

# GLOBALAAL NETWERK

## LOKALE INVLOED



Syndicale gids voor netwerken

*Alle termen in deze brochure worden zowel in vrouwelijke als mannelijke zin bedoeld.*

# Inhoud

## Inleiding

1. « Competitie of sterven » ?
2. « Samenwerken en vooruitgaan »
3. Een netwerk : bron van macht
4. Hoe er aan beginnen ?
5. Groeien
6. Het netwerk onderhouden
7. Vergaderingen
8. Het bedrijf benaderen
9. De werknemersrechten en de mensenrechten
10. Internationale kaderakkoorden
11. De computer, een hulpmiddel voor een netwerk –  
(en nuttige links)

# Inleiding

**In internationale bedrijven, dominant in de moderne industrie, leggen syndicalisten permanente contacten met elkaar, over de grenzen heen. Deze « netwerken » van contacten geven de werknemers uit die bedrijven de mogelijkheid om :**

- informatie over werk en arbeidsomstandigheden uit te wisselen
- elkaar te waarschuwen voor ontwikkelingen en veranderingen in de arbeidssituatie
- de onderhandelingspositie van hun vakbonden te versterken
- elkaar onderling te helpen met de inspanningen om zich te organiseren
- gezamenlijk voor de bedrijfsdirectie te verschijnen
- met de centrale directie globale akkoorden te ondertekenen
- ... en nog veel meer.

Deze brochure toont aan hoe, met wie en waarom contacten leggen om een zo efficiënt mogelijk netwerk te ontwikkelen. Zij geeft ideeën om een goed internationaal netwerk uit de grond te stampen..

Andere groepen hebben met succes de technieken gebruikt die hier beschreven worden en op die manier hun vakbondsmacht tegenover de plaatselijke directie vergroot.

Wellicht helpt dit jullie eveneens ?

Wij hopen dat dit alvast zal lukken.

# 1. « Competitie of sterven » ?

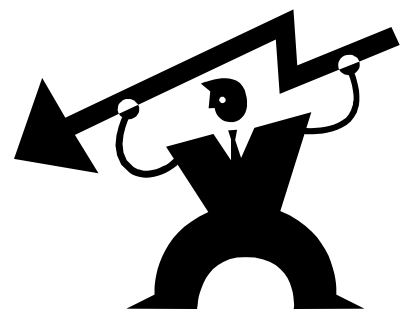
Megabedrijven overheersen onze industrieën. Hun merknamen zijn wereldwijd bekend.

Zij laten hun producten maken in verschillende landen- dikwijls door onderaannemers- en vooral in lage loonlanden en werknemers er niet in slagen hun arbeidsvoorwaarden te verbeteren.

Werk je in een multinational of een bedrijf waar contracten met een multinational dan zul je ongetwijfeld dikwijls hetvolgende moeten horen : « *Wij moeten kunnen concurreren met produkten die uit andere landen komen ofwel moeten we onze productie verplaatsen naar lage loonlanden. Het motto wordt dan competitief zijn of sterven !* »

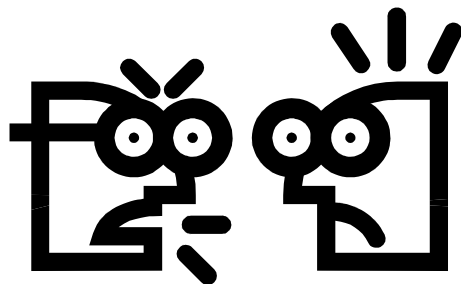
Maar niet alleen de werknemers uit rijke landen moeten dit fabeltje dikwijls horen. Dit verhaaltje vertelt men ook in Indonesie, Mexico, Bulgarije, Zuid-Afrika, China... Dit heet de « wedren naar beneden » (« Race to the Bottom ») -

En er wordt van ons verwacht dat we er dapper aan meedoen !



