

Mondiaal.

Magazine over het werk van Mondiaal FNV in 2020

CAROLINE KHAMATI MUGALLA (EATUC)

*‘Leer van onze
veerkracht!’*

KETENAANPAK

*David tegen
Goliath*

CORONACRISIS

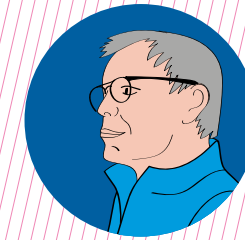
*Wat deden
bonden om erger
te voorkomen?*

**Succesjes voor
huishoudelijk
werkers**

**VIJF JAAR STRATEGISCH
PARTNERSCHAP**

*Dingen die we
niet voor mogelijk
hielden*

Mondiaal **FNV**



Aandacht voor wat er wél doorging

Nu ik mij, voorjaar 2021, tot u richt in mijn laatste bijdrage als voorzitter van Mondiaal FNV, ontikom ik er niet aan om te kijken naar de periode die achter ons ligt en die soms nog verder terug gaat dan 2020, waar dit jaarverslag over gaat.

Want natuurlijk was de ontwikkeling van de coronaepidemie van grote invloed op het werk van Mondiaal FNV. Plannen moesten worden bijgesteld, activiteiten vonden in aangepaste vorm online plaats en fysieke bezoeken werden afgezegd. Dit jaarverslag geeft gelukkig ruimschoots aandacht aan de activiteiten die juist wel door konden gaan en die misschien wel belangrijker werden door de impact van het virus wereldwijd. De overtuiging van de noodzaak om de sociale dialoog te voeren, iets waar we in Nederland al wat langer bekend mee zijn, verspreidde zich met het virus en misschien wel dankzij het virus, over veel meer landen. In landen met een onbetrouwbare overheid die geen oplossingen kon bieden bij de gevolgen van de coronacrisis, vonden sociale partners elkaar wel.

Mijn voorzitterschap van Mondiaal FNV heb ik inmiddels neergelegd. Ik heb het met ontzettend veel plezier gedaan. Het werk is belangrijk voor al de partners in Latijns-Amerika, Afrika, Azië en het Midden-Oosten, maar ook voor de bewustwording in Nederland. Denk aan de aandacht voor de eerlijke productieketens, voor vakbondsrechten wereldwijd en de niet-aflatende strijd tegen kinderarbeid.

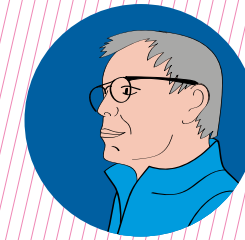
Er is nog veel te doen voor Mondiaal FNV. Ik heb er alle vertrouwen in dat de kennis en de resultaten van het afgelopen jaar een goede basis vormen om de uitdagingen van de komende periode succesvol tegemoet te treden.

Han Busker

Voorzitter Mondiaal FNV 2017-2021

Internationale vakbondssolidariteit

SHOPPING GUIDE UITPAKKEN



Aandacht voor wat er wél doorging

Nu ik mij, voorjaar 2021, tot u richt in mijn laatste bijdrage als voorzitter van Mondiaal FNV, ontikom ik er niet aan om te kijken naar de periode die achter ons ligt en die soms nog verder terug gaat dan 2020, waar dit jaarverslag over gaat.

Want natuurlijk was de ontwikkeling van de coronaepidemie van grote invloed op het werk van Mondiaal FNV. Plannen moesten worden bijgesteld, activiteiten vonden in aangepaste vorm online plaats en fysieke bezoeken werden afgezegd. Dit jaarverslag geeft gelukkig ruimschoots aandacht aan de activiteiten die juist wel door konden gaan en die misschien wel belangrijker werden door de impact van het virus wereldwijd. De overtuiging van de noodzaak om de sociale dialoog te voeren, iets waar we in Nederland al wat langer bekend mee zijn, verspreidde zich met het virus en misschien wel dankzij het virus, over veel meer landen. In landen met een onbetrouwbare overheid die geen oplossingen kon bieden bij de gevolgen van de coronacrisis, vonden sociale partners elkaar wel.

Mijn voorzitterschap van Mondiaal FNV heb ik inmiddels neergelegd. Ik heb het met ontzettend veel plezier gedaan. Het werk is belangrijk voor al de partners in Latijns-Amerika, Afrika, Azië en het Midden-Oosten, maar ook voor de bewustwording in Nederland. Denk aan de aandacht voor de eerlijke productieketens, voor vakbondsrechten wereldwijd en de niet-aflatende strijd tegen kinderarbeid.

