

Jaarverslag 2013

TIE-Netherlands



Jaarverslag 2013

TIE-Netherlands



In leiding

2013 was voor TIE¹ inhoudelijk een goed jaar. We wilden ons, meer dan in andere jaren, richten op het versterken van de positie van werknemers in internationale productieketens. Maar hierbij wilden we ook meer bijdragen aan de verbetering van de positie van vakbondsleden in Nederlandse bedrijven die actief zijn in deze productieketens. Bovendien streefden we ernaar om een aantal 'diversiteitsthema's', zoals de specifieke positie van jongere-, vrouwelijke- en LHBT (lesbische, homo, bi en trans) werknemers meer in onze internationale vakbondsprojecten mee te nemen. Dat is gelukt.

Voorbeelden van projecten waar een internationale sectorale uitwisseling plaatsvond met kaderleden van Nederlandse (of in Nederland gevestigde) bedrijven waren gericht op de auto-industrie (DAF Nederland en Brazilië), metaal (Tata Steel en verschillende metaalbedrijven uit Turkije), supermarkten (LIDL Nederland en WalMart Chili) en de garnalenvisserij (kaderleden Heiploeg in Nederland en Marokkaanse garnalenpelsters via Atawassoul in Marokko).

Verder lukte het ons om de genoemde diversiteitsthema's ook in andere projecten voor vakbondsopbouw scherper te definiëren, in nauwe samenwerking met verschillende (diversiteits-)kadergroepen van AbvaKabo FNV, FNV Bouw en FNV Bondgenoten. De uitwisselingen vonden plaats met jongere, vrouwelijke en LHBT vakbondsleden uit met name Turkije, Belarus en Marokko. In de komende hoofdstukken zullen we deze projecten kort beschrijven.

Daarnaast konden we ons tevreden uit een project terugtrekken. Dat kwam doordat belangrijke spelers in de vakbonden het heft in handen namen. Dit was het geval bij het project met als doel het verbeteren van de positie van arbeiders in de cacao industrie, een internationale productieketen waar Nederlandse bedrijven een leidende rol spelen.

¹ TIE staat voor *Transnationals Information Exchange*

Ook slaagde TIE erin om nieuwe fondsen te werven. We zijn er enerzijds goed in geslaagd om nieuwe bronnen van financiering te vinden, vooral bij de Europese Unie, maar ook bij particuliere financiers. Anderzijds bleef er ook binnen FNV aandacht voor internationaal werk wat leidde tot meer samenwerking en cofinanciering van activiteiten.

Toch was 2013 voor TIE-Netherlands in vele opzichten een overgangsjaar. Ondanks inhoudelijke successen bleek het niet mogelijk alle projecten gefinancierd te krijgen. Onze inkomsten verminderden, en dat dwong ons tot het versneld uitvoeren van eerder ingezette bezuinigingen en veranderingen in de inzet van personeel. Niet in de laatste plaats kwam dat door het wegvallen van een grote donor PSO, die zichzelf in 2012 ophief.

Wij kiezen ervoor ons in het komende jaar opnieuw sterk te maken voor internationale solidariteit op 'grassroots' niveau. Dit doen wij door en voor werknemers. Met een stevige basis van betaalde medewerkers, maar ook met meer vrijwilligers dan in 2013. De goed lopende meerjarenprojecten (Jongeren, Belarus, Rusland, Turkije) en de nieuwe projecten die wij in gang hebben kunnen zetten geven ons het vertrouwen dat ook 2014 - zeker inhoudelijk - een goed jaar zal worden.

Ons motto blijft het zelfde: Wij geloven in een sterke internationale onafhankelijke en democratische vakbeweging. Een internationale vakbeweging die in staat is macht op te bouwen vanaf de werkvloer en die opkomt voor de belangen van alle werknemers. Alleen een dergelijke vakbeweging is in staat succesvol de strijd aan te gaan tegen ongelijke machtsverhoudingen, uitsluiting en marginalisering. Wij dragen daaraan bij door het faciliteren van internationale uitwisselingen tussen vakbondsleden uit verschillende landen en door ondersteuning van bonden in landen met een repressief bewind. Tegelijkertijd kunnen we in Nederland veel leren van ervaringen met vakbondsofbouw in het buitenland en draagt deze uitwisseling ook bij aan een sterkere vakbeweging in eigen land.

In dit jaarverslag besteden wij vooral aandacht aan de projecten met de garnalenpelsters, aan vakbondsofbouw in Rusland en een project gericht op jongeren. Voor andere - doorlopende - projecten volstaan wij met een korte beschrijving in hoofdstuk 3.

Inhoudsopgave

Inleiding	3
Wat doet TIE-Netherlands?	7
Drie projecten uitgelicht:	11
<i>Garnalenpelsters gesteund in actie</i>	11
<i>Russische vakbond breekt met traditioneel vakbondsmodel</i>	13
<i>Vakbondsjongeren uit Europa gaan samen de strijd aan</i>	16
Kort overzicht van alle projecten van TIE-Netherlands in 2013	19
TIE-Netherlands als organisatie	27
Bijlage 1: Uitgevoerde projecten met periodes en financiers	28



Wat doet TIE-Netherlands?

TIE-Netherlands is een kleine stichting die zich inzet voor de opbouw en versterking van een onafhankelijke en democratische vakbeweging. Dit doet TIE-Netherlands door samen met internationale en lokale partners scholing, ondersteuning en advies voor vakbondsactivisten aan te bieden. TIE-Netherlands heeft een eigen visie op vakbondsopbouw en onze bijdrage daaraan. Centraal hierbij staat de opvatting dat de kracht van een democratische vakbeweging vooral geworteld is in een sterke basisorganisatie op het niveau van de werkvloer. Alleen een vakbeweging die in staat en gemotiveerd is om werknemers op de werkplek te organiseren en te mobiliseren en die ook daadwerkelijk opkomt voor hun belangen, kan maatschappelijke ongelijkheid aanpakken.