## 2. « Samenwerken en vooruitgaan »

Hoe kunnen we nu de **JUISTE** situatie in de andere delen van het bedrijf waar we werken kennen ? Hoe kunnen we contact leggen met de andere werknemers om er voor te zorgen dat het bedrijf onze angst om ons werk te verliezen niet langer als onderhandelingswapen kan gebruiken ?



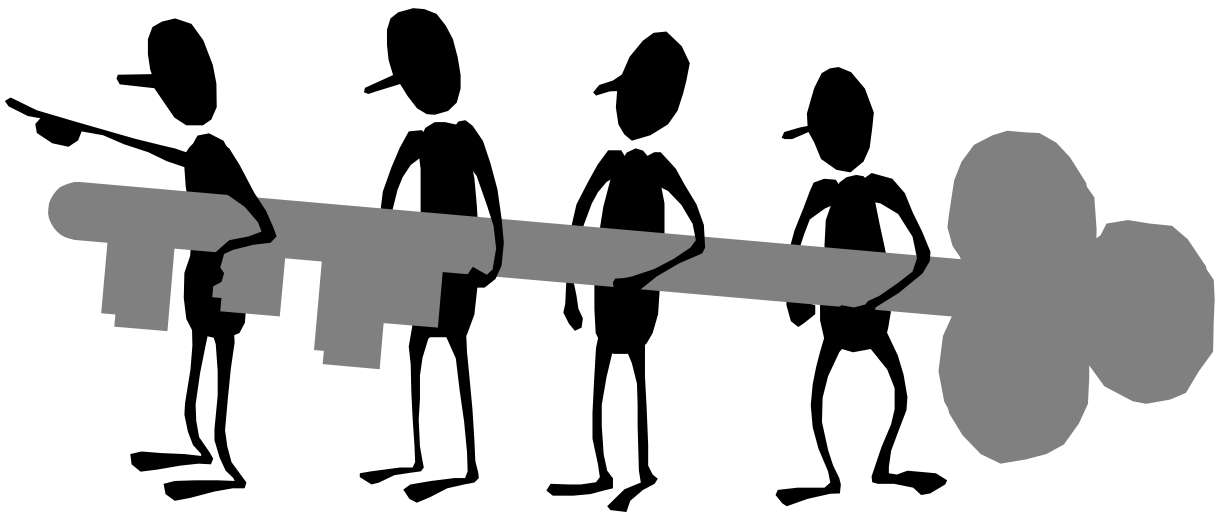
In sommige internationale bedrijven zochten werknemers contact met de gesyndiceerde werknemers van hetzelfde bedrijf, maar op een andere plaats. Die contacten vormen een netwerk in het internationaal bedrijf. Door dit netwerk nemen werknemers deel aan wereldwijde industriële relaties door samen te werken via uitwisseling van informatie over de lonen, de arbeidsomstandigheden en de bedrijfsstrategie.

Daardoor moeten ze niet betrouwen op de verhaaltjes die de directie hen voorspiegelt, zij hebben hun eigen directe en betrouwbare toegang tot de feiten.

De ingezamelde informatie zal de onderhandelingscapaciteit van hun vertegenwoordigers versterken. De basis van de loon-en arbeidsvoorwaarden elders kennen, vormt een goede basis om ernstige argumenten op plaatselijk vlak te gebruiken bij de onderhandelingen.

De keuze voor de werknemers is eenvoudig :

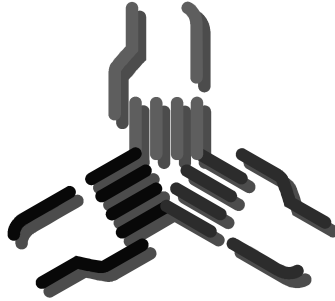
- het motto van de werkgever aanvaarden « Competitief zijn of sterven » en de wedren naar beneden volgen of
- banden smeden met gesyndiceerde werknemers uit andere bedrijven van de groep om « samen te werken en vooruit te gaan ».