Er is nog veel te doen voor Mondiaal FNV. Ik heb er alle vertrouwen in dat de kennis en de resultaten van het afgelopen jaar een goede basis vormen om de uitdagingen van de komende periode succesvol tegemoet te treden.

Han Busker

Voorzitter Mondiaal FNV 2017-2021

Internationale vakbondssolidariteit

SHOPPING GUIDE UITPAKKEN

STIJLVOL & DUURZAAM Gaan goed samen

Koop met je hart. Als je eerlijke kleding koopt, draag je bij aan betere arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie. Het FAIR magazine staat boordevol tips, stijlvolle mode-inspiratie en een eerlijke merkenindex. Het laat zien hoe het eerlijk kan!

Lees het FAIR magazine online via
fnn.nl/fairmagazine



↓ **LANGE JURK**
Zazi Vintage
€ 729,00



↓ **KETTING**
Young Frankk (via
The Collection One)
€ 129,95

↓ **MANTEL VAN
IMITATIEBONT**
Stella McCartney
(via De Bijenkorf)
€ 1595,00



↑ **VEGAN
LEREN BROEK**
CAES
€ 450,00

← **HOGHE LAARZEN**
Aeyde
€ 495,00

↓ **VEGAN TAS**
IRIS MAREE
€ 420,00

↓ **PAK**
Emeka
€ 390,00



7 / FAIR

FAIR



FAIR / December 2020

akt

DOORBELLEN
in koper
€ 60,00

In dit nummer

8

Ketenaanpak

David tegen Goliath

Welk verschil heeft Mondiaal FNV gemaakt in wereldwijde productieketens?



32

Ketenaanpak

Vijf jaar Strategisch Partnerschap

Nóg vijf jaar graag! Want de samenwerking leverde 'pareltjes' op

Diversen

Feestjes in een rampjaar

Betere bescherming voor huishoudelijk werkers in Peru en Libanon

14

Eerlijke energie

Just transition krijgt steeds meer vorm in Colombia, India en Nigeria

15

Scheepssloop wordt recycling

Fotoreportage uit India

16

Kinderarbeid in tijden van corona

28 leerlingen vermist... en weer teruggevonden

20

De vraag naar avocado's bleef...

Alles over Corona de crisis

28

Coming out

Een 'wist je dat' over LHBTI op de werkvloer

36

'Vakbondsleden zijn geen criminelen!'

2020: dieptepunt voor werknemersrechten wereldwijd

37



22

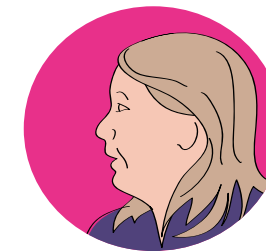
Interview

Acrobatieken achter de schermen

Caroline Khamati Mugalla (EATUC) over vakbondsleider zijn in Afrika



15



Sociaal, ook als het tegenzit

2020 startte als een jaar waarin we resultaten van vier jaar vakbondsmedefinanciering en vijf jaar strategisch partnerschap konden gaan 'oogsten'. Wat hadden we daar zin in! Op een aantal thema's was veel vooruitgang geboekt en er waren partners die zich hadden ontwikkeld tot innovatieve vakbonden met een groeiend aantal leden. Maar vanaf maart moesten ook wij onze verwachtingen bijstellen, het reguliere werk viel stil, er moesten andere acute problemen worden opgelost.

Aan het begin van de COVID-19 crisis verloren veel werknemers, en dus leden van onze partners, hun baan. Van de ene op de andere dag ontslagen, omdat afnemers van bijvoorbeeld kleding hun orders cancellden. Werkenden in de informele sector, straatverkopers bijvoorbeeld, mochten niet meer naar buiten en hadden dus geen inkomen. Vakbonden stonden voor praktische problemen: hoe organiseer je werknemers die niet meer naar de fabrieken mogen komen? Hoe informeer je mensen die op straat werken over de gevaren van COVID-19 en over hoe je jezelf kunt beschermen? Hoe overtuig je werkgevers om hun verantwoordelijkheid voor werknemers te blijven nemen? En vooral, hoe doe je dat alles op afstand?

