



Verlag seminar

Organising vanuit gender-perspectief textiel sector Mexico-Guatemala-Honduras

Een workshop over (inter) nationaal vakbondswerk voor en door vrouwen

Op donderdag 7 april kwamen 18 vrouwelijke kaderleden van de industrie, handel, het Netwerk Vrouwen en andere sectoren van FNV bij elkaar voor een workshop voor en door vakbondsvrouwen. Het seminar vond plaats in het kader van een internationaal project om de



positie van werknemers in de textielbedrijven in Midden Amerika (Guatemala, Honduras en Mexico) te versterken en de problematiek van werkende vrouwen wereldwijd met elkaar te bespreken. De workshop werd georganiseerd door kaderleden van de WIS Industrie, met ondersteuning van TIE-Netherlands en werd mede gefinancierd door de

sector MITT (Mode-, Interieur-, Tapijt- en Textielindustrie). De uitkomsten van de workshop zullen door vier kaderleden uit de sector industrie worden meegenomen naar een internationale uitwisseling in Guatemala de eerste week van mei, waar werknemers uit de drie landen bijeen zullen komen.

Deel 1: Kennismaking met de context van werknemers in Midden-Amerika

In het eerste deel van de bijeenkomst maakten de vrouwen kennis met elkaar en met de context van de werknemers in Midden-Amerika. Aan de hand van beelden uit de film "Maquilapolis" (Cities of Factories) <https://www.youtube.com/watch?v=WUQgFzkE3i0> werd duidelijk in wat voor situatie de vrouwen in Mexico, Guatemala en Honduras werken.

Maquilas in vrijhandelszones:

Sinds de jaren '80 hebben overheden in Midden Amerika geprobeerd om meer werkgelegenheid te creëren door bedrijven aan te trekken die produceren voor de buitenlandse markt. Deze bedrijven (maquilas) vestigen zich in zogenaamde vrijhandelszones. Dat zijn gebieden waar de arbeidswet niet geldt en waar geen belasting hoeft te worden betaald voor import en export van goederen. Ook worden er nauwelijks beperkingen opgelegd wat betreft sociale en milieu wetgeving. Veel van deze maquilas zijn textielbedrijven die produceren voor kledingmerken en deze kleding gaat naar de Amerikaanse en de Europese markt.

Merendeel vrouwen:

In deze maquilas werken voor het merendeel vrouwen (vaak meer dan 70%) die vanuit rurale gebieden naar de stad zijn getrokken om geld te verdienen voor hun familie. Voor de jaren '80 was de arbeidsparticipatie van vrouwen in de landen laag maar met de openstelling van de markten voor internationale bedrijven is de arbeidsparticipatie van vrouwen in de export gerichte industrie snel gegroeid. De bedrijven trekken graag jonge, laagopgeleide vrouwen aan. Ze geloven dat deze snel kunnen werken vanwege hun smalle vingers, gehoorzaam zijn en niet in opstand zullen komen.

Arbeids-en levensomstandigheden:

De vrouwen brengen hun dagen door aan de lopende band van de textiel en kledingbedrijven. Ze wonen in buurten rondom de vrijhandelszones en delen vaak hun huizen en slaapkamers met meerdere werknemers. De migratie van mannen naar de VS is de afgelopen jaren enorm toegenomen vanwege werkloosheid en 1 op de 3 gezinnen wordt gerund door vrouwen waarvan de echtgenoten zich over de grens bevinden. De vrouwen zijn de belangrijkste kostwinners en zorgen voor de kinderen en het huishouden. Dit betekent dat ze een dubbele werklast ervaren. Lage salarissen, gedwongen overwerk, lange werkdagen en slechte gezondheid en arbeidsomstandigheden drukken zwaar op het leven en de gezondheid van de vrouwen. Sommigen van hen hebben hun baan verloren door beroepsziektes (door veel repetitieve handelingen, ongemakkelijke posities, blootstaan aan geluid en chemische stoffen, werk onder hoge of lage temperaturen met weinig pauzes) vaak zonder dat ze compensatie of medische hulp ontvangen. Een van de nieuwste strategieën van de bedrijven is de "productie in cellen" waarbij de werknemers met een groep een bepaalde productiviteitsnorm moeten halen. Dit model heeft de psychologische druk doen toenemen en creëert verdeeldheid, ieders "falen" heeft niet alleen een negatief effect op het werk van die persoon maar kan gevolgen hebben voor de hele groep.