**De sleutel is samenwerking !**

### 3. Het netwerk: bron van macht

onderhandelingscapaciteit



**informatie**

**vakbondsleden**

De internationale vakbondsnetwerken zorgen voor :

- een band met werknemers uit andere delen van het bedrijf in de wereld
- een instrument om informatie te verzamelen en uit te wisselen
- een middel om leden te werven en de vakbondssterkte te verhogen in gans het bedrijf
- een solidariteitsbasis indien je die nodig hebt.

Een modern bedrijf werkt met globale communicatie en kennis. Een moderne vakbond moet zich aan deze werkwijze aanpassen en zijn eigen capaciteiten ontwikkelen om netwerken te ontwikkelen en op internationaal vlak te communiceren.

## 4. Hoe eraan beginnen ?

- **Neem initiatief.** Een globaal netwerk heeft nood aan enthousiaste en overtuigde plaatselijke gesyndiceerde werknemers. Praat er over met andere militanten, leen hen de brochure om te lezen. Zet dit thema op de agenda van de volgende vakbondsvergadering.

Jouw inspanning moet ondersteund worden door het nationaal bestuur van jouw vakbond. Je zult een klein budget nodig hebben om basisonkosten te betalen- briefwisseling, telefoonkosten, internet verbinding enz- vraag hulp aan je vakbond.

- **Verzamel informatie.** Werk je in een internationaal bedrijf of heb je reeds onderhandeld, dan weet je ongetwijfeld reeds zeer veel over de wereldwijde inplanting en de houding tegenover de vakbonden. Uw kennis is een belangrijk vertrekpunt. Begin meteen alles op papier te zetten van wat je reeds weet over het bedrijf. Vul dit daarna aan met gegevens uit andere bronnen.

### Wat je moet weten :

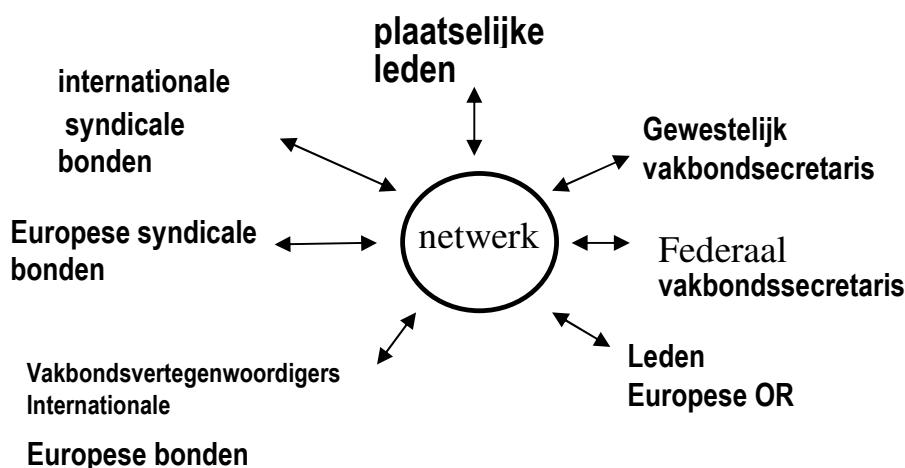
- Waar zijn de productieeenheden in jouw land en het buitenland. Wat wordt er geproduceerd? Stel een lijst op. Komt ongetwijfeld later van pas.
- Wie heeft de leiding van het bedrijf?
- Van wie is het bedrijf?
- Hoe zit het met de financiële situatie?
- Welke zijn de toekomstverwachtingen?

## Waar kun je deze informatie vinden ?

- bij de studiedienst van de vakbond (zij kunnen informatie opvragen bij de Internationale Federatie /Europese federatie waar je vakbond bij aangesloten is);
- Internetsite van het bedrijf en de economische en financiële inlichtingen
- basiswerken over economie of gegevensbanken op Internet, dikwijls bij je vakbond of de Internationale federatie verkrijgbaar
- zoekrobots op Internet (vb Yahoo, Google,...)