Terugkijkend kunnen we trots zijn op wat onze partners hebben bereikt, ondanks de crisis: vakbonden en werkenden wereldwijd hebben zich aangepast aan een nieuwe werkwijze met veel meer online vergaderingen bijvoorbeeld. We hebben gemerkt hoe stevig de basis is die we de afgelopen jaren samen hebben gelegd. In Peru bijvoorbeeld, konden werknemers en werkgevers de gevolgen van de COVID-pandemie te lijf gaan doordat ze jaren geleden de start maakten met een sociale dialoog.

COVID-19 heeft helaas duidelijk laten zien dat het in veel productielanden ontbreekt aan een 'sociaal contract' tussen werknemers, werkgevers en overheid. Afspraken die je met elkaar maakt en die ervoor zorgen dat er, zeker in geval van crisis, een vangnet is voor zowel werkgevers als werknemers. Zonder zo'n vangnet vallen niet alleen banen weg in ontwikkelingslanden en belanden veel mensen in armoede, maar ook vallen leveranciers voor Nederlandse bedrijven weg.

Zo'n sociaal contract is het fundament van duurzaam en eerlijk ondernemen. Zie Peru. Hier ligt een schone taak voor Nederlandse bedrijven die internationaal opereren. Stimuleer de dialoog tussen je leverancier en zijn werknemers, eis een goed sociaal contract en kom de afspraken na, ook als het tegenzit. Denk dus niet alleen aan je eigenbelang, want, handelsland als we zijn: als het goed gaat met de wereld, gaat het goed met Nederland.



Foto: Marsinah FM

[in beeld]

De ominieuze Omnibuswet

Een 'beter investeringsklimaat' in Indonesië? Niet verkeerd! Eindelijk eens één grote wet (de 'omnibus-wet') die alle andere bestaande (meer dan zeventig!) milieu- en arbeidswetten verenigt? Klinkt handig. Toch gingen in oktober vorig jaar mensen massaal de straat op om te protesteren tegen deze Omnibuswet die de Indonesische regering gauw door

het parlement had gelooft. Mensen zijn boos, omdat mens en milieu veel slechter af zullen zijn met deze nieuwe wet. Zo wordt het minimumloon afgeschaft, wordt betaald verlof voor bevallingen en bruiloften geschrapt, en toegestaan overwerk wordt verhoogd tot vier uur per dag. En er zijn minder obstakels om plantages aan te schaffen en bossen te kappen.

Vanuit Nederland schreven (Mondiaal) FNV en nog dertien andere organisaties een brief aan minister Kaag voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking. Kaag bracht de zorgen over tijdens de (virtuele) handelsmissie naar Indonesië. Ook een groot aantal internationale bedrijven en investeerders heeft laten weten dat zij juist wél met oog voor

mens en milieu willen ondernemen en beleggen in Indonesië. De protesten duurden ongeveer een week. Met traangas en waterkanonnen werden ze uit elkaar gedreven en volgens de politie zijn zesduizend mensen gearresteerd. "Corona heeft het makkelijker gemaakt om de wet zomaar in te voeren en protesten neer te slaan. Wij zien dit

meer: onder het mom van de pandemie slaat de overheid gebruikelijke consultatieprocessen over en duwt er wetten doorheen", zegt Frans Dekker, lobbyist van Mondiaal FNV. En nu? Frans: "We houden in de gaten wat er gebeurt en kijken of onze partners een rol voor ons zien om internationale druk te organiseren."

MIJNSTAKING HEEFT SUCCES IN COLOMBIA

Maar liefst 91 dagen staakten ze, de Colombi-
aanse kolenvakbond Sintracarbón en zijn leden.
Het was de langste staking in de geschiedenis
van de kolenmijn Cerrejón. Het mijnbouwbedrijf
is eigendom van de multinationals Glencore,
BHP en Anglo American. De steenkoolmijn
wilde opgebouwde rechten terugdraaien en een
ploegendienst invoeren die door werknemers
de ‘ploegendienst van de dood’ wordt genoemd.
“We hebben een goede strijd geleverd tegen de
drie multinationals”, zei Sintracarbón-voorzitter
Igor Díaz.
Met dank aan de FNV en vele andere supporters
die solidariteit hebben getoond werd op 30
november een nieuwe cao ondertekend. Deze
voldoet aan de belangrijkste eis: werknemers be-
houden hun arbeidsvoorwaarden. Díaz: “Dit was
niet een gevecht van Sintracarbón alleen, maar
van de hele vakbeweging - een echt toonbeeld
van internationale eenheid.”

