begon om 10 uur op het hoofdkantoor van FNV Bondgenoten in Utrecht. Er hadden zich 13 Nederlandse kaderleden opgegeven, afkomstig uit verschillende sectoren. Vanuit Oost-Europa deden er vijf kaderleden mee uit Oekraïne (verschillende metaalbedrijven), twee

kaderleden van Ford Sint Petersburg uit Rusland en één kaderlid werkzaam in de staatsmijnen van Wit-Rusland.

Het hoofdthema van de dag was ‘de groei van Europa, multinationals en Europese solidariteit’.

Er kwamen vragen aan bod als:

- Wat zijn recente veranderingen in het karakter van het werk en de positie van werknemers in multinationals in Nederland? Hoe moet de Nederlandse vakbond zich ‘wapenen’ om met deze veranderingen om te gaan?
- Wat zijn recente gevolgen van globalisering en de komst van multinationals voor werknemers in Oost-Europa?
- Wat zijn ervaringen van vakbondswerk in multinationals in Nederland en in Oost-Europese landen? Tegen welke obstakels loopt men op?
- Hoe kan Europese solidariteit en samenwerking met collega’s in Rusland, Oekraïne en Wit-Rusland worden vergroot?
- Hoe kunnen we er in Nederland voor zorgen dat ‘oude’ en ‘nieuwe’ arbeiders niet tegen elkaar uitgespeeld worden?



Tijdens het seminar bleek dat werknemers uit zowel West- als Oost Europa een aantal vergelijkbare veranderingen constateren in hun werk en de positie van de vakbond binnen multinationals.

De Nederlanders wezen erop dat arbeidsvoorwaarden worden uitgehold, dat er gedreigd wordt met verplaatsing van productie, dat vooral ouderen ‘de dupe’ zijn en dat echt vakmanschap verdwijnt. Vakbonden zouden onder deze omstandigheden een ‘convenant werkgelegenheid’ moeten afdwingen en de werkgever verantwoordelijk maken om alternatieven te bieden. Verder werd er gewezen op het belang van scholing, het aandragen van alternatieven voor de verplaatsing van productie en een sterkere positie en inmenging van de vakbond in de politiek. Naast deze ‘interne’ maatregelen zouden werknemers en de vakbond zich internationaal moeten oriënteren en zich solidair moeten opstellen ten opzichte van collega’s in Oost-Europa. Maatregelen die onder anderen werden genoemd zijn: op Europees niveau wetten ontwerpen, Cao’s over de grenzen gelijk maken, buitenlandse vakbonden en collega’s steunen met concrete tips over collectief onderhandelen en het organiseren van acties.

Jammer genoeg zijn er verschillende obstakels die internationale samenwerking in de weg staan. Zo zijn vakbonden (soms) niet integer, is er weinig geld beschikbaar voor internationale samenwerking en worden bonden in andere landen vaak alleen maar gesteund als het goed is voor de werknemers in Nederland.

Ervaringen met globalisering in Rusland, Oekraïne en Wit-Rusland

Na de presentatie van de Nederlanders kwam Katia Ruzinova aan het woord. Zij is een jonge vrouw, werkzaam bij Ford St. Petersburg, *Rusland*. Bij Ford St. Petersburg is sinds 2005 sprake van een sterke groei van een nieuwe, activistische en jonge vakbeweging. Katia: “In 2004 was de vakbond zeer klein. De voorzitter van onze vakbond was administratief medewerker en had weinig contact met de productiemedewerkers. Toen de vakbondsvoorzitter eisen wilde stellen bij de directie werd er niet naar hem geluisterd. De vakbond had geen sterke positie en ging niet staken. In 2005 gingen twee leden naar Brazilië om ervaringen uit te wisselen met werknemers van Ford fabrieken uit verschillende landen. Aan de hand van het model van de vakbond in Brazilië hebben we een nieuwe vakbond opgezet. De vakbond groeide snel tot ongeveer 1000 leden.”