In veel landen bestaat er een discrepantie tussen de agendapunten en belangen die worden onderhandeld door vakbondsvertegenwoordigers, werkgeversorganisaties en overheidsfunctionarissen aan de ene kant en de praktische behoeften van de werknemers op het niveau van de werkvloer aan de andere kant. Veel vakbonden profileren zich meer als een 'service provider' dan dat zij zich richten op organisatie 'van onderop'. Hierdoor kan op lange termijn de kracht en legitimiteit van vakbonden in het geding komen. TIE-Netherlands wil bijdragen aan het ondersteunen en stimuleren van vakbondsopbouw van 'onderop' en via deze weg de positie van werknemers verbeteren. TIE probeert dit te doen volgens de volgende 5 strategieën:

1. Scholing van werknemers en vakbondsactivisten over het ontwikkelen en implementeren van verschillende strategieën van vakbondsorganisatie 'van onderop'. Hierbij heeft TIE vooral veel expertise op het gebied van de 'productiemapping methode'.
2. Het faciliteren van internationale uitwisseling tussen werknemers en vakbondsvertegenwoordigers waarbij zij onderling hun ervaringen over democratische vakbondsopbouw delen. Hierbij richten we ons vooral op het bij elkaar brengen van vakbondsactivisten uit dezelfde internationale productieketen (uit dezelfde multinational) of uit dezelfde sector (bijv metaal en handel).
3. Specifieke ondersteuning voor het internationaal versterken van de positie van jongeren op de werkvloer en binnen de vakbond.
4. Scholing en internationale uitwisseling over het versterken van de positie van vrouwen en LGBT (lesbische, homo, bi-sexuele en trans-) werknemers binnen de bond en op de werkvloer.
5. Stimuleren van internationale solidariteit tussen democratische en onafhankelijke vakbonden. Hierbij heeft TIE vooral expertise opgebouwd met betrekking tot de rol sociale media in internationale solidariteit vanaf de werkvloer.



3 Projecten uitgelicht

❶ Garnalenvelsters gesteund in actie

De situatie van de garnalenvelsters in de vrijhandelszones in Marokko is uiterst precar. De Nederlandse bedrijven waar zij voor werken geven nauwelijks toe aan minimale eisen van vakbonden. Totdat de SP dit jaar Kamervragen stelde en het Nederlandse Ministerie van Buitenlandse zaken zich er ook mee bezig ging houden.

Nederlandse garnalen bedrijven hebben zich sinds de jaren '90 gevestigd in de zogenaamde vrijhandelszones in Marokko. Aangetrokken door de gunstige ligging (de vrijhandelszones bevinden zich veelal langs de kust) en zwakke vakbondsorganisatie vestigden zich daar onder andere Nederlandse bedrijven zoals Heiploeg en Klaas Puul. Andere Nederlandse bedrijven zoals Roem van Yerseke, Lenger en Telson maken gebruik van garnalenvelsterijen van Marokkaanse bedrijven zoals de Seafood Group van de familie Mernissie in Tanger. In totaal werken hier zo'n 8.000 garnalenvelsters.

Maar wat voor de Nederlandse bedrijven gunstig uitwerkte, werkte niet altijd goed uit voor de Marokkaanse pelsters. Om daar iets aan te doen begon TIE samen met de Marokkaanse NGO Atawassoul in 2008 een programma ter ondersteuning van de garnalenpelsters. In 2011 heeft TIE FNV Bondgenoten daarbij betrokken. Er vonden verschillende uitwisselingen plaats tussen Nederlandse kaderleden van Bondgenoten werkzaam bij Heiploeg en werknemers/sters van de Seafood Group garnalenspellerijen in Tanger. Daar werden vooral ervaringen gedeeld over onderwerpen als veiligheid en gezondheid en het opbouwen van een vakbond binnen bedrijven.

Het gevolg van de uitwisselingen was ingrijpend. Werkneemsters bij de vier bedrijven van Mernissi in Tanger organiseerden zich in 2012 en richtten vakbondscomités op. Nadat de vakbondscomités zich officieel hadden ingeschreven werd de voorzitter van het vakbondscomité van Med Seafood, Amin Boughalem, geïsoleerd van zijn collega's te werk gesteld. Toen hij daartegen protesteerde werd hij op staande voet ontslagen. Daartegen zijn demonstraties georganiseerd bij de poort van het bedrijf. De eigenaar van de Seafood Group ontsloeg de volgende dag ook de vertegenwoordiger van het vakbondscomité. Ondanks dit alles besloot men door te gaan met het organiseren van de werknemers, ondersteund door Atawassoul, maar ook door werknemers uit o.a. de kledingindustrie, activisten van de zogenaamde Februari-beweging en mensenrechtenorganisaties.

In 2013 is de situatie er niet beter op geworden. Het bedrijventerrein aan de haven in het centrum van Tanger, waar de vier garnalenspellerijen van de Seafood Group nog actief zijn, gaat sluiten. De pellerijen worden verplaatst naar andere vrijhandelszones in Tanger of worden definitief gesloten. Eén van de vier bedrijven, Med Seafood, is inmiddels verhuisd. Voor de werknemers heeft dit consequenties gehad. Wie in de logistiek werkzaam was, kon op dezelfde voet doorgaan. De garnalenpelsters konden meeverhuizen als ze afstand deden van hun oude opgebouwde rechten. En dat terwijl sommigen al meer dan 10 jaar voor dit bedrijf gewerkt hadden. Een groep van 27 pelsters van de andere drie, nog niet verhuisde bedrijven van Mernissi, waren bang dat hen dit ook zou overkomen en ging hierover in discussie met de werkgever. Het gevolg was dat ook zij op staande voet ontslagen werden.