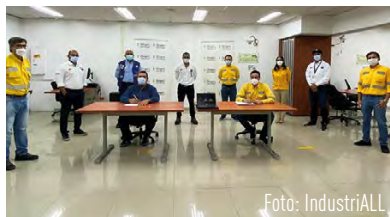


Foto: IndustriALL



Foto: Romy Fernandez

#STANDWITHBELARUS: FNV KOMT OP VOOR DEMOCRATIE

Op een zonnige dag in september stonden vele
FNV'ers met mondkapjes in een deftige wijk in Den
Haag. Ze droegen borden met teksten als: ‘Tijd voor
verandering! FNV solidair met de vakbeweging voor
democratie in Belarus’ en ‘#standwithbelarus’. Ze
kwamen samen voor een vreedzame manifestatie bij
de ambassade van Wit-Rusland. Overal ter wereld
organiseerde de internationale vakbeweging zulke
manifestaties. De boodschap: stop het geweld, de
vervolgving en de arrestaties en laat alle gevangen-
genomen vakbondsleiders en andere activisten vrij.
Tevens eisten de vakbonden eerlijke verkiezingen
met een onafhankelijke verkiezingscommissie en
internationale waarnemers.
FNV's voorzitter, destijds vicevoorzitter, Tuur
Elzinga speechte: “We staan hier uit solidariteit
met onze broeders en zusters in Wit-Rusland die
op dit moment dagelijks strijden voor hun rechten,
democratische rechten, mensenrechten, vakbonds-
rechten! We staan hier ook om te tonen dat onze
broeders en zusters in Wit-Rusland er niet alleen
voor staan.”

DE WIN-WIN METHODE IN PERU

Het zoeken naar dialoog is zo slecht nog niet,
ontdekten ze in Peru. Na de oprichting van een
Peruaanse Stichting van de Arbeid, met steun van
Mondiaal FNV en de werkgeverszuster DECP, volg-
den trainingen in onderhandelen volgens de win-win
methode, in het Spaans ganar-ganar. Niet vanuit
het doel om het grote gelijk te halen, maar juist om
samen tot een bevredigend resultaat te komen. “In
Peru is nauwelijks een cultuur van dialoog en in het
algemeen duren onderhandelingen erg lang”, vertelt
Samuel Machacuay, consultant van Mondiaal FNV
en coördinator van het trainingstraject. “Partners
willen niet toegeven en het kost hen veel moeite om
zich te verplaatsen in de ander.”
De groep cursisten was gemengd. Sommigen
werkten bij bedrijven, anderen waren vakbonds-
leider. In eerste instantie leek de corona-uitbraak
roet in het eten te gooien, maar de trainers en
cursisten waren erg gemotiveerd om de digitale
lessen te doen slagen. De 34-jarige Jhimy Lázaro
van de nationale vakbondsfederatie FNT-CGTP-ABA
volgde de training. Hij was verbaasd: “Ik wist niet
dat je met een dialoog zo ver kon komen. Doordat
we rollenspelen moesten doen, en in elkaars huid
kruipen, zag ik plotseling de dilemma’s van de
andere partij.” Win-win dus.



Foto: Nikkei/Xinhua

QATAR: VAN DROOM NAAR NACHTMERRIE

Het leek zo mooi. Vele arbeidsmigranten, uit onder meer Nepal,
Bangladesh, Kenia en India, werken in Qatar aan de voetbalsta-
dions en de infrastructuur voor het aankomende WK. Ze steken
zich in de schulden om de oversteek te maken, in de hoop op een
betere toekomst en de verwachting hun familie te kunnen onder-
houden. Eenmaal in Qatar wordt hun paspoort ingenomen, komen
ze er achter dat ze niet het salaris krijgen dat hun is beloofd
en dat zelfs overwerk tijdens de lange werkdagen niet betaald
wordt. Door onveilige omstandigheden en het werken in de hitte
bezwijken veel arbeiders. Vakbonden zijn in Qatar verboden. Door
COVID-19 zijn de arbeidsmigranten in een nog slechtere situatie
beland: door overbevolkte slaapzalen met onhygiënische sanitaire
voorzieningen raken veel arbeidsmigranten besmet.
De FNV en internationale vakbonden hebben deze misstanden
veelvuldig aan de kaak gesteld. Tot rechtszaken tegen de FIFA
aan toe. De FNV vindt dat bedrijven in de (productie)keten en
sportbonden zoals de FIFA wat aan de misstanden moeten doen.
Samen met onder andere de partnervakbond BWI zijn successen
bereikt (zie ook pag. 13). Zo is onder druk van de vakbeweging
het minimumloon ingevoerd en kunnen arbeidsmigranten zelf hun
baan opzeggen.
Maar er is meer nodig. Het aantal doden blijft stijgen. De laatste
stand is 6.500.

