

Verslag

‘Seminar Jongeren en Vakbonden, een internationaal uitwisselingsprogramma’

Inclusief een workshop ‘Workplace Mapping’ van Braziliaanse vakbondsleden
4 november 2010

Tussen 20 en 26 juni 2010 namen 6 jonge medewerkers en kaderleden van FNV Bondgenoten deel aan een internationale uitwisseling over het thema ‘jongeren en vakbonden’ in Turkije. Zij hebben met collega’s uit Turkije, Belarus en Brazilië ervaringen uitgewisseld over de situatie van jongeren in vakbonden in deze landen en het organiseren van jonge werknemers. De uitwisseling heeft op korte termijn al op meerdere punten resultaten opgeleverd en ontwikkelingen in gang gezet.

Om op basis van de geleerde lessen ook de discussie aan te gaan met collega’s in Nederland en het geleerde te verduurzamen vond op 4 november 2010 het seminar ‘Seminar Jongeren en Vakbonden, een internationaal uitwisselingsprogramma’ plaats. Op dit eerste seminar waren (met hulp van E-Motive, een fonds uit de ontwikkelingssamenwerking) ook vier Braziliaanse vakbondsleden uitgenodigd. Onder hen was de coordinator van TIE-Brasil en drie actieve vakbondsleden van de vakbondsfederatie CUT (Central Unica dos Trabalhadores).

Het seminar bestond uit twee delen:

- Ochtend: presentatie van geleerde lessen met betrekking tot jongeren en vakbonden en interne discussie middels interactieve oefeningen
- Middag: workshop door Braziliaanse collega’s over de ‘Workplace Mapping’, als methode voor het organiseren op de werkplek.

Onderstaande is een verslag van het seminar en de belangrijkste conclusies.



Ochtendprogramma:

Ola Chojecka, die werkt met migrantarbeiders in de agrarische sector bij FNV Bondgenoten en deel van de jongerendeleгатie die in juni naar Turkije is geweest, presenteert de conclusies van de jongerenuitwisseling in Turkije. De belangrijkste conclusies zijn:

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 vakbondstrijd 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 positie 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 Comites 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.



Vervolgens voeren de deelnemers, in drie groepjes, een discussie over jongeren en vakbonden, aan de hand van de volgende twee stellingen:

- “Jongeren van nu zijn individualistisch. We moeten ze binnenhalen door ons te richten op individuele belangen en individuele diensten. Begrippen als het collectieve belang en solidariteit zijn niet meer van deze tijd en schrikken hen af.”
- “Werkende jongeren bereik je op hun werkplek. Je moet ze organiseren rondom hun directe dagelijkse arbeidssituatie. Als vakbonden ervoor kiezen om meer ruimte te bieden aan jongeren om zich te organiseren rondom bredere thema's (zoals relatie vakbond-politiek, onderwijs of cultuur) dan verworden deze jongerengroepen tot een politieke beweging. Daarmee bouw je als vakbond geen positie op om duurzaam de situatie van werkende jongeren te verbeteren.”

De groep verdeelt zich in drie subgroepen, die elk de twee stellingen bediscussieren en vervolgens plenair presenteren.

Groep 1: Rob Brand, Piet de Vries, Alessandra de Oliveira, Ilhan Can, Claudio da Silva, Michiel Al.

Ilhan Can presenteert de discussiepunten en conclusies van zijn groep. Hij begint met de vergelijkingen en verschillen: zowel de Nederland als Braziliaanse vakbondsactivisten leven in de huidige neoliberale wereld. Brazilië kent een verleden van dictatuur, waarin activisten monddood werden gemaakt, Nederland van sociaal democratie, waarin alles voor mensen geregeld werd. In beide landen hebben mensen voorgeschoteld gekregen dat zij individuen zijn. De samenleving is niet zozeer veranderd, hetgeen dat verandert is met de tijd,

is het zelfbeeld van mensen. Het is nodig dat aan dit zelfbewustzijn gewerkt wordt en men bewust wordt gemaakt van de kracht van individuen samen. Het individualisme kunnen we nooit als kracht gebruiken; het wordt tegen ons gebruikt. Vakbonden moeten zich daarom niet op individuele diensten richten. Wat betreft de politiek zien we dat er in Brazilië meer openheid richting de politiek is dan in Nederland. Wij zijn van mening dat de vakbeweging altijd moet opereren binnen het kader van gelijkheid, en nooit op basis van racisme of seksisme. Claudia de Oliveira voegt hier nog aan toe dat de vakbond in Brazilië zich niet alleen inzet voor de directe belangen van werknemers op de werkplek maar ook sociale vraagstukken. De vakbond neemt ook stelling in op het gebied van vrouwenrechten, milieu etcetera door te participeren in platformen en publicaties. Hierdoor is de vakbond ook meer zichtbaar voor jonge mensen die nog geen lid zijn.

