



Aan:	TIE-Amsterdam, WIS leden, DISK Birlesik Metal-IS Senikasi
Van:	Bert Zonneveld (Tatasteel)
E-mail werk:	or.tsspjm@tatasteel.com
E-mail thuis:	epnzon@outlook.com
Datum:	20-9-2013
Betreft:	Kort verslag seminar/training DISK t.a.v. Health & Safety. Turkije, Sapança. DISK trainingscentrum, 19 t/m 21 juli 2013

Aanwezig:

- **Vanuit Nederland: Marten ten Berghe (TIE) en Bert Zonneveld (WIS metaal).**
- **Vanuit Turkije: Eyup (DISK afgevaardigde), tolk en 24 mensen uit diverse metaalbedrijven.**

- **De reis.**

Prima reis, geland op het vliegveld aan de Aziatische kant van Istanbul waar Marten zich reeds bevond en met een prima chauffeur waren we al snel in Sapança, ca. 120 Km ten oosten van Istanbul. Op een berg ten zuiden van Sapança heeft de DISK een (pas geopende) trainingsaccommodatie in gebruik genomen van waar men een spectaculair uitzicht over het meer van Sapança heeft.

- **Kennismaking.**

In de middag starten konden we starten met de kennismaking. Alle deelnemers vertellen iets over zichzelf en waarom zij aan dit seminar deelnemen. Marten licht toe wie hij is, wat hij hier komt doen en daarna stel ik mijzelf voor.

- **Wat is DISK, wat wil men en hoe wil men dat bereiken?**

Al eerder beschreven:

DISK is de federatie van een groot aantal metaalbonden. DISK wil sterker worden door ledengroei. Probleem is dat er in Turkije een wet bestaat die zegt: "er mag maar een vakbond per bedrijf actief zijn". De geschiedenis is nu dat de overheid bonden heeft opgericht die in de meeste fabrieken actief zijn, een onafhankelijke bond maakt alleen kans als alle leden van een (ter plaatse in een bedrijf actieve overheid-) bond in een keer overstappen op een onafhankelijke aan de DISK gelieerde bond. Dit wil men bereiken door de geesten rijp te maken dat alleen op deze manier de arbeiders voor hun rechten op kunnen komen via onderhandelingen met als steun een onafhankelijke vakbond.

Actuele situatie:

In Turkije zijn momenteel nogal wat spanningen door uitbreiding van een winkelcentrum in het Gezipark dat grenst aan het Taksimplein, de Turkse overheid treedt hard op tegen demonstranten, inmiddels zijn er vier mensen om het leven gekomen. Alhoewel de werknemers van dit seminar niet direct vooraan lopen bij de demonstraties zijn zij wel solidair met de demonstranten en vinden het beleid van president Erdogan te streng.

- **Wat is de rol van TIE bij dit seminar ?**

TIE is gevraagd deze (ledengroei) overstap te realiseren, als dit bij een aantal bedrijven lukt, zou het in mogelijk moeten zijn dat DISK dat succes kan doorzetten naar meer bedrijven. Marten richt zich op productiemapping.

- **Wat is de rol van WIS metaal bij dit seminar ?**

In dit specifieke geval stond Health & Safety centraal en wilde de DISK een ervaringsdeskundige uit een land waar deze zaak al heel lang op de agenda's staat en meestal op een hoger niveau.

Verslag

In mijn verslag van januari vorig jaar had ik al een rij punten genoteerd die daar toen op tafel kwamen. De deelnemers van dit seminar hadden dezelfde problemen en wederom moet je dan concluderen dat de lage organisatiegraad of het totale gebrek daaraan de oorzaak is dat men blijft hangen in voor ons zo normale basale zaken zoals een airco of een schoon toilet. Douchegelegenheid of een goede plek om te schaften vallen daar bijvoorbeeld ook onder. Dit maakt het sowieso lastig om wat verder op het gebied van H&S door te gaan. In de eerste plaats wil men toch dit soort dingen voor elkaar hebben.