Patricio ziet winst

“Het hoogtepunt van 2020? Poeh! Als je in
Colombia woont, is die vraag niet makkelijk.
Er gebeurt hier enorm veel. De Colombi-
aanse samenleving ligt voortdurend onder
vuur: sociaal, economisch en wat betreft
de arbeidsverhoudingen. De vakbeweging
is een belangrijke stem geworden in het
aan de kaak stellen van het geweld in
Colombia en het gebrek aan respect voor
mensenrechten dat de regering laat
zien. Afgelopen jaar zijn maar liefst
370 leiders van sociale bewegingen in
Colombia vermoord!”

“In deze omstandigheden is dialoog
ontzettend moeilijk. Bijvoorbeeld
de dialoog die nodig is om tot een
eerlijke energietransitie te komen.
In november 2020 kwam de leiding
van drie bonden in de mijnbouw-
en energiesector in Colombia bij elkaar
om te bespreken hoe een eerlijke energietransitie er
voor de werkers in die sectoren uit moet zien. Het is essenti-
eel dat de bonden gezamenlijk optrekken en de overheid en de
werkgevers met één boodschap benaderen. Tijdens de bijeen-
komst in november is het gelukt om de neuzen dezelfde kant op
te krijgen, over hoe door te gaan. Dat was enorme winst.

“Met een gezamenlijke strategie kunnen de bonden gericht
druk uitoefenen op de overheid. Mijn rol was het promoten, or-
ganiseren en faciliteren van de bijeenkomst. De betrokkenheid
van Mondiaal FNV was erg nuttig omdat we daarmee toegang
kregen tot technische kennis en de ervaringen uit andere
landen. Het is nu zaak om de regering zo ver te krijgen dat ze
het belang gaat inzien van een eerlijke energietransitie én van
een dialoog hierover. Lobby dus. Daarin hebben de bonden in
Colombia nog veel te leren.”

**Patricio Sambonino is consultant
van Mondiaal FNV in Colombia**



De ketenaanpak van Mondiaal FNV

DAVID TEGEN GOLIATH

War (23) uit Myanmar poseert in het soort kleding dat ze voor de westerse markt maakt - Foto: Chris de Bode

Thema / De ketenaanpak van Mondiaal FNV

Je zou Mondiaal FNV en grote spelers in bijvoorbeeld de palmolieketen met David en Goliath kunnen vergelijken. Het lijkt op voorhand een ongelijke strijd. Maar we weten allemaal hoe het in het bijbelverhaal afliep. Eén steentje...

Een vrouw besproeit op een plantage in Indonesië dagelijks oliepalmen met bestrijdingsmiddelen. Ze loopt daardoor een longziekte op en overlijdt. Haar gezin blijft berooid achter. Een lokale ngo waarmee Mondiaal FNV samenwerkt, verzamelt er informatie over. Mondiaal FNV praat met het moederbedrijf van de plantage. Resultaat: de familie van de vrouw krijgt alsnog de medische kosten en het achterstallige loon vergoed en er worden afspraken gemaakt voor een veiliger en gezondere werkplek waar ook vakbonden mogen opereren. De lijntjes die Mondiaal FNV heeft naar diverse spelers in de palmolieketen blijken in dit geval cruciaal.

SCALA AAN SPELERS

Sinds 2017 richt Mondiaal FNV zich niet alleen op bonden en bedrijven in lage- en middeninkomenslanden, maar doelbewust ook op de ketens waarvan zij deel uitmaken. Dat lijkt een logische stap: je kunt wel proberen de arbeidsomstandigheden op een palmolieplantage te verbeteren, maar als de westerse afnemer van de palmolie weigert een eerlijke prijs voor het product te betalen, blijft het water naar de zee dragen. Behalve op de plantage moet je je dus ook op opdrachtgevers en financiers richten. Tegelijkertijd klinkt het niet logisch, want hoe kan een kleine organisatie als Mondiaal FNV alle spelers in een keten, waaronder multinationals als Unilever, tot een andere koers dwingen?