Katia vertelt over de staking in november 2007. Dit was de eerste maal in de post-Sovjetperiode dat arbeiders van een bedrijf op een goed voorbereide en georganiseerde manier de strijd aan zijn gegaan met hun werkgever. De staking begon 20 november en werd drie weken lang volgehouden. De

lopende banden van de fabriek werden volledig stilgelegd. Het management was in staat één ploeg te formeren, voornamelijk samengesteld uit kantoormensen. Tegen het einde van de staking kwam er een tweede ploeg om de assemblagelijnen te laten draaien. Politie-eenheden intimideerden de mensen op de picket lines en de organisatoren van de staking zijn bedreigd met vervolging. Toch is er gedurende de staking maar een beperkt aantal auto's van de assemblagelijnen gelopen.

Aan het einde van de staking stemde een algemene vergadering van de Ford arbeiders in een geheime stemming voor het stoppen van het protest, de bedrijfsleiding beloofde daarop de lonen te verhogen. Hoewel de eisen van de vakbond niet volledig door het management zijn ingewilligd typeerde de voorzitter van de vakbond het geheel als een overwinning. Het was de eerste staking die de autoriteiten niet uiteengeslagen hebben en waarin de deelnemers de garantie verkregen dat zij niet onderworpen zouden worden aan repressie. De staking heeft eens te meer laten zien dat de wetten tegen de vakbonden werken, maar heeft ook aangetoond dat sterke arbeidersorganisaties een weg kunnen vinden langs vele van deze beperkingen. Daarnaast is de staking dagenlang in het nieuws geweest en hebben veel mensen er kennis van genomen dat fabrieksarbeiders in Rusland schaamteloos worden onderbetaald.¹



Oekraïne bevindt zich inmiddels in een proces voor toetreding tot de WTO en de EU. Men neemt allerlei maatregelen voor liberalisering en opening voor buitenlands kapitaal. De gevolgen hiervan zullen de komende jaren zichtbaar worden. Een kaderlid uit Oekraïne vertelt over de ervaringen van werknemers bij Daewoo. Volgens hem zijn sinds de overname door de multinational op dit bedrijf de arbeidsomstandigheden enorm verbeterd: “het eerste wat men deed was de afdelingen schoonmaken. Olievlekken werden verwijderd, ze hebben alles opgeruimd”. Een Nederlands kaderlid merkt hierna op dat Daewoo dat vooral doet omdat een schone werkplek de productiviteit vergroot en dat het niet zozeer om het welzijn van de werknemers wordt gedaan.

Het verhaal van Nikolai, werkzaam in de staats (kali-)mijnen van *Wit-Rusland* was wat anders. In Wit-Rusland, ook wel de laatste dictatuur van Europa genoemd, is het voor de onafhankelijke vakbeweging moeilijk opereren. De staatsvakbond en de overheid probeert de BKDP (onafhankelijke vakbond) zoveel mogelijk ‘bureaucratische’ beperkingen op te leggen. Nikolai vertelt: “voorbeelden zoals de staking bij Ford in Rusland vinden bij ons niet plaats of worden niet genoeg door de massamedia toegelicht.” Wit-Rusland is op dit moment een vrij gesloten land voor investeerders van buiten. “We hebben niet zoveel te maken met multinationals. De globalisering in Wit-Rusland is bijna niet te merken.” In Wit-Rusland gelden arbeidscontracten één tot vijf jaar. Zo probeert de werkgever de werknemers onder druk te zetten. De werkgever kan bovendien de contracten breken zonder opgaaf van reden. Deze korte termijn contracten zijn dan ook het meest acute probleem van de vakbond in Wit-Rusland.



Na deze presentaties wilden de Nederlandse kaderleden verschillende dingen weten. Een kaderlid werkzaam bij Inalfa Venray gaf aan dat op zijn bedrijf een analyse was gemaakt om te bepalen welk Oost-Europees land het meest gunstige klimaat voor investering heeft. Oekraïne bleek op de tweede plek te komen. Er werd gevraagd naar de loonkosten in de verschillende landen (Wit-Rusland 300 EU per maand, Oekraïne 200 EU per maand, Rusland 700 EU per maand) en of de lonen gestegen waren de afgelopen tijd (gemiddeld 20%).

Hoe kan Europese solidariteit en samenwerking met collega's in Rusland, Oekraïne en Wit-Rusland nu worden vergroot en hoe kunnen we ervoor zorgen dat verschillende arbeiders niet tegen elkaar uitgespeeld worden?