Groep 2: Dilan Aknediz, Frank van Bennekom, Jeroen van Staveren, Henk Bos, Jamila Anzi, Jacky Driessen

Frank van Bennekom presenteert de discussiepunten en conclusies van deze groep. De groep is met name ingegaan op de eerste stelling. Binnen de groep was aanvankelijk discussie: van de ene kant werd gezegd dat als jongeren individualistisch zijn, de vakbond zich moet richten op individuele diensten. Andere waren van mening dat men hierdoor op de werkvloer niks bereikt, dus dat de focus op het collectief moet zijn. De groep is tenslotte overeengekomen dat het niet eens is met de stelling dat op individuele diensten moet worden gefocust. Wel denkt de groep dat de begrippen 'collectief' en 'solidariteit' anders geformuleerd kunnen worden om jongeren meer te 'triggeren'. Op de werkvloer moet de boodschap echter collectief zijn. Een persoon in de groep was van mening dat de individuele focus van de bond juist zorgt voor een afname van leden. Een ander van de groep zei dat een belangrijke reden voor de afname van het aantal leden ook de afname van grote bedrijven is.

Wat betreft de tweede stelling denkt de groep dat het goed zou zijn als de vakbond zich profileert op bredere thema's. Een voorbeeld is het feit dat FNV Jong zich direct bezig houdt met het jeugdloon.

Groep 3: Fabio de Godoy, Duygu Akcay, Jeroen de Glas, Cees Ladenstein, Ola Chojecka, Sergio Bertoni

Duygu Akcay presenteert de discussiepunten en conclusies van haar groep. De groep is van mening dat mensen individuele wensen en eisen hebben en dat de vakbond daar als startpunt absoluut op in moet spelen. Tijdens de discussie hebben de Brazilianen aangegeven dat continue scholing van vakbondsleden uit moet gaan van het individu, omdat het individu anders niet ontwikkelt. Verder meent de groep dat het wel nodig is om mensen bewust te maken van solidariteit. In de Braziliaanse context betekent dat dat na individuele scholing de vraag komt hoe om te gaan met collectieve binding. In Brazilië zegt men ook wel dat de vakbond niet de mond maar de oren van de werknemers moet zijn. De media en bedrijven zorgen voor individualisme in de samenleving. De vakbond heeft als taak een tegenbeweging te maken. Ook concludeert de groep dat democratie binnen de vakbond wel voor individualisme kan zorgen. Als de vakbond zich alleen op collectieve belangen richt, zullen leden minder interesse hebben.

Met betrekking tot de tweede stelling is de groep van mening dat de vakbond zich met politiek bezig houdt en dat de politiek ook vakbondsthema's behandelt. De groep heeft zich afgevraagd of hier iets verkeerd aan is. In Nederland verbindt een groep als Bondgenootje vakbondsthema's met bredere politieke thema's. Iemand uit de groep geeft aan dat de vakbond een termometer van de samenleving moet zijn, waarin alle ideeën terugkomen, mits er een politieke lijn wordt getrokken, bijvoorbeeld tegen racisme. In Brazilië is de aard van het vakbondswerk politiek. De vakbond is gebaseerd op bepaalde principes, zoals gelijkwaardigheid. Ook van belang in dit kader is dat de Braziliaanse vakbondsfederatie CUT en de arbeiderspartij PT zijn voortgekomen uit de jongerenbeweging in Brazilië, die zich afvroeg: wat willen we? Het grote voorbeeld hiervan is Lula da Silva, die vanuit de Braziliaanse vakbeweging president van Brazilië werd. De CUT en de PT hebben ieder hun eigen rol in de samenleving en zijn dus niet wederzijds uitsluitend.

Na de presentatie van de drie groepen volgt een plenaire discussie aan de hand van de stellingen. Hier werd met name ingegaan op de rol van de vakbond en de manier waarop de vakbond zich profileert en leden probeert te werven. In Brazilië geven de kaderleden, wanneer zij zich voorstellen aan potentiële nieuwe leden, meteen duidelijk aan waar zij voor staan. In Nederland, zo vond een aantal mensen gaat het informatiepakket voor nieuwe leden weinig in op politieke principes of de mogelijkheden om actief te worden en veel op individuele 'voordeeltjes'. Toch denkt een aantal deelnemers dat veel Nederlanders zich afvragen 'waar ze nou eigenlijk voor betalen'. Iemand is van mening dat de vakbond moet aangeven dat het een betrouwbare partij is, en dat mensen die lid worden een goed doel steunen. Hier is ook veel weerstand tegen; tegenstanders beweren dat mensen voor een goed doel wel een andere organisatie uitzoeken, en dat men juist moet gaan inzien dat solidariteit eigenbelang is. Vanuit Brazilië komt een mogelijke oplossing voor de kloof tussen

individuele en collectieve problemen: de vakbond zou zich moeten richten op het punctueel (ook wel 'op maat') oplossen van collectieve problemen. Dit betekent niet individualisme, maar wel dat problemen van personen op individueel niveau worden behandeld.