“Je moet dus keuzes maken”, zegt Frans Dekker van Mondiaal FNV. “We hebben ons in onze ketenaanpak door twee vragen laten leiden: waar zijn de misstanden het grootst en waar kun je het meest bereiken?” Daarnaast speelde mee of Mondiaal FNV al ergens een netwerk had en of de partners behoefte hadden aan een ketenaanpak. Zo ontstond een focus op zeven sectoren: groente en fruit, de bouw, kleding, bloemen, palmolie, cacao en scheepssloop. Later kwamen daar de groentezaden bij.

Nadat je je doel hebt bepaald, moet je beslissen hoe je binnen een keten aan de slag gaat. Waar begin je en vooral: waar eindig je? Ketens kunnen namelijk heel lang en complex zijn. Neem de kledingketen: die begint bij het verbouwen van grondstoffen als katoen en eindigt bij de recycling/verwerking van de kleren die we weggooien. Er tussenin zitten onder meer het spinnen en weven, het naaien, verscheppen en verkopen, met het hele scala aan spelers dat daarbij hoort.

*Voor beter werk op
plantages moet je je ook
op opdrachtgevers en
financiers richten*



Zaden: transparantie in een schimmige branche

De Landelijke India Werkgroep onthulde in 2015 dat er onder meer kinderarbeid en moderne slavernij voorkwamen in de Indiase zadensector. Branchevereniging Plantum toonde zich geschokt en stelde geld beschikbaar om de keten in kaart te brengen. “Tot aan India lukte dat goed, maar in India zelf is de sector heel schimmig”, vertelt Wilma Roos van Mondiaal FNV. Het ketenonderzoek in India werd vorig jaar ook bemoeilijkt door de coronamaatregelen. Toch is er ook veel winst geboekt. De Indiase landarbeidersvakbond APVWU, die nog niet actief was in de zadensector, wist de afgelopen twee jaar 25.000 landarbeiders te organiseren en trainde 875 mensen, merendeels vrouwen, als vakbondsleider. De APVWU identificeerde ook 402 kindarbeiders, wist er daarvan 364 naar school te krijgen, en hielp in 130 dorpen bibliotheken te stichten. “Waar we nu aan werken is dat de Nederlandse zaadveredelaars druk uitoefenen voor betere arbeidsomstandigheden daar”, zegt Wilma. “Tot nu toe staan ze daar redelijk open voor.”

Het tij is gunstig voor een ketenaanpak: de politiek heeft er meer aandacht voor

EEN ECHT WERKVELD

Hoe kun je binnen zo'n complexe keten je invloed zo effectief mogelijk aanwenden? "Ook daarin hebben we prioriteiten gesteld", zegt Astrid Kaag van Mondiaal FNV. "Bij kleding hebben we gezegd: we nemen de grondstof niet mee. Want dan beland je op andere continenten en in andere sectoren, zoals de landbouw. Onze expertise zit in de confectie, dus daar focussen we op." Per sector verschilt bovendien de strategie. Bij kleding zijn bijvoorbeeld de opdrachtgevers, de modeketens, de voornaamste doelgroep, bij palmolie ook de tussenschakels in de keten, zoals verwerkers en handelaren. Dit alles onder het motto: groot hoeft je niet te zijn, als je maar slim bent.

DRIE SOORTEN KETENS

Mondiaal FNV richt zich op drie soorten ketens:

Productieketens. Voorbeeld: landbouwzaden. Nederlandse zaadveredelaars sturen zaad naar India om het daar te laten testen, controleren het in Nederland en laten het vervolgens in India produceren, waarna het daar wordt verhandeld of weer naar Nederland komt om het hier te verhandelen.

Menselijke ketens. Voorbeeld: de bouw van de stadions voor het WK-voetbal. Internationale aannemers halen bouwvakkers uit landen als Bangladesh, Nepal en India en stationeren die voor de duur van de bouw in Qatar.

Financiële ketens. Voorbeeld: internationale financiële instellingen als de Asian Development Bank (ADB) financieren grote infrastructurele projecten zoals een stuwdam in Pakistan. Nederland draagt financieel bij aan het ontwikkelingsfonds van de ADB.

Het tij is gunstig voor een ketenaanpak. De politiek heeft de beleidsterreinen buitenlandse handel en ontwikkelingssamenwerking aan elkaar gekoppeld. Tegelijkertijd kwam er de afgelopen jaren veel aandacht voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO). Inmiddels telt