## Aansluiten bij een netwerk

Voor alle duidelijkheid we hebben het hier over een **vakbondsnetwerk**. Om de krachten van alle werknemers te kunnen bundelen is het noodzakelijk alle vertegenwoordigers van alle nivo's- plaatselijk-regionaal-nationaal en internationaal- van bij het begin te betrekken.



## 5. Groeien

Zodra je de andere vestigingen van je bedrijf kent kan je beginnen met contact te leggen met de syndicale vertegenwoordigers in de andere landen.

### Contacten vinden

- In de Europese Unie is er een richtlijn over de Europese ondernemingsraden. Daarbij zijn bedrijven die meer dan 1000 werknemers tewerksteld in de Europese Unie met meer dan 150 werknemers in tenminste twee landen een Europese Ondernemingsraad moet oprichten. (een lijst is EOR's is beschikbaar bij de Internationale en Europese Coördinatie) Een EOR bestaat uit vertegenwoordigers van alle Europese vestigingen van het bedrijf (let op: dit zijn niet altijd vakbondsvertegenwoordigers) De vakbond kancia zijn Europese Federatie weten of er een EOR bestaat en wie de andere afdelingen van het bedrijf vertegenwoordigd.
- Vraag aan uw vakbond (vb bij de Internationale vakbondsfederatie) de namen van de vakbondsverantwoordelijken die in andere landen waar uw bedrijf actief is. Uw netwerk moet groeien met alle verantwoordelijken op plaatselijk, regionaal, federaal en internationaal vlak.
- Soms zijn de syndicale structuren verschillend van land tot land. Het is nuttig om de structuur van uw vakbond op internationaal vlak in te schatten om op het juiste nivo contacten te leggen met andere bonden.
- Hou je contacten goed bij. Zie hiervoor verder in deze brochure onder de titel « Uw gegevens ordenen ».

## Stel jezelf, je vakbond en je netwerk voor

Het eerste bericht dat je aan een nieuw contact stuurt is het belangrijkste. Een gouden regel : **Hou het eenvoudig.**

- LEG UIT wie je bent en wat je in de vakbond doet...
- LEG UIT wat je hoopt dat het netwerk zal kunnen bereiken
- LEG UIT waaruit je bedrijf bestaat (aantal werknemers;aantal vakbondsleden, produkten die er gemaakt worden; hoe zijn de sociale relaties in het bedrijf)
- LEG UIT indien er specifieke problemen zijn (vb. fusie, verandering in productie, een nieuwe manier van productie enz.) en wat de mening van uw leden is.
- VRAAG uw nieuwe contacten hun mening
- VRAAG soortgelijke gegevens over hun bedrijf
- ZEND een lijst met de andere bedrijven in de wereld. Veel werknemers beseffen niet dat hun bedrijf deel uitmaakt van een internationale groep.
- VRAAG om de gegevens van de andere bedrijven te controleren en aan te vullen.
- VRAAG de namen en de gegevens die ze hebben van andere syndicale verantwoordelijken van andere bedrijven waarmee je contact kunt leggen.
- VAT het belangrijkste document dat je in bijlage stopt samen in het bericht
- SCHRIJF geen lange berichten. De doelstelling is de communicatie gemakkelijk te maken.

## 6. Het netwerk onderhouden



- **Onderhoud je contacten.** Antwoord snel op de antwoorden die je op je eerste bericht ontvangt. Zelfs al krijg je in het begin weinig antwoorden, behandel deze als de eerste lentebloemen. Met veel zorg, dan kunnen ze groeien!