Middagprogramma:

Sergio Bertoni (coördinator TIE-Brazil) start het middagprogramma met een inleiding in de ontwikkeling van de Braziliaanse vakbeweging. Hij kenmerkt de vakbeweging per periode als volgt:

1900-1920: vakbeweging wordt gedomineerd door anarcho-sociale denkbeelden. Ze werd veelal beïnvloed door Italiaanse en Spaanse migranten. De strijd vond plaats op straat en in de fabrieken.

1920- 1945: vakbeweging wordt gedomineerd door communistische denkbeelden. De strijd vond nog steeds vooral plaats op straat en in de fabrieken.

1945- 1964: na een staatsgreep komt president Getulio Vargas aan de macht. Hij stelt een arbeidswetgeving in. De strijd van de vakbeweging verplaatst in deze periode naar binnen, de vakbond wordt een institutie.

1964- 1979: een nieuwe staatsgreep zorgt voor een rechtse dictatuur. De vakbeweging wordt gecriminaliseerd en veel activisten worden gemarteld of vermoord. Het aantal vakbondsleden dat in de voorafgaande periodes groeide stagneert.

1978- 2010: na de dictatuur komt de zogenaamde 'Nieuwe Vakbeweging' op. Deze beweging wordt veelal geleid door jonge mensen. In deze periode komt de Central dos Trabalhadores (CUT) en de Partido dos Trabalhadores (PT) op. Lula da Silva was een van de leidende figuren in de beweging.

Daarna gaan de Brazilianen in op de methode "Productie / Workplace Mapping" (*Mapeamento da produção*). De methode heeft geleid tot significante resultaten op het gebied van versterken van de rol van werknemers en de positie van vakbonden op de werkvloer. Het is een methode waarin werknemers zelf kennis opbouwen over het productieproces op de werkplek en hun eigen rol hierin. Door zelf informatie te vergaren komen werknemers vaak tot andere conclusies dan de werkgever. Ook is het collectief verzamelen en analyseren van bedrijfsinformatie een proces van empowerment, waarin werknemers zich ervan bewust worden dat zij even goed in staat zijn om kennis op te bouwen. Door interviews af te nemen met collega's of een 'map' te maken van het bedrijf wordt het productieproces en de belangrijkste problemen in kaart gebracht.

De methode is met de tijd verder ontwikkeld en kent grofweg drie fases:

- 1980s: vakbonden begonnen de werkplek in kaart te brengen
- 1990s: vakbonden hielden zich bezig met het berekenen van de 'noodzakelijke werklust'; hoeveel mensen vinden wij als vakbond dat nodig zijn voor het behalen van een bepaalde hoeveelheid productie?
- 2000s: vakbonden houden zich bezig met de 'vergelijkende mapping': het productieproces van bedrijven onderling wordt vergeleken. Het wordt bijvoorbeeld ingezet om uitbesteding tegen te gaan. Als voorbeeld wordt genoemd hoe de werknemers van Mercedes in Brazilië in staat waren om een plan van uitbesteding voor tenminste 3 jaar stil te leggen door een 'mapping' uit te voeren met een fabriek in Duitsland.

De drie Braziliaanse activisten van de CUT geven vervolgens ruimte aan vragen van de overige deelnemers. Kwesties die naar voren komen zijn in hoeverre werknemers bedrijfsinformatie kunnen gebruiken. Bij de supermarktketen Lidl zijn werknemers bijvoorbeeld verplicht tot geheimhouding. De Brazilianen benadrukken dat praktische informatie over werkzaamheden van de werknemers is en niet van het bedrijf. Ook geven zij aan dat er tijd voor nodig is om een dergelijke mapping op te bouwen. De werknemers moeten zich de methode eigen maken. Dit lukt alleen als vakbondsactivisten (kaderleden in de Nederlandse context) hier rustig met werknemers over praten. De Nederlanders vragen zich af waar en hoe dit het beste gebeurt. De Brazilianen

geven suggesties als het voeren van gesprekken tijdens de lunchpauze of voor het werk. Tenslotte concluderen zij dat het van belang is om succesverhalen, zoals hun eigen ervaringen, uit te wisselen. Op deze manier raken andere vakbondsactivisten geïnspireerd en krijgen ze vertrouwen in de mogelijke successen die door middel van het werken met productiemapping te bereiken zijn.