Bemoeienis vanuit Nederland

Deze laatste ontslagen leidden tot kamervragen van de SP op 27 juni 2013 aan de minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking. De vragen gingen over de slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden van garnalenpelsters en het verbod op organisatie in deze bedrijven die in opdracht van Nederlandse bedrijven werken in Marokko.

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken heeft in samenwerking met het Ministerie van Economische Zaken de verschillende belanghebbenden in dit conflict uitgenodigd voor een sociale dialoog. Inmiddels is de eerste bijeenkomst geweest. Aanwezig waren vrijwel

alle Nederlandse bedrijven die garnalen laten pellen in Marokko, de Vereniging tot Bevordering van de Garnalenshandel (VEBEGA), Atawassoul, FNV Bondgenoten, TIE-Netherlands, en de genoemde ministeries. Aan bod kwam het niet naleven van de lokale wet en regelgeving; het recht op organisatie in door werknemers zelf gekozen organisaties; het niet afdragen van sociale zekerheidspremies en gender ongelijkheid en lonen.

In 2014 vindt een vervolg bijeenkomst plaats om verder over deze thema's te praten. Voor TIE-Netherlands is het een voorwaarde dat naast dit overleg de Nederlandse bedrijven in Marokko een sociale dialoog aangaan met de vertegenwoordigers van de vakbondscomités en andere werknemersorganisaties voor zover ze eigen bedrijven hebben en in het geval van Marokkaanse bedrijven de Marokkaanse werkgever onder druk zetten deze sociale dialoog aan te gaan.

De situatie van de werkneemsters in Marokko is precair. Het werk van TIE heeft de werkneemsters enorm ondersteund, maar kan de lokale context niet veranderen. Wij denken dat het cruciaal is om in dit project samen te blijven werken met lokale initiatieven, waaronder natuurlijk de werkneemsters, maar ook andere (inter)nationale NGO's, sociale bewegingen en om te zorgen voor internationale politieke druk.

② Russische vakbond breekt met traditioneel vakbondsmodel

2013 was een moeilijk jaar voor onafhankelijke vakbonden in Rusland. Openbare protesten en werknemersacties op de openbare weg zonder vergunning bleven strafbaar. Ook is de nieuwe wet van kracht geworden die Poetin heeft ingevoerd als reactie op de massale demonstraties voor democratie en tegen de fraude bij de Russische presidentsverkiezingen. Toch heeft de MPRA (Interregional Trade Union Labour Association) in deze moeilijke tijd succesvol een hervorming doorgezet die ongebruikelijk is in Rusland. Bovendien inspireerden zij Nederlandse kaderleden tot een succesvolle staking.

Het is niet voor het eerst dat de MPRA het moeilijk heeft, maar door de nieuwe wet van Poetin lijkt onafhankelijk vakbondswerk bijna onmogelijk te worden. De nieuwe wet bestempelt elke Russische organisatie die banden onderhoudt met het buitenland tot 'buitenlands agent'. In het repressieve klimaat in Rusland betekent dit dat de betrokken organisatie te maken krijgt met het staatsapparaat. Zij wordt bijvoorbeeld beschuldigd van

belastingfraude en andere misdrijven en overtredingen; leiders worden gearresteerd en veroordeeld. Ook MPRA heeft te maken met repressie. De belastingdienst voert verscherpte inspecties uit en MPRA moest een nieuw kantoor zoeken op last van de brandweer.

Ondanks de tegenwerking is de MPRA in ontwikkeling. Opgericht in 2007 als federatie van de bedrijfstakbonden van Ford in St. Petersburg en Lada in Toliatti, heeft MPRA steun geboden aan groepen werknemers in de automobielsector die een onafhankelijke vakbond wilden oprichten. Maar een echte vakbond oprichten bleek moeilijk, omdat de werkgevers veelvuldig reageerden met intimidatie van de nieuwe vakbondsleden en ontslag van de leiders. MPRA heeft daarom gekozen voor de organizing methode en aan FNV Bondgenoten is gevraagd om enkele organisatoren binnen MPRA hierin te trainen. In 2011 en 2012 hebben twee FNV-trainers de organisatoren en een kerngroep van kaderleden vertrouwd gemaakt met deze methode. Dankzij de inspanningen van organisatoren zijn er veel nieuwe kaderleden en is in een aantal nieuwe bedrijven een vakbondsorganisatie opgebouwd. Met steun van FNV heeft TIE in 2012 en 2013 een aantal kadertrainingen verzorgd voor MPRA-kaderleden uit nieuw georganiseerde metaalbedrijven.

Nieuwe gedurfde structuur

Naarmate MPRA meer energie en middelen stak in de opbouw van nieuwe vakbondsafdelingen liep zij steeds harder aan tegen te beperkingen van de historische Russische vakbondsstructuur, die gebaseerd is op bedrijfstakbonden. De MPRA-leiding begon toen te beseffen dat de opbouw van een sterke democratische vakbond onmogelijk is zonder radicale veranderingen in de structuur van de vakbond.

Daarom heeft MPRA begin 2013 besloten om met een kerngroep van actieve kaderleden uit de belangrijkste bedrijven een grondige interne discussie te organiseren over hoe tot een meer eensgezind en daadkrachtig vakbondsbeleid te komen. Het was een soms felle maar vruchtbare discussie, waaraan FNV-kaderleden uit de metaal actief hebben meegedaan. De discussie was zo succesvol, dat MPRA na twee seminars besloot dat het tijd was om de nieuwe ideeën om te zetten in formele besluitvorming door een congres. In overleg met TIE en FNV werd het laatste geplande seminar daarom vervangen door een congres op 23 en 24 november 2013. FNV kaderleden Klaas Zwart en Peter Varenbrink waren erbij.

Op het congres besloot de MPRA tot een nieuwe, regionale structuur waarin de inzet van middelen en beleid niet langer per bedrijf worden vastgesteld maar per regio. Werknemers worden in de toekomst niet langer lid van de bond op hun bedrijf (zoals al meer dan 80 jaar gebruikelijk in Rusland en zoals de wet ook voorschrijft) maar van een regionale vakbondsorganisatie waartoe alle vakbondsleden in die regio behoren. De contributie gaat voortaan ook naar de regionale vakbondsafdeling en vervolgens wordt door alle leden van de regionale afdeling besloten hoe de contributiegelden worden besteed.

De verandering in structuur is formeel vastgelegd met het aannemen van nieuwe statuten op het MPRA-congres van 23 november 2013. In januari 2014 zijn de nieuwe regionale structuren geregistreerd. Ook de landelijke MPRA heeft zich opnieuw geregistreerd als een vereniging van regionale vakbonden, zonder verwijzing naar de automobielsector. Dit betekent dat in de toekomst ook vakbonden uit andere sectoren zich kunnen aansluiten bij MPRA. MPRA verwacht daarom dat zich ook vakbonden uit andere regio's dan de bestaande de komende tijd bij haar zullen aansluiten.

Nederlandse kaderleden

Nederlandse kaderleden leerden van hun Russische collega's. MPRA heeft een sterke ontwikkeling doorgemaakt onder buitengewoon moeilijke omstandigheden. Kaderleden die naar bijeenkomsten in Rusland zijn geweest, zijn steevast enthousiast en aangestoken door de strijdvaardigheid van hun Russische collega's. Dit komt over het algemeen ten goede aan hun kaderwerk.

Het afgelopen jaar hebben naast ervaren kaderleden ook nieuwe activisten uit de metaal geleerd van de ervaring die de MPRA-activisten hebben opgebouwd. In totaal zijn er drie kaderleden mee geweest die nog niet in Rusland geweest waren. Zij waren onder de indruk van de ontwikkelingen van de MPRA. Hellen Krooshof van FNV Bondgenoten kwam zo geïnspireerd terug dat zij met haar collega's de eerste staking ooit op haar bedrijf heeft georganiseerd. In een mail aan TIE schreef zij: *'Toen ik terugkwam uit St. Petersburg was ik extra gemotiveerd om me voor FNV in te zetten. In het bedrijf waar ik werk organiseerden we een staking met 19 mensen. Onze baas was er niet blij mee. Maar de regels zijn dat we vrij zijn om dit te doen. Het was hard werken om mijn collega's te overtuigen om het werk te laten liggen en voor onze rechten op te komen. Maar we hebben het gedaan!'*

③ Vakbondsjongeren uit Europa gaan samen de strijd aan

Waarom zijn er in Nederland, maar ook in Turkije en Spanje weinig jongeren lid van de vakbonden? En hoe kunnen jonge leden in de drie landen elkaar inspireren en ondersteunen om meer jongeren bij de vakbonden te betrekken. Dat waren belangrijke vragen waar de kaderleden in het jongerenproject zich in 2013 mee bezig hielden.

Het is nog een beetje onwennig voor de groepjes Spaanse, Turkse en Nederlandse jongeren die het kleine zaaltje op het WG-terrein in Amsterdam binnengaan. Voor de meeste van hen is het thema internationaal vakbondswerk nieuw. Bovendien is er geen gemeenschappelijke taal tussen de vakbondsjongeren. Maar al snel ontdekken de 20 jongeren dat zij veel dezelfde problemen op de arbeidsmarkt hebben en dat hun vakbonden daarop hetzelfde reageren en dat scheidt een band.

Hiervoor zijn de jongeren bij elkaar gekomen. Op het initiatief van TIE bespreken jonge activisten uit Nederland (FNV Bondgenoten, FNV Abvakabo en FNV Bouw), Spanje (CCOO, CGT en UGT) en Turkije (Birlesik Metal-Is Sendikası) 'Jongerenparticipatie voor een betere arbeidspositie van jongeren'. Verder bestuderen zij jongerenparticipatie binnen vakbonden in Nederland, Spanje en Turkije en zetten een actieplan op om de rol van jongeren binnen de bonden te vergroten. Een weekend in oktober lang zullen zij overleggen, presentaties geven en interactiespellen doen. Maar ook eten en drinken en flink lachen.

Jongeren in heel Europa zijn op het moment extra kwetsbaar op de arbeidsmarkt. De jeugdwerkloosheid in veel landen is hoog en jongeren hebben buitensporig veel te maken met flex-contracten. Toch zien we dat de deelname van jongeren aan vakbonden over het algemeen lager is dan die van oudere werknemers.

Nadat iedereen zit en de jonge activisten eraan gewend zijn dat alles drie keer vertaald wordt, volgt de introductie in de situatie in elk land. 'Er moet meer persoonlijk contact zijn', zegt Bob de Greef, FNV kaderlid van 31. 'Veel Nederlandse jongeren zijn nog nooit benaderd door iemand die hen over de vakbond informeerde, en hebben daarom weinig kennis van de vakbeweging en het nut om zich te organiseren'. 'Ook de "vergadercultuur" van de vakbond, veelal in de Randstad, kan voor jongeren een belemmering vormen om actief te worden', vult FNV activist Jonathan aan. Meer lokaal organiseren en het nuttige met iets leuks combineren, is daarom hun advies.

De Spaanse jongeren zien het liefst de hele structuur van de vakbonden hervormd. De zes jonge leden zijn het er wel over eens: 'minder dogmatisch, transparanter en horizontaler' zou de Spaanse vakbond moeten zijn. De 25-jarige vakbondsactiviste Laura is daar heel stellig over: 'Alleen dan zullen bonden weer aantrekkelijk worden voor jongeren'. In Turkije blijkt

uit een enquête die de jongeren uitzetten dat vakbonden sociale media moeten inzetten om meer jonge werknemers te bereiken.

Dezelfde problemen

De jongeren kwamen niet zonder voorbereiding naar Amsterdam. In de maanden voor de bijeenkomst onderzochten groepjes van ca. 7 jongeren de jongerenparticipatie in de vakbond in hun land. In Amsterdam presenteren ze de resultaten en discussieerden hierover.

Naast de verschillen in aanpak van de bonden blijkt het basisprobleem hetzelfde te zijn. Op de arbeidsmarkt hebben jongeren in alle drie de landen tijdelijk en flex-werk. Daardoor is het moeilijk voor jongeren om een positie te verwerven op de werkplek. Toch is de positie van de jongeren ook niet sterk binnen de bond. Uit cijfers die de drie groepen presenteerden blijken jongeren duidelijke ondervetegenwoordigd binnen de vakbonden. In alle drie de landen krijgen jongeren nog vaak te horen dat ze nog te weinig ervaring hebben om een belangrijke positie te vervullen binnen de bonden.

Het probleem en de oplossing lijken elkaar in de staart te bijten. Om meer invloed uit te oefenen binnen de vakbonden denken de jongeren dat het nodig is dat meer jongeren zich bij vakbonden aansluiten, maar om dit te bereiken, concluderen zij, is het onder andere nodig dat jongeren meer invloed kunnen uitoefenen. Dat is volgens hen nu nog beperkt. Binnen sommige bedrijven staat men niet open voor een grotere invloed van jongeren in bijvoorbeeld de OR. Ook binnen de structuur van de vakbonden is het moeilijk voor jongeren om op posities te komen waar men besluiten maakt.

Het blijkt dus niet makkelijk om deze wisselwerking te doorbreken, maar dat de vakbonden meer aandacht voor jongeren en dus voor flex-werk moeten hebben dat is zeker. Nederlandse jongeren presenteerden daarom hun ideeën op de internationale kaderdag in oktober en op de FNV Manifestatie in november. Verder dachten zij mee over nieuwe internationale jongerenactiviteiten binnen de vakbond. Ook in Spanje en Turkije staan dergelijke activiteiten in de planning.

En uiteindelijk zijn ondanks de verschillen binnen en tussen de landen de jongeren overtuigd: de veranderingen voor jongeren moet vanuit jongeren zelf komen. Zij gaan zich gezamenlijk inzetten voor een betere positie van jongeren, op de werkplek én binnen de vakbond. En omdat de jongeren uit de drie landen tegen vergelijkbare problemen oplopen en doelen nastreven, doen zij dat succesvoller gezamenlijk.

Onderstaande samenvattingen geven een overzicht van de overige zeven projecten die TIE-Netherlands uitvoerde in 2013. Sommigen hiervan startten in 2012 en lopen nog door in 2014. Net als in de bovenbeschreven uitgelichte projecten lag hierbij de focus op ondersteuning van democratische vakbondsopbouw in internationaal perspectief en op de versterking van zelforganisatie van werknemers, en vormden kaderleden uit Nederlandse en buitenlandse bonden de kern van de uitwisseling

Overige projecten in het kort

Scholingsproject voor kaderleden van landbouwwakbond FNSA-UMT

Dit Marokko project richt zich op versterking van de positie van landarbeiders in de grote agrarische exportregio rond Agadir in zuid-Marokko en in de Gharb rond Kenitra.

Arbeidsomstandigheden zijn slecht en veel buitenlandse exportbedrijven houden zich niet aan de wet. Het werk van de landarbeiders is zwaar. Het is in de kassen vaak ongezond heet. De mensen worden niet beschermd tegen de gebruikte giftige bestrijdingsmiddelen en de rechten van zwangere vrouwen worden niet gerespecteerd. Bovendien betalen zij niet eens het verplichte minimumloon. Vakbondsactiviteiten worden vaak bestraft met intimidatie en ontslag.

Het TIE project heeft geleid tot een versterking van het vakbondswerk in de regio. Kaderleden hebben veel geleerd, zijn zelfbewust en niet bang meer. Tomatenplukster Jamila vertelt hoe zij voor zichzelf leerde opkomen: *'In de eerste plaats hebben wij onze menselijke waardigheid hersteld. Wij worden nu weer als menselijke wezens behandeld. Wij hebben geleerd wat onze rechten en plichten zijn. Als er iets verkeerd is, zeggen wij dat nu. We houden onze mond niet langer en we zijn niet bang meer.'* Collega Atika somt de successen op die ze behaalden: *'Op mijn verpakingsstation zijn veel dingen veranderd sinds ik mij bij de vakbond heb aangesloten. Wij krijgen nu overuren betaald (vroeg-*



ger niet). Wij ontvangen kinderbijslag en zijn sociaal verzekerd bij de CNSS. Vóór 2005 waren we niet verzekerd (terwijl dat wettelijk verplicht is). Daarvoor werden wij gemarginaliseerd. Toen werkten wij van 8 uur 's morgens tot 2 uur 's nachts zonder extra loon.'