- **Organiseer uw gegevens.** Leg een gecentraliseerde lijst aan met je contacten en hou deze up-to date. Eens te meer : **eenvoud**. De belangrijkste gegevens zijn :

- naam van het contact
- vakbond (+ e-mail/website/telefoon)
- functie in de vakbond
- land
- plaats van het bedrijf (+ website)
- adres en contactdetails (e-mail, telefoon, gsm,fax)

Wees je ervan bewust dat het beter is de persoonlijke e-mails en telefoonnummers of van de vakbond te gebruiken in plaats van de bedrijfssystemen. Zo loopt je geen gevaar om de vertrouwelijkheid van de gegevens in gevaar te brengen. En de regels inzake het gebruik van bedrijfssystemen voor vakbondsdoeleinden zijn niet in alle landen identiek.

- **De taal** is een belangrijke sleutel. Zoals reeds gezegd ; hou het **eenvoudig. Gebruik eenvoudige woorden en korte zinnen.** Vraag van bij de start welke talen gekend zijn . Het is natuurlijk eenvoudiger, sneller en goedkoper als iedereen in het netwerk dezelfde taal gebruikt. De meest gebruikte taal is Engels.

Indien niet iedereen in dezelfde taal kan communiceren, dan is het noodzakelijk de belangrijkste stukken van de boodschap te vertalen. Via internet bestaan er vrije vertaalmachines (vd. <http://www.freetranslation.com>; <http://world.altavista.com/>; <http://www.t-mail.com/cgi-bin/ttext>). Het resultaat is geen poëzie, maar het helpt !

- **Verspreid een vragenlijst.** Het doel van een netwerk is in eerste instantie informatie over de arbeidsvoorwaarden in de bedrijven van de groep. Door via het netwerk informatie te verzamelen kan je de lokale onderhandelaars versterken. Sommige succesvolle netwerken hebben daarom vragenlijsten gebruikt.

Een aparte brochure geeft voorbeelden van vragenlijsten. Je kan deze brochure bij je vakbond aanvragen (*«Globaal netwerk – lokale invloed, voorbeeld vragenlijst»*).

- **Informatie naar het netwerk.** Maak een samenvatting van de essentie van de info die terugkeert en verspreidt die opnieuw onder het netwerk. Daarmee kun je andere personen overtuigen om mee te doen, maar overspoel hen niet met details.

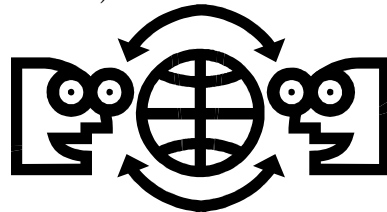
- **Houd het netwerk actief.** Eenmaal het netwerk leidt tot goede resultaten door nieuwe contacten, nieuwe linken tussen de bedrijven, nieuwe info of interessante verhalen, dan moet je wellicht aan een eenvoudige nieuwsbrief denken, die de inlichtingen bundelt en de deelnemers uit de andere landen vragen om een bijdrage te leveren over hun eigen land

## 7. Vergaderingen

### Gemeenschappelijke thema's

Met de groei van het netwerk bots je op de fundamentele problemen: thema's zoals het bedrijfsbeleid of sommige beleidslijnen in de praktijk of zeer specifieke problemen (fusies en herstructureringen)

Gemeenschappelijke problemen vragen gemeenschappelijke oplossingen. Een goed netwerk kan helpen om de gemeenschappelijke problemen te begrijpen, toch komt er een moment waar het noodzakelijk wordt elkaar echt te ontmoeten.



### Internationale vergaderingen

Internationale vergaderingen kosten centen. Soms is vertaling noodzakelijk, moeten documenten vertaald worden, lange afstanden en verblijfskosten gefinancierd worden. Gewoonlijk is het nodig dat een grote vakbond uit het netwerk de kosten op zich helpt nemen.

De vakbond van het land waar het moederbedrijf gevestigd is heeft er voordeel bij dit te ondersteunen. Jouw vakbond kan helpen om een deel van de onkosten voor de vergadering te dragen.