¹ http://www.solidariteit.nl/ingezonden/2008/gelijkspel_voor_ford.html

Hierover zijn de twee groepen het erg met elkaar eens. Beiden geven aan dat delegaties van verschillende landen bij elkaar moeten komen. Uitwisseling kan gestimuleerd worden door seminars en bedrijfsbezoeken. Vakbonden van landen die niet te ver van elkaar afliggen zouden zo gezamenlijke acties kunnen organiseren. Voordat er een uitwisseling plaatsvindt is het wel cruciaal



meer over de andere vakbond te weten te komen. Er moeten centra zijn die informatie over acties en situaties in andere landen kunnen verspreiden en moet er een commissie worden opgericht die zich bezig houdt met het leggen van contacten tussen vakbonden. De Nederlandse kaderleden merken bovendien op dat het bij een uitwisseling belangrijk is dat de kaderleden iets meer van het land en de situatie leren kennen. Een meer algemeen beeld van het leven van collega's in andere landen draagt bij aan begrip en solidariteit. Collega's uit andere landen kunnen bijvoorbeeld bij mensen thuis onder worden gebracht in plaats van in hotels. Ook is het cruciaal dat er mogelijkheden zijn om met kaderleden in bedrijven te praten en niet alleen met het management.

Nikolai vertelt kort over de situatie in Wit-Rusland en de redenen waardoor verhoudingen tussen werknemers soms verslechteren. "In Wit-Rusland krijgt men toeslag naarmate men langer op het bedrijf werkt. Het kan voorkomen dat nieuwe werknemers meer geld krijgen dan oude werknemers. De jaloezie die dan ontstaat heeft gevolgen voor het psychologisch klimaat binnen het collectief." Een andere reden is dat het scholingsniveau van de nieuwe werknemers lager ligt dan dat van oude werknemers. Het officiële werkloosheidscijfer in Wit-Rusland is 1,5%. In werkelijkheid is het echter veel groter. De uitkering bij werkloosheid is 30 dollar per maand. Personen die deze uitkering ontvangen worden echter niet als werklozen gezien. Ook in Oekraïne neemt de werkloosheid toe. Als iemand werkloos wordt krijgt hij/zij eerst het gemiddelde loon. Daarna 70%.

In Nederland is er op sommige werkplekken sprake van verdeeldheid tussen Nederlandse (autochtone) werknemers en 'nieuwe' (migranten-) werknemers met een andere nationaliteit. Om ervoor te zorgen dat werknemers niet tegen elkaar uitgespeeld worden is het belangrijk dat het taalprobleem beheerst wordt. Daarnaast moet je respect voor elkaar hebben en van elkaar willen leren. Je moet onderkennen dat iedereen anders in elkaar zit maar dat je tegelijkertijd problemen als arbeiders met elkaar deelt.

Ter afsluiting van het seminar werd er even kort geëvalueerd. Nederlandse kaderleden gaven aan dat ze veel dingen gehoord hebben die voor hen herkenbaar zijn. Cees Ladestein (Nemef): "Dit is de eerste keer dat ik met buitenlandse collega's in dit verband samen zit. Je hoort dat problemen in West en Oost eigenlijk bijna hetzelfde zijn. We hebben elkaar allemaal nodig en moeten solidariteit kweken. We zijn allemaal gelijk."

Nina (Oekraïne) spreekt haar dankbaarheid uit. Ze grapt dat men ondanks de oververtegenwoordiging van mannen onder de Nederlandse delegatie ("We maakten ons een beetje zorgen over dit seminar, vooral toen we de mannen zagen") men toch tot vruchtbare ideeën is gekomen. Daarnaast geeft ze aan veel geleerd te hebben van de bedrijfsbezoeken en dat ze het leuk vond om de huizen van een aantal Nederlanders van binnen te zien. Nikolai (Wit-Rusland): "In deze vijf dagen hebben we een erg interessant programma gehad. Het is interessant een aantal Nederlandse bedrijven te bezoeken en te zien hoe de productie is georganiseerd en de arbeidsomstandigheden van Nederlandse werknemers. Ook is het belangrijk om de structuur van de Nederlandse vakbond te leren kennen en met de kaderleden te praten." De kaderleden uit Oost-Europa vertellen dat ze wat ze geleerd hebben op papier willen zetten en willen delen met collega's in seminars, publicaties van de vakbond en bedrijfsbulletins.