En de verbetering zet door. Het aantal georganiseerde bedrijven is in enkele jaren verveelvoudigd en het ledental van FNSA vertoont een sterke groei. Vanaf mei 2013 wordt het project voortgezet door FNV Bondgenoten en FNSA.

Versterking van de onafhankelijke vakbeweging in Belarus

De belangrijke resultaten van de Belarussische vakbond BKDP waren in 2013 het versterken van democratisch leiderschap en van veiligheid, gezondheid, welzijn en milieu (VGWM). Het project in Belarus heeft tot doel de onafhankelijke vakbond te ondersteunen. De nadruk lag daarbij op de positie van jongeren, vrouwen en trainers.

In een door TIE gegeven leiderschapskursus kregen kaderleden handvatten om hun democratische vakbond vorm te geven in de repressieve context waarin zij werken. Zij leerden onder andere hoe zij collectieve onderhandelingen kunnen voeren en een actieplan kunnen opzetten. Meerdere leiders stroomden via de leiderschapskursus door naar leiderschapsposities binnen BKDP.

Verder gaven FNV kaderleden VGWM cursussen. Ton Kitzen en Wim Dekkers van FNV Bondgenoten gaven in 2013 drie trainingen waarin lokale VGWM trainers zijn opgeleid. Deze trainers kunnen nu zelf mensen trainen en hun kennis verspreiden.

In door TIE georganiseerde bijeenkomsten bepaalden jongeren en vrouwen binnen BKDP de prioriteiten voor hun netwerk voor de komende periode. Zij willen als netwerk zichtbaar blijven en posities in de vakbond verwerven. Beide groepen streven naar meer integratie in het bestuur van BKDP. Een nieuwe jongerenleider is gekozen tot president van het jongeren netwerk. In 2014 zet TIE deze ontwikkelingen voort met meer seminars en inzet van Nederlandse kaderleden.



Diversiteit aan het werk: uitwisseling tussen Nederlandse en Turkse LGBT vakbondsleden

In 2013 werd de uitwisseling tussen homo, lesbische, bi- en trans (LGBT) vakbondsleden uit Nederland en Turkije met succes voortgezet. De uitwisseling begon eind 2012 om onafhankelijke vakbonden in Turkije toegankelijker te maken voor LGBT werknemers. Daarmee kunnen LGBT werknemers zich op de werkvloer beter weren tegen discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en gender-identiteit.

2013 was het jaar van de mooie resultaten. Deelnemers aan de projectactiviteiten in Turkije zetten een nationaal LGBT vakbondsleden netwerk op. Dit netwerk gaat LGBT vakbondsrechten prominenter op de agenda van de onafhankelijke vakbeweging zetten. Bovendien richtte een tiental LGBT leden van de deelnemende onafhankelijke lerarenbond Egitim-sen een officiële commissie op bij een afdeling van de bond in Istanbul. Zij willen vanuit de structuren van hun vakbond discriminatie op basis van seksuele voorkeur en gender identiteit prominenter op de agenda krijgen. Zowel in Nederland als in Turkije vonden er meerdere workshops plaats met participatie van LGBT (kader)leden van AbvaKabo FNV, Aob, FNV Bondgenoten en LGBT vakbondsactivisten uit Turkije. De trainingen door Nederlandse kaderleden en vertaalde publicaties over LGBT vakbondsrechtengaven de LGBT vakbondsactivisten in Turkije handvatten voor hun emancipatiestrijd.

Opvallend is dat de projectactiviteiten ook in Nederland hebben bijgedragen aan het roze kaderwerk. Kaderlid Jolanda: *'Hier kunnen we nog wel iets van hun passie leren. Het is hier toch wat gezapig met veel vergaderingen en vooral notulen maken. Daar gebeurt veel uit het hart, met passie. Die passie terugbrengen is waar we het voor doen'*.

Middels een nieuwe financiering blijft TIE zich, samen met de LGBT organisaties en bonden in Turkije, inzetten voor de strijd voor LGBT vakbondsrechten. Het nieuw opgezette netwerk wordt verder ondersteund en ook breiden we de focus uit naar regio's buiten Ankara en Istanbul.



Versterking van zelforganisatie: uitwisseling tussen kaderleden van LIDL Nederland en Walmart Chile

Na een succesvolle eerste uitwisseling in 2012 bezocht in 2013 de LIDL kadergroep van FNV Bondgenoten opnieuw de Federatie van Autonome Vakbonden van WalMart Chili en omgekeerd. De versterking van de kadergroepen in Chili als in Nederland werd dit jaar met succes doorgezet. In 2012 maakte de LIDL kadergroep kennis met 'productiemapping'. Dat is een methode voor zelforganisatie op de werkvloer. In Chili bereikten vakbondsactivisten van Autonome bonden binnen WalMart met deze methode een organisatiegraad van 95% van de werknemers. In nauwe samenwerking met de Chileense vakbondsactivisten implementeerden de LIDL kadergroep de methode verder in 2013.

Dat werd een succes. In 2013, brachten werknemers verschillende LIDL filialen en DC's in kaart door middel van 'workplacemaps'. Ook hielden ze problemen op de werkvloer systematisch bij door middel van 'productiemapping formulieren', analyseerden ze de belangrijkste problemen en stelden een actieplan op om deze aan te pakken.

In Chili bespraken LIDL kaderleden en bestuurder zowel de successen als uitdagingen van productie-mapping met de Chileense kaderleden van WalMart. Tijdens bezoeken aan winkels en distributiecentra van WalMart Chili zagen de LIDL kaderleden wat het op de werkvloer betekent als de werknemers zich organiseren om hun productie in kaart te brengen: zo legden honderden distributiecentrum werkers tijdens hun werktijd het werk neer om met de LIDL kaderleden een vergadering te houden midden in het DC.

In Chili zorgde het bezoek voor versterking van de positie van de Chileense bonden. Door de internationale delegatie steeg hun aanzien en daarmee hun ledenaantal. Bovendien leerden de Chileenen van de productiemapping ervaringen van de collega's van de LIDL bijvoorbeeld op het gebied van het gebruik van sociale media in het kaderwerk.

In 2014 verwachten we het in 2013 opgestelde actieplan uit te voeren. Lidl kaderlid Onno: *'Het was indrukwekkend om te zien hoe een probleem dat leeft onder vakbondsleden in Chili gelijk wordt aangepakt. Niet laten liggen, aanpakken en oplossen en met z'n allen samen op een democratische manier: dat maakt de onderlinge verbinding groter in Chili en is zeker iets waar we hier in Nederland van kunnen leren.'*



Birlesik Metal-Is: veiligheid voorop

De uitwisselingen in 2013 tussen de Werkgroep Internationale Solidariteit (WIS)-Metaal van FNV Bondgenoten en kaderleden van de onafhankelijke metaalbond Birlesik Metal Is volgden op uitwisselingen het jaar ervoor. De projectactiviteiten van dit jaar gaven Turkse activisten een beter inzicht in de Nederlandse realiteit. Ook werd met succes de veiligheid op de werkvloer in Turkije aangepakt.

Bert Zonneveld, kaderlid van Tata Steel en actief binnen de WIS Metaal van FNV Bondgenoten, gaf in juli een workshop over veiligheid en gezondheid op de werkplek. Om de veiligheid en gezondheid in Turkije te verbeteren brachten de aanwezig kaderleden hun werkplek in kaart door middel van 'workplacemaps', analyseerden ze de verschillen en overeenkomsten en zetten ze een actieplan op. In oktober realiseerde TIE een workshop over de inzet van 'sociale media' bij vakbondsactivisme. De vrouwen die bij de workshop aanwezig waren hebben enthousiast zelf een Facebookgroep aangemaakt voor hun vrouwencommissie.

Begin december werd het tijd voor een tegenbezoek. Een delegatie van 9 leden van Birlesik Metal-Is bezocht Nederland. Nederlandse en Turkse kaderleden wisselden ervaringen uit over verschillende vakbondsthema's zoals organiseren, veiligheid en gezondheid op de werkplek. Kaderleden van Tata Steel maakten tijdens een bezoek aan het bedrijf de Nederlandse vakbondspraktijk inzichtelijk. In twee open workshops in samenwerking met Turkse migranten organisaties HTIB en DIFD gingen vakbondsactivisten en Turkije kenners in discussie met de vakbondsactivisten uit Turkije.



Vakbondsstrategieën DAF Nederland en Brazilië



Al voordat de DAF fabriek er stond in Brazilië was er contact tussen Nederlandse DAF kaderleden en het bestuur van de lokale Braziliaanse metaal vakbond, die de toekomstige werknemers bij DAF wil organiseren. Nederlanders deelden hun kennis over DAF en Brazilianen staken Nederlanders aan met hun actiebereidheid.

In 2013 werd het eerste contact gelegd tussen DAF Nederland en de metaalbond in Ponta Grossa. In maart van dat jaar reisde een delegatie van FNV Bondgenoten naar Brazilië voor een uitwisseling met de lokale metaalbond Metalurgente. In september kwam een groep vakbondsbestuurders van Metalurgente naar Nederland.

De samenwerking gaf de aanzet om gezamenlijk strategieën te bepalen ten aanzien van DAF in beide landen. Verder maakten zij kennis met de werkwijze van elkaars vakbonden. FNV kaderlid Dennis: *'Het was opvallend hoeveel overeenkomsten we hadden. Problemen als: hoe betrekken we meer jongeren en vrouwen bij de bond? hoe gaan we om met weerstand in het bedrijf? hoe organiseer je onder werknemers? spelen bij beide bonden en hier hebben we dan ook veel over gesproken. In Brazilië heeft het legale vakbondswerk een veel kortere geschiedenis dan in Nederland maar zij zijn ons op sommige vlakken al voorbij!'*. Ook de Braziliaanse deelnemers konden door kennismaking met de Nederlandse vakbond kritisch naar hun eigen vakbondswerk kijken, maar ook inspelen op ontwikkelingen bij DAF. De vakbonden inspireerden elkaar en bouwden een vertrouwensband op die een basis vormt voor verdere samenwerking in 2014.

Ghanese kaderleden verwerven inzicht in de cacaooverwerkende industrie

De cacaooverwerkende industrie is steeds meer onderdeel van multinationale ondernemingen als ketenbedrijven. Internationale solidariteit is nodig om te voorkomen dat werknemers in de multinationals en in de keten elkaar als concurrenten gaan zien en tegen elkaar worden uitgespeeld. Vakbonden in dit cacao-project zetten zich in voor het opzetten van een internationale vakbond en/of OR-structuur per multinational als instrument om de positie van werknemers te verbeteren. Dit jaar werd de volgende belangrijke stap gezet in dat proces.

In 2009 startte dit project met een uitwisseling tussen FNV Bondgenoten en de Braziliaanse bond Sindicacau. In 2012 werd dit project uitgebreid met shopstewards uit Ghana werkzaam in de bedrijven Cargill, ADM en Barry Callebaut georganiseerd in de vakbonden ICU en FAWU.

Vanuit Ghana was er een behoefte om de methode van productiemapping verder uit te diepen voordat er weer een nieuwe bijeenkomst zou plaatsvinden tussen de 3 landen. Daarom vond er dit jaar alleen een uitwisseling plaats tussen de kaderleden uit Nederland met hun collega's uit Ghana. Ook is in 2013 uitgebreid aandacht besteed aan de samenwerking met het Duurzaam Cacao project van FNV Bondgenoten. In 2010 wordt de uitwisseling waarschijnlijk voortgezet met betrokkenheid van meer landen.

TIE-Netherlands als organisatie

In 2013 vormden Hanka Heumakers, Anna Ensing, Jan Cartier, Tessa Marsman, Ineke Jansen en Marten van den Berge het team van TIE-Netherlands. Het bestuur van TIE-Netherlands bestond in 2013 uit: Rosien Herweijer, Hans van Heiningen, Lieuwe de Vries en Bob van der Winden (gedelegeerd bestuurder). In 2014 zal TIE op personeelsgebied inkrimpen, en zal meer gaan werken met vrijwilligers.

Het kantoor van TIE-Netherlands is en blijft gevestigd op het Wilhelmina Gasthuis (WG)-terrein in Amsterdam. We voelen ons goed thuis in het woon-werk gebied tussen maatschappelijk betrokken organisaties, kunstenaars en kleine bedrijfjes. TIE organiseerde diverse bijeenkomsten in het kader van haar projecten in de verenigingsruimte Boedapest.

In 2013 is TIE verder geprofessionaliseerd. Na het jaarplan en de jaarverslagen werd in 2013 vooral de financiële verslaggeving aangepakt. De financiële kennis is nu over de hele organisatie verspreid en medewerkers kunnen direct met de boekhouding werken bij het afrekenen van projecten.

Tot en met 2012 kreeg TIE van PSO vaak cofinanciering voor vakbondsprojecten. In 2012 hief PSO zichzelf helaas op. Tot onze vreugde interesseerden andere donoren zich voor TIE. Inmiddels ontvangen wij project-subsidies van de Europese Unie, Youth in Action, Oxfam Novib en de Nederlandse Ambassade in Turkije. Deze financieringen gebruikt TIE op haar beurt als cofinanciering bij FNV-fondsen.

TIE-Netherlands is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel in Amsterdam onder nummer 4108277.

Jaarrekening

De jaarrekening 2013 ligt bij het ter perse gaan van dit jaarverslag ter controle bij de accountant en zal gepubliceerd worden op www.tie-netherlands.nl zodra deze is afgerond.

НОЕ ДВИЖЕНИЕ!

émocratique!

vement!

ático!

Transnationals Information Exchange / ww



Bijlage 1: Uitgevoerde projecten met periodes en financiers

Project: Versterking landbouwbond FNSA Marokko

Scholingsproject voor kaderleden van landbouwwakbond FNSA-UMT in de regio's Souss-Massa rond Agadir en Gharb rond Kenitra, Marokko.

FNV: NL0050211. Periode: 1 mei 2012 – 30 apr 2013

Project: Uitwisseling tussen Nederlandse, Ghanese en Braziliaanse kaderleden uit de cacaooverwerkende industrie

Uitwisseling tussen Nederlandse, Ghanese en Braziliaanse kaderleden uit de cacaooverwerkende industrie

FNV: NL0050301. Periode: 1 nov 2013 – 30 jun 2014

Project: Vakbondsopbouw in bedrijven in de Turkse metaalsector

Vakbondsopbouw in bedrijven in de Turkse metaalsector

FNV: NL0050271. Periode: 1 apr 2013 – 31 mrt 2014

Project: Diversiteit op het werk: een uitwisseling tussen Turkije en Nederland

Diversity at work - Turkey

FNV: NL0050241 - Periode: 1 nov 2012 – 31 okt 2013

Diversity at Work

Minister of Foreign Affairs: 24688. Periode: 15 okt 2012- 15 okt 2013.

Human rights at work. Combating discrimination regarding gender, sexual orientation and age at the workplace in Turkey.

European Union: EIDHR/2013/335-270. Periode: 23 dec 2013 – 23 jun 2015

Project: Versterking van de Russische automobielarbeidersvakbond MPRA

Vakbondsorganisatie en kaderopbouw in Rusland

FNV: NL0050181. Periode: 1 mrt 2013 – 31 dec 2013

Project: Versterking van de onafhankelijke vakbeweging in Belarus

Strengthening the independent democratic trade Union movement in Belarus

European Union: EuropeAid/131655/L/ACT/BY. Periode: 14 sep 2012 – 14 sep 2015

Strengthening the independent democratic trade union movement in Belarus

FNV: NL0050221. Periode: 15 nov 2012 – 14 sep 2015

Project: Uitwisseling kaderleden LIDL van Bondgenoten en kaderleden Wall Mart Chili.

Follow-up training 'productiemapping'

Oxfam Novib: A-02430-02-505845. Periode: 1 sep 2012 – 31 jul 2013

Uitwisseling kaderleden LIDL van Bondgenoten en kaderleden Wall Mart

FNV: NL0050251. Periode: 1 mrt 2013 – 31 dec 2013

Project: Vakbondsstrategieën en opbouw internationaal netwerk DAF Nederland en Brazilië

DAF Brazilië (Fase A en B)

FNV: NL0050231. Periode: 1-10-2012 to 31-1-2013.

DAF Brazilië (Fase C)

FNV: NL0050291. Periode: 1 jul 2013 – 31 jan 2014

Project: Jongerenparticipatie voor een betere arbeidspositie van jongeren

Jongerenparticipatie voor een betere arbeidspositie van jongeren

Youth in Action: NL-13-E8-2012-R3. Periode: 1 mrt 2013 – 1 mrt 2014

Met cofinanciering van:

FNV Bondgenoten

FNV Abvakabo

FNV Bouw

Stiftung Menschenwurde und Arbeitswelt