Een gemeenschappelijke «pot» voor alle deelnemers om de verplaatsingskosten te betalen is een goed systeem om solidariteit te tonen.

## Internationale Agenda

Een type –agenda van deze eerste netwerkvergadering kan bestaan uit :

- analyse en overzicht van het bedrijf en zijn strategie
- omschrijving van de deelnemers van de situatie in hun eigen land
- vastleggen van gemeenschappelijke doelstellingen, belangen en problemen
- discussie over een gemeenschappelijke aanpak in het bedrijf
- verkiezing van een netwerkcomité vanuit de belangrijkste bedrijven
- verkiezing van een « netwerkcoördinator »
- discussie over de financiering van toekomstige activiteiten
- beslissingen over de publicaties, de nieuwsbrief of de website
- onderwerpen die bijkomend onderzoek of acties van het netwerk noodzakelijk maken



## 8. Het bedrijf benaderen

### **Een communicatie kanaal**

Alle activiteiten hebben duidelijke doelstellingen. Om de aandacht van het bedrijf te trekken op de problemen die de werknemers naar voor brachten zul je moeten beslissen hoe en wanneer je de bedrijfsleiding spreekt over het netwerk an hoe je verwacht dat ze antwoorden. Een goed management zal belang hechten aan open communicatie met de werknemers van het bedrijf.

De syndicale beweging heeft Internationale sectorale federaties opgericht voor de verschillende industrietakken om de nationale bonden te helpen de problemen met het management van de bedrijven aan te pakken. Een verantwoordelijke van deze internationale sectorfederatie zal deel uitmaken van uw netwerk. .

De leden van het netwerk zullen moeten beslissen wanneer ze aan het management van het bedrijf de vraag tot officiële erkenning van het netwerk stellen. Met als doel om een open dialoog over die problemen aan te gaan, die in meerdere landen aan de orde zijn.

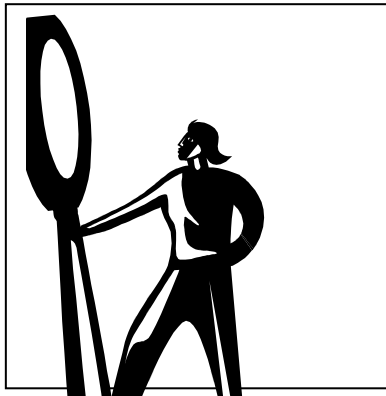
### **De wortel en de stok**

Managers van grote bedrijven staan niet altijd te wachten met open armen om de dialoog aan te gaan met een eensgezinde groep van hun eigen werknemers. Sommigen moeten stevig overtuigd worden. Certains ont besoin d'être fermement convaincus. Gelukkig keert de publieke opinie zich meer en meer tegen managementstechnieken die een echte dictatuur betekenen.

De recente schandalen bij een paar internationale grote bedrijven (Enron et WorldCom in de USA, Ahold, Mannesmann et Parmalat in Europa, enz.) hebben de druk op het bedrijfsmanagement verhoogd om « ethisch » te ondernemen. De aandeelhouders, de overheid en de consumenten verwachten dit.

Een nieuwe wet verplicht de bedrijven die in de USA actief willen zijn tot een meer toegankelijke administratie (de Sarbanes Oxley Act); <http://www.law.uc.edu/CCL/SOact/soact.pdf> . Zo beschermd deze wet de « klokkenluiders », die interne onjuiste bedrijfspraktijken publiek maken.

Veel grote bedrijven hebben programma's op punt gezet die de sociale verantwoordelijkheid van het bedrijf vastleggen. Veel bedrijven hebben dit vastgelegd in een gedragscode die de publieke opinie moet overtuigen dat zij hun verantwoordelijkheid opnemen. Hoe het bedrijf met zijn personeel omgaat is meestal een centraal element in dergelijke gedragscodes.



