



## Kaderleden van FNV Bondgenoten ondersteunen ‘jonge’ bonden in Rusland

De vakbeweging in Rusland is in beroering. Sinds de val van het communisme is de economie aan voortdurende veranderingen onderhevig. De grenzen zijn open gegaan voor buitenlandse investeringen en staatsbedrijven worden snel geprivatiseerd. De groei van de economie komt echter voornamelijk ten goede aan een klein groepje miljardairs en de ongelijkheid tussen arm en rijk neemt steeds meer toe. Ondanks de corruptie en de autoritaire structuren die nog steeds kenmerkend zijn voor de Russische vakbeweging, zijn er de afgelopen jaren een aantal nieuwe, democratische bonden opgericht die breken met de tradities en hervormingen proberen door te voeren.

TIE-Netherlands coördineert, met financiële ondersteuning van FNV Bondgenoten een trainings- en uitwisselingsproject om deze nieuwe stroming democratische bonden in Rusland te ondersteunen. Er wordt voornamelijk geïnvesteerd in de versterking van de interregionale federatie van onafhankelijke vakbonden in autobedrijven. Tot dit netwerk behoort ook de vakbond van de Ford fabriek van St. Petersburg, bekend geworden door verschillende succesvolle stakingen. Binnen het project nemen uitwisselingen tussen de kaderleden van de Russische bonden onderling en met Nederlandse collega's een belangrijke plaats in. Dit artikel beschrijft de omstandigheden waarin de kaderleden van de Russische vakbonden werken en geeft de ervaringen weer van Nederlandse kaderleden in het project.

### *De ‘nieuwe vakbeweging’ in Rusland*

Ontwikkelingen in groeiende sectoren van de Russische economie gaan vaak niet gepaard met een verbetering van de arbeidsomstandigheden op de werkvloer of met een groei van het salaris van de werknemers. De officiële staatsfederatie, de FNPR, heeft een stevige voet aan de grond. In de meerderheid van de bedrijven worden overeenkomsten gesloten met directeuren zonder dat de werknemers hierover worden geraadpleegd.



De vakbonden die behoren tot de FNPR zijn op hiërarchische wijze georganiseerd. Iedere vakbondsactie op de werkvloer moet eerst goedgekeurd worden door het midden management en de top van de vakbond. Hierdoor zijn deze bonden niet goed in staat om te reageren op snelle veranderingen in arbeidsomstandigheden. De vakbonden richten zich voornamelijk op het leveren van diensten. Ze regelen goedkope vakanties en sociale voorzieningen voor hun leden maar stellen bestaande (en ongelijke) machtsverhoudingen binnen de bedrijven niet aan de kaak.

Tijdens de val van het communisme zijn er in Rusland een aantal nieuwe onafhankelijke vakbonden opgericht waarvan maar een klein deel zich heeft kunnen handhaven. Zij vormen een tegenkracht ten opzichte van de rijke en machtige fabriekseigenaren.

Met behulp van een eerder trainingsproject van TIE zijn een aantal lokale en regionale vakbonden sterker geworden (bijvoorbeeld de vakbond in de AutoVAZ (Lada) fabriek in Toliatti en de vakbond bij Ford Sint Petersburg). Deze vakbonden zijn enorm gegroeid. De Ford vakbond heeft het in korte tijd voor elkaar gekregen het ledental in zes maanden uit te breiden van 100 naar meer dan 1000 personen, een aantal acties uit te voeren, erkenning van hun vakbond door het management te verkrijgen en voor het eerst een CAO af te sluiten.

Het succes van deze vakbonden is opgemerkt door werknemers van andere fabrieken en multinationale ondernemingen (Caterpillar, Heineken, Scania, Nokiemyres). Zij hebben ook onafhankelijke vakbonden opgericht en zijn begonnen hun leden te organiseren en te onderhandelen met hun werkgever. Hetzelfde gebeurde bij de GM fabriek in Toliatti, bij de nieuwe Renault fabriek in Moskou en de nieuwe Volkswagen fabriek in Kaluga. De reactie van het management is dikwijls heftig: vertegenwoordigers van vakbonden worden geïntimideerd, ontslagen of herplaatst. De vakbonden hebben te maken met veel obstakels.



Ze worden niet geaccepteerd als serieuze onderhandelingspartners en kunnen moeilijk een wettelijke status verkrijgen. Om hun eisen te verwoorden richting het management moeten kaderleden op de hoogte zijn van hun rechten en capaciteiten ontwikkelen op het gebied van onderhandelen en het organiseren van acties. Ook uitwisselingen met collega's uit andere landen (waaronder Nederland) is een belangrijke methode om van elkaar te leren en een internationale solidariteit op te bouwen.

### **‘Elkaar de hand reiken’; ervaringen van Nederlandse kaderleden in Rusland**

Nederlandse kaderleden dragen bij aan seminars die worden georganiseerd door de trainster van TIE-Moscow. In juni en augustus zijn vier leden van de werkgroep Oost-Europa naar Rusland vertrokken om hun ervaringen te delen met collega's daar. Het is niet alleen eenrichtingsverkeer, zoals ze zelf beamen. Een gevolg van hun deelname is ook dat zij zelf anders in hun vakbondswerk gaan staan. “Het maakt je bewust van welke rechten we allemaal hebben verworven en hoe belangrijk het is om te blijven strijden.” In deze internationale wereld is kennis over de situatie van collega's in andere landen erg belangrijk. “Nog belangrijker is contact en concrete uitwisseling over praktische zaken, zoals gevaarlijke stoffen, beschermingsmiddelen en manieren om betere omstandigheden te onderhandelen met het management”, aldus Ton Kitzen, kaderlid werkgroep Oost-Europa.