De groep bestond uit mensen vanuit de machinefabriekwereld, scheepsmotoren, autobedrijven, elektrotechnische bedrijven, staalverwerking, kabelproducent, witgoedproducent, onderdelen (remmen) en auto-onderdelen, kachelfabricage, een bedrijf in hydraulieksystemen, waterpompenfabrikant, aluminiumfabriek, pijpleidingenfabricage, een bestekfabriek, staalconstructiebedrijf (olieplatforms). Kortom, een zeer breed gezelschap uit alle geledingen van de Turkse industrie (en uit het hele land).

Welke problemen ervaren ze op H&S gebied? Ik zet de hoofdzaken even neer, sommige zaken stammen nog uit het vorige seminar, maar gelden hier ook weer.

- De airco is vrijwel nergens in orde.
- Aangedragen oplossingen worden vrijwel altijd als te duur bestempeld.
- De productie gaat voor, veiligheid volgt.
- Gebrek aan expertise bij asbestsanering, er is nog heel veel asbest aanwezig in fabrieken.
- Trainingen worden niet of nauwelijks gegeven.
- Als er een audit door een klant wordt gedaan (dat doet men dan weer wel!) wordt alles tijdelijk even pico bello in orde gemaakt.
- PBM's (persoonlijke beschermingsmiddelen) zijn vaak van inferieure kwaliteit.
- De managers H&S zijn niet onafhankelijk.
- Mensen zijn te laag opgeleid voor het werk wat ze doen.
- nagekomen.
- Rapporten worden verzonden of vervalst.
- Als men zaken meldt krijgt men vaak geen terugkoppeling.
- Een voorbeeld van "onbegrijpelijke bedrijfsvoering" : Bij een fabriek wordt het dak geopend om ontoelaatbare gasconcentraties af te kunnen voeren, maar bij regen blijft het dak gesloten! Men blijft droog maar mag gerust stikken

Welke consequenties wijt men daar vervolgens aan ?

- Beroepsziektes.
- Angstcultuur.
- Onnodige ongevallen.
- Men raakt afgestompt als men niet serieus genomen wordt.
- De vicieuze cirkel komt men niet uit, hiermee bedoelde men, als je de ene maatregel niet neemt (bijvoorbeeld een schone werkplek inrichten) volgt daar ook geen andere werkwijze (schoon werken) uit. Of: Als er een financieel nadeel voor je ontstaat bij een ongeluk (geen loondoorbetaling bij ziekte door dat ongeluk) meldt je het niet of werk je

(onveilig) door, hierdoor zal de veiligheid nooit verbeteren en kan hetzelfde ongeluk nog eens voorkomen.

Veiligheid in Nederland.

Uiteraard kan ik alleen het beleid van Tatasteel (IJmuiden) uiteenzetten. Dat heb ik in een betoog aan hen verteld, hierdoor zullen een aantal deelnemers wellicht meer actie ondernemen op de simpele “niets kostende” tips t.a.v. veiligheid, vooral op gedrag kunnen ze veel doortastender zijn als dat ze nu doen, dat kost slechts een mentaliteitsverandering. De ijsbergtheorie kent men wel, maar hoe men dan de “bijna ongevallen” kan verminderen begrijpt men nog niet volledig.

Verder heb ik uiteengezet hoe wij registreren en (zouden moeten) leren van ongevallen uit het verleden.

Evaluatie

Alle deelnemers kregen na afloop een certificaat van deelneming en waren dankbaar voor de ondersteuning vanuit Nederland.

Conclusie

De overgang naar onafhankelijke bonden gaat met horten en stoten, er komen wel steeds meer leden maar het regeringsbeleid moet niet te repressief worden omdat men dan weer terug in de tijd zal gaan. H&S items kunnen dan ook weer naar de achtergrond schuiven.

Namens,

Bert Zonneveld - FNV Bondgenoten, WIS Metaal.