Problemen die te maken hebben met (ideeën over) rollen van vrouwen in de maatschappij:

Er is een wijdverbreide sekse discriminatie in de maquila sector. Sommige algemene omstandigheden hebben gender-specifieke gevolgen. Hoewel een werkdag volgens de wet maar 8 uur mag duren zijn werkdagen van 12 uur vaak aan de orde. De vrouwen werken hard om aan de productiviteitsnorm te voldoen en de noodzakelijke kosten voor hun familie te verdienen. Wanneer er dringende orders komen is het niet ongebruikelijk dat de werknemers gedwongen worden om een dubbele werkdag te draaien, zonder vooraf te worden gewaarschuwd en ongeacht hun huishoudelijke verantwoordelijkheden. De vrouwen hebben geen andere keuze dan over te werken om hun werk te behouden. In sommige bedrijven is het een verplichting om een medisch onderzoek te ondergaan voordat een contract wordt geboden. Als hierbij blijkt dat de vrouw zwanger is of bijvoorbeeld een keizersnede heeft gehad wordt hen soms een contract geweigerd. Vrouwen zijn dikwijls slachtoffer van seksuele intimidatie en durven dit niet aan te geven uit angst om hun baan te verliezen. Ondanks dat de maquilas verplicht zijn om hun werknemers te registreren voor sociale zekerheid is er niet voldoende monitoring. Ook wanneer werknemers wel toegang hebben tot gezondheidszorg krijgen ze vaak niet permissie van de werkgever om gezondheidsinstellingen te bezoeken. Zwangere vrouwen krijgen hierdoor bijvoorbeeld niet de zorg die ze nodig hebben.

Nauwelijks tot geen vakbondsorganisatie:



De werknemers in de maquilas moeten opboksen tegen een buitengewoon krachtige coalitie van de (multinationale) werkgevers, de staat, de corrupte vakbonden, en de al even corrupte rechtbanken. Overheden voeren een consequente politiek om elke zelforganisatie van werknemers en elke poging democratische vakbonden op te richten systematisch de kop in te drukken. Er bestaan nauwelijks tot geen vakbonden in de bedrijven. Als ze al bestaan zijn het dikwijls zogenaamde 'gele bonden', vakbonden die door de bedrijven worden opgezet. De

partnerorganisaties in het project- RMS, CEADEL en CODEMUH- proberen om op andere manieren een versterking van organisatie en belangenbehartiging van werknemers in de maquilas te bereiken. Ze implementeren verschillende strategieën en kunnen hierin veel van elkaar leren en elkaar aanvullen. Zo houden zij zich bezig met het opzetten van collectieven op de werkplek, campagnes om beroepsziekten van vrouwen in de maquilas in de ARBO wet te krijgen, juridische steun in het geval van ontslagen, protestacties, empowerment trainingen en internationale campagnes.

Crisis, lagere lonen, flexibilisering en de specifieke gevolgen voor vrouwen:

Het loon in de maquilas (omdat het in een vrijhandelszone ligt en dus de wetten niet gelden) ligt vaak lager dan het algemeen minimum loon. Of er is sprake van twee type lonen: voor mensen die werken in de maquilas en voor mensen die werken in andere sectoren van de economie. Door de crisis zijn veel mensen ontslagen en zijn de lonen nog verder omlaag gegaan. Daarnaast is er sprake van een vergaande flexibilisering van de arbeidswet in de drie landen, met gevolgen voor de positie en de rechten van de arbeiders in de maquilas. Er is sprake van een devaluatie van arbeid, een toename van tijdelijke en 0 uren contracten en ZZP constructies waardoor werknemers minder toegang hebben tot fundamentele basisrechten als gezondheidszorg, voedselzekerheid en onderwijs.

Liberalisering en flexibilisering, privatisering en bezuinigingen zijn niet gender-neutraal. Eén van de eerste dingen waar overheden op bezuinigingen zijn kosten verbonden met de reproductieve economie en het huishoudelijk werk van vrouwen (kindertoeslag, gezondheidszorg, onderwijs). Duidelijk is dat de bezuinigingen en de consequenties van de internationale economische 'crisis' in alle landen specifiek voor vrouwelijke werknemers een negatieve uitwerking hebben¹. Dit is ook zo in Nederland. Neo-liberaal beleid in combinatie met crisis maatregelen verslechteren in rap tempo de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt en werkplek. Een trend die wordt opgemerkt door de organisaties in Centraal Amerika en ook door de vakbonden in Nederland is het gegeven van de 'participatie samenleving' als alternatief voor publieke voorzieningen. Er wordt verwacht dat burgers zorgtaken op zich gaan nemen waar door de overheid op bezuinigd wordt. Hierbij gaat het bijvoorbeeld over kinderopvang en ouderen zorg. Omdat er het vooroordeel bestaat dat vrouwen beter zijn in zorgtaken dan mannen, betekent dit in de praktijk vaak dat deze taken worden opgevangen door vrouwen. Daardoor hebben vrouwen dus *en* slechtere werkomstandigheden op het werk, *en* meer werk thuis". Het is belangrijk dat vrouwen gezamenlijk reflecteren op deze mondiale ontwikkelingen en waar mogelijk met alternatieven komen. Dit is iets wat we met dit project middels trainingen en uitwisselingen beogen.

¹ http://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Women_8_march_EN.pdf

Deel 2: reflectie op problemen van vrouwelijke werknemers en vakbondsleden in Nederland

In het tweede deel van de workshop gingen de vrouwen aan de slag in werkgroepjes om te bespreken in hoeverre de problemen van de werknemers in Mexico, Guatemala en Honduras ook spelen in Nederland. Door middel van de World café methodiek bespraken de vrouwen vier verschillende thema's: 1.) "Flexibilisering" en gevolgen voor vrouwen, 2.)

Arbeidsomstandigheden, beroepsziekten, 3.) Vakbonden en vrouwenparticipatie, 4.) het belang van internationale solidariteit. De conclusies van de discussies werden op grote tafelkleden geschreven die zullen worden meegenomen naar Guatemala.



Precariseren en flexibilisering

Flexibilisering is eigenlijk een soort eufemisme voor "de uitkleding van arbeidsvoorwaarden en omstandigheden". Ook in Nederland zijn de lonen gedaald en zijn er minder goede voorwaarden dan een aantal jaar geleden. Vooral de onzekerheid in inkomen van vrouwen die een flexibele baan hebben vormt een groot probleem. Het zijn procentueel vaker vrouwen die op part-time basis werken en vooral in sectoren waar veel vrouwen werken als de thuiszorg en schoonmaak is sprake van veel onzekerheid. Flexibiliteit betekent meer stress en eerder een burnout. Ook

bouw je geen pensioen op. Het belemmert de emancipatie en onafhankelijkheid van vrouwen. Ook zijn zorg en werk moeilijker te combineren en hebben vrouwen minder carrièremogelijkheden. Seksuele intimidatie komt veel voor maar het is lastiger om er iets mee te doen als je een onzekere baan hebt omdat je makkelijker ontslagen kan worden. Ook heb je vaak minder inspraak over je werkzaamheden. Een probleem wat specifiek benoemd wordt is dat (bijvoorbeeld binnen de sector industrie) de veiligheidsomstandigheden verslechteren omdat mensen steeds opnieuw moet worden uitgelegd welke voorschriften er gelden.

Arbeidsomstandigheden, beroepsziekten

De vrouwen zijn het erover eens dat er veel ongewenst gedrag is op de werkplek dat voortkomt uit ideeën over vrouwelijkheid. Het beste antwoord om hier iets aan te doen is preventie. De leidinggevende en het management moeten erkennen dat seksuele intimidatie of ander ongewenst gedrag niet geaccepteerd is. Wanneer er een beleid of integriteitsverdrag is moet ook gekeken worden naar de handhaving. Daar schort het nog dikwijls aan.

De vrouwen merken op dat als je veel met mannen samenwerkt het vaak makkelijker is om je te conformeren aan de dominante norm. "Je wordt soms ook een beetje 'mannenachtig', dit is een soort van overlevingsdrang". Je moet gelijk reageren als je op een intimiderende manier wordt aangesproken of behandeld en op je strepen staan. Grenzen stellen is belangrijk. Maar, het is lastig om assertief te zijn als je als vrouw niet zo makkelijk op die manier met mannen omgaat. En, van vrouwen wordt assertiviteit dikwijls niet zo geaccepteerd. Terwijl mannen mondig worden gevonden en vol van zelfvertrouwen worden vrouwen eerder als "zeikerds" gezien als ze ergens wat van zeggen. Dit heeft te maken met het idee dat een vrouw eigenlijk niet zo mondig hoort te zijn.

Een ander belangrijk issue is dat er in de chemische industrie gekeken moet worden naar reacties van chemische stoffen op zwangere vrouwen. Er is nu bijvoorbeeld een onderzoek gaande naar de effecten van nachtdiensten op zwangerschap. Kwik kan bijvoorbeeld een zwangerschapsafbraak tot gevolg hebben. Het is niet altijd bekend welke gevolgen bepaalde arbeidsomstandigheden kunnen hebben. Vooral voor sectoren waar veel vrouwen werken is er vaak niet voldoende erkenning in preventiebeleid of ARBO beleid. Het bijvoorbeeld niet voldoende bekend wat de gevolgen zijn voor vrouwen die in de zorg werken en dagelijks mensen tillen. Dit soort situaties worden minder snel als “ongezond” of “onveilig” bestempeld en het is niet voldoende bekend wat de effecten zijn op het lichaam of zwangerschap. Mannen creëren soms ook een onveilige situaties voor zichzelf doordat ze vinden dat ze de zware fysieke activiteiten moeten aankunnen. Dit is het “haantjesgedrag” dat mannen in stand houden en dat voortkomt vanuit dominante ideeën over hoe mannen zich zouden moeten gedragen. Een fatsoenlijk bedrijf zou eens in de zoveel tijd controles moeten doen. Voor vrouwen is waarschijnlijk emotionele belasting veel zwaarder, omdat vrouwen meer meegaan in de emotionele kant van het werk, de omstandigheden van bijvoorbeeld patiënten. Leidinggevenden moeten hier goed mee om kunnen gaan om te zorgen dat werknemers goed in hun vel blijven zitten. Als je als vrouw aangeeft dat je het zwaar hebt wordt je sneller gezien als een zeur, mannen zijn assertiever als ze hun grenzen aangeven.



Vakbonden en vrouwenparticipatie

In Nederland zitten nog te weinig vrouwen aan de top, in besluitvormingsorganen en belangrijke commissies. Dit geldt ook voor de vakbond. Vrouwen nemen hoofdzakelijk de zorgtaken op zich, mannen blijven minder thuis bij de kinderen.



Hierdoor hebben vrouwen per definitie al “een achterstand” als het gaat om participatie in vakbondsactiviteiten. In weinig bedrijven bestaat een genderbeleid. In Nederland is het moeilijk om vrouwen voor elkaar op te laten komen, veel vrouwen streven toch naar een carrière voor zichzelf en zij zijn bereid zich te conformeren aan dominante “mannelijke” vormen van leiderschap om hoger op te komen. Wij kunnen veel leren van vrouwen uit de geschiedenis of van vrouwen uit Guatemala, Mexico en Honduras over solidariteit en samenwerken. In

Nederland zou er meer solidariteit moeten zijn tussen vrouwen. We moeten samen nadenken over hoe we de norm kunnen veranderen, dat je niet ‘one among the guys’ gaat worden. Een goed idee is om empowerment trainingen voor vrouwen te organiseren om weerbaarder te worden. Op www.cbs.nl zijn statistieken te vinden over specifieke gender issues.

(Internationale) solidariteit tussen vrouwen

Met de nieuwe vormen van communicatie als social media (twitter, facebook) is het makkelijker om in contact te blijven met elkaar. Belangrijk is internationale solidariteit een wederzijds proces

is. Het gaat om bewustwording, om actief worden, wat gaan doen in plaats van praten. Om dingen te veranderen voor vrouwen moeten we ook mannen betrekken. Dit kun je doen door al van jongs af aan discussies aan te gaan over verschillende kansen en mogelijkheden voor mannen en vrouwen. Idee is bijvoorbeeld om het thema van internationale solidariteit te integreren in een vak op school, bijvoorbeeld binnen maatschappijleer. Een ander idee is om in een aantal landen op hetzelfde moment een ballonnenactie te doen waarbij vrouwen ballonnen loslaten met een boodschap die voor hen van belang is. En wij gaan naar Midden Amerika maar wat kunnen zij ook voor ons betekenen? Wat kunnen zij ons leren over die onderlinge solidariteit die zij misschien wel hebben? Het is belangrijk om hier verder over te praten als de delegatie terug is van de uitwisseling in Guatemala. Daarnaast moeten we dan ook afspraken maken hoe we het netwerk kunnen uitbouwen op nationaal en internationaal niveau.

Video boodschap

Aan het einde van het seminar hebben de deelnemers nog een videoboodschap opgenomen voor de vrouwen in Midden-Amerika. Deze zal worden meegenomen door de delegatie en zij zullen op hun beurt vrouwen interviewen die in de textielsector werken en actief zijn voor de strijd om betere arbeids- en leefomstandigheden.

<https://youtu.be/QqP8Z1KOb7w>

**... Wordt vervolgd op het terugkoppelingseminar op donderdag 23 juni:
16.00-20.30 in Utrecht!**