Wim Dekkers, Eric Maessen, Ton Kitzen (alle drie van DSM Geleen) en Peter Koch (Inalfa Roofsystems, Venray) geven hun ervaringen weer.

“Het seminar waar wij naartoe zijn gegaan vond plaats in Sint Petersburg. De deelnemers waren vooral mensen die in hun vakbond een voortrekkersrol vervullen zodat ze de dingen die ze leren ook weer kunnen doorgeven”, aldus Eric Maessen. “Er waren leden van verschillende

autobedrijven, onder andere Ford, Renault, Hyundai en Lada”. Tijdens het seminar werden de deelnemers bekend gemaakt met de geschiedenis van de vakbeweging in Rusland. Om hervormingen te kunnen doorvoeren is kennis nodig over de complexe relatie tussen de staat, de vakbonden en de werknemers in Rusland. Grondleggers van het communisme (zoals Lenin) waren van mening dat onafhankelijke vakbonden niet nodig waren. De staatspartij zou direct de belangen vertegenwoordigen van werknemers. Wim: “Alle deelnemers hadden de opdracht gekregen om zich voor te bereiden op dit seminar met vragen over de vakbondsgeschiedenis. Er werd gekeken naar wat er goed aan was en wat er fout aan was gegaan. Ook wij werden naar onze vakbondsgeschiedenis gevraagd. We hebben uitgelegd hoe



ons sociaal stelsel is opgericht en dat we tot op de dag van vandaag samen met FNV Bondgenoten dagelijks moeten strijden voor het behoud hiervan.” Het wordt al heel snel duidelijk dat er een cruciaal verschil is tussen de Nederlandse vakbeweging en die in Rusland. Eric: “Vakbondsorganisaties in Rusland zijn niet echt van binnen uit de bedrijven gestructureerd. Zij hebben geen ondernemingsraad als ruggensteun.” Gedurende het seminar werden de Nederlandse kaderleden geconfronteerd met vragen als: wordt er in Nederland door de politie of het leger ingegrepen tijdens acties? En

hoeveel vakbondsactivisten zijn er de afgelopen tien jaar in Nederland gearresteerd? Wim: “Hieruit mag je wel concluderen dat de vrijheid van een onafhankelijke vakbond hier nog ver te zoeken is”. De tweede dag werd er vooral aandacht besteed aan de ontwikkeling van vaardigheden. Wim: “Iedereen werd uitgenodigd om op te schrijven wat het eerste in je opkomt als je denkt aan de woorden ‘doel’, ‘tactiek’ en ‘strategie’”. Wim en Eric werden gevraagd om ook aan de opdracht deel te nemen. In een samenleving als Rusland waar alles lange tijd van bovenaf is besloten vinden mensen het vaak moeilijk om vrijuit te denken en hun eigen mening te formuleren. Dit kwam duidelijk naar voren tijdens deze opdracht. Wim “De woorden riepen bij mij heel andere gedachten op dan bij veel van de deelnemers”.

Peter Koch vertelt over zijn bijdrage aan een seminar over CAO onderhandelingen in september 2008. “Het seminar in St. Petersburg was leerzaam, heftig en ook leuk.” “We hebben een goede bijdrage kunnen leveren en onze eigen ervaringen met die van onze collega’s uit Rusland kunnen vergelijken. We zijn tot een goed gesprek gekomen.” Volgens Peter werd vooral het realisme van de Nederlandse kaderleden goed ontvangen. “Wij hebben openlijk toegegeven dat bij ons ook lang niet alles goed gaat en dat de werkgevers niet bepaald toeschietelijk zijn ten opzichte van vakbonden.” Ook nu weer bestond het seminar voor een groot deel uit opdrachten. Dit keer werden in een rollenspel cao onderhandelingen nagespeeld. Het spel werd vastgelegd op video en naderhand door de groep bekeken en geanalyseerd. Peter: “Wat mij zeker heel bekend was, was het rollenspel dat gedaan werd. Alles wat daar niet goed verliep is voor veel onderhandelaars, zowel van de vakbonden, als van de ondernemingsraden, heel erg herkenbaar. Het rollenspel was heel leerzaam en erg goed

in elkaar gezet. De deelnemers hebben aan het einde van de sessies goed begrepen waar de valkuilen zaten.”

De kaderleden van onafhankelijke vakbonden in de autobedrijven zijn in verhouding erg jong. Dit draagt bij aan hun drijfveren en wil om veranderingen te bevechten. Peter: “Wat heel erg positief op mij is overgekomen, is de enorme inzet die deze mensen hebben. Zij zijn ook niet bang.” Naast obstakels die voor iedere vakbondsactivist herkenbaar zijn hebben de kaderleden in soms Rusland te maken met extreem gewelddadige reacties vanuit de bedrijven. “Wat ik erg vind is dat mensen regelmatig in aanraking komen met lichamelijk geweld”, aldus Peter. Het is moeilijk daar iets aan te doen omdat het vaak gebeurt met medeweten van de autoriteiten. Peter: “De mensen hebben de handen vol aan het oplossen van dit soort problemen. Dat wat zij nu meemaken zijn dingen die ook onze ouders en grootouders niet vreemd zijn. In de beginjaren van het bestaan van de vakbonden zijn dit soort dingen ook in Nederland en de landen om ons heen gebeurd. Alleen misschien iets minder heftig.” Peter onderstreept hoe belangrijk het is dat deze mensen steun krijgen van collega’s uit andere landen. “Ik ben erg geraakt door de grote gedrevenheid van deze jonge mensen. Als zij het goed doen kunnen ze met elkaar stukje bij beetje de nodige veranderingen in hun vaderland doorvoeren.”