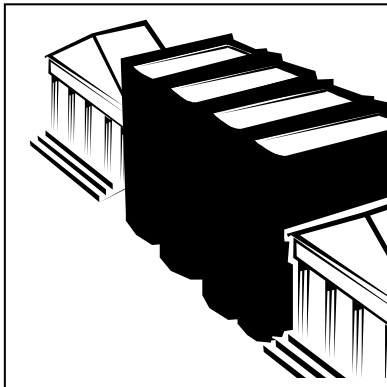
Vakbondsvertegenwoordigers zouden die gedragscodes moeten kennen indien die van toepassing zijn in het bedrijf van hun netwerk. Het netwerk kan immers een positieve rol spelen om deze codes te controleren. Het netwerk kan dit aan het

management meedelen.

## 9. De werknemersrechten en de mensenrechten

Wanneer je sommige mensen hoort zou je kunnen denken dat de eis om als werknemers op een behoorlijke manier behandeld te worden een nieuw idee is. Maar feitelijk zijn er sinds verscheidene jaren akkoorden met de regeringen om minimale voorwaarden te verwachten van de bedrijven in hun omgang met de werknemers en de vakbonden .

**De Universele verklaring van de mensenrechten** werd in 1948 door alle regeringen die van de Verenigde Naties lid werden ondertekend. Zij waarborgt het recht voor de werknemers om vakbonden op te richten en er lid van te zijn « om hun belangen te verdedigen. »



In de **Internationale Arbeidsorganisatie** '(IAO) werden de laatste 75 jaar akkoorden en normen onderhandeld door de vakbondsvertegenwoordigers.

Alle regeringen die lid zijn van de IAO moeten de fundamentele normen respecteren. De belangrijkste akkoorden vind je terug op de volgende pagina.

# De « belangrijkste » akkoorden van de IAO

## **Tegen dwangarbeid**

*Overeenkomst 29 over dwangarbeid (1930)*

*en Overeenkomst 105 over de afschaffing van dwangarbeid (1957)*

## **De verdediging van de Syndicale rechten en vrijheden en de collectieve onderhandelingen**

*Overeenkomst 87 over de syndicale vrijheden en de bescherming van de syndicale rechten (1948)*

*en overeenkomst 98 over het recht op organisatie en collectieve onderhandelingen (1949)*

## **tegen discriminatie en voor gelijke behandeling**

*Overeenkomst 100 over gelijk loon voor gelijk werk (1951) en*

*overeenkomst 111 over de discriminatie (tewerkstelling en beroep) (1958)*

## **tegen kinderarbeid**

*overeenkomst 138 over de minimumleeftijd (1973)*

*en overeenkomst 182 over het verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (1999)*

## **Global compact**

In 1999, vroeg de secretaris generaal van de VN om de 10 basisprincipes van ethisch ondernemen te onderschrijven. Deze principes zijn gebaseerd op de normen uit de IAO-overeenkomsten, de bescherming van het leefmilieu en de strijd tegen de corruptie.

Je kan de bedrijven (Global Compact) die dit onderschreven vinden op [www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org).

## 10. Internationale kaderakkoorden

Eenmaal dat het netwerk een regelmatig de directie ontmoet doet er goed aan een kaderakkoord af te sluiten. Tussen de bedrijven en de gesyndeerde werknemers werden via hun Internationale federaties reeds verschillende kaderakkoorden afgesloten. Je vind hierover informatie op [www.global-unions.org](http://www.global-unions.org). Deze akkoorden zijn een waarborg dat het bedrijf minimumnormen zal naleven ongeacht het land waar het gevestigd is. Hier enkele voorbeelden :

### • Akkoorden met ICEM

- STATOIL
- FREUDENBERG
- ENDESA
- NORSKE SKOG
- ANGLOGOLD
- ENI
- SVENSKA CELLULOSA AKTIEBOLAGET (SCA)
- LUKOIL

### • Akkoorden met de IFBH

- IKEA
- FABER-CASTEL
- HOCHTIEF
- SKANSKA
- BALLAST NEDAM

## • Akkoorden met IMF

- MERLONI ELETTRODOMESTICI
- VOLKSWAGEN
- DAIMLERCHRYSLER
- LEONI
- GEA
- SKF
- RHEINMETALL
- BOSCH
- PRYM

## • Akkoorden met UITA

- ACCOR
- DANONE
- CHIQUITA
- FONTERRA
- CLUB MEDITERRANEE



## 11. De computer, een hulpmiddel voor een netwerk – (en nuttige links)

Meer en meer werknemers beschikken thuis of op het werk over een PC. Deze PC kan je helpen om een netwerk op te richten. Collega's die er iets van kennen kunnen je ook helpen om op een praktische en eenvoudige manier groepen van e-mail adressen samen te stellen om informatie in het netwerk uit te wisselen. Het loont wellicht de moeite om na te denken over de publicatie van een nieuwsbrief of een **website** voor het netwerk op te zetten.

Dank zij de evolutie kun je nu ook discussiegroepen houden om over sommige problemen te praten. ( Dit kan gratis op Yahoo ; zie bijv [www.eproject.com](http://www.eproject.com)).

Maar laat u niet afschrikken. Misschien heeft niet iedereen uit het netwerk toegang tot internet of kan iedereen er voldoende mee werken. E-mail, fax of zelfs gewoon de post volstaat om een netwerk uit te bouwen..

Heb je toch toegang tot internet dan zijn er interessante links om meer info te vinden.

[www.efbww.org](http://www.efbww.org) (Europese Federatie hout en bouw)

[www.effat.org](http://www.effat.org) (Europese federatie voeding)

[www.eiro.eurofound.eu.int](http://www.eiro.eurofound.eu.int) (Europees observatorium on-line)

[www.emcef.org](http://www.emcef.org) (Europese Federatie van mijnen, scheikunde en energie)

[www.emf-fem.org](http://www.emf-fem.org) (Europese Federatie metaal)

[www.etuc.org](http://www.etuc.org) (Europees Vakverbond )

[www.unia.ch](http://www.unia.ch) (Zwitserse bond)

[www.gurn.info](http://www.gurn.info) (Onderzoeksgroep Global Unions IAO)

[www.icem.org](http://www.icem.org) (Internationale federatie scheikunde)

[www.icftu.org](http://www.icftu.org) (IVVV)

[www.ifbww.org](http://www.ifbww.org) (Internationale federatie hout en bouw)

[www.ilo.org](http://www.ilo.org) (IAO)

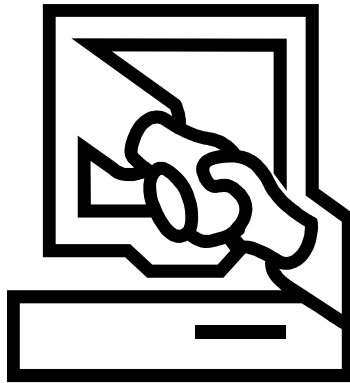
[www.imfmetal.org](http://www.imfmetal.org) (Internationale federatie metaal)

[www.iuf.org](http://www.iuf.org) (Internationale federatie voeding)

[www.labourstart.org](http://www.labourstart.org) (Algemene Info vakbonden)

[www.sgb.ch](http://www.sgb.ch) (Zwitserse vakbond)

[www.tuac.org](http://www.tuac.org) (Syndicale commissie OES00)



Conçu par



([www.just-solutions-net.com](http://www.just-solutions-net.com))

pour UNIA  
octobre 2004





**Die Gewerkschaft.  
Le Syndicat.  
Il Sindacato.**

[www.unia.ch](http://www.unia.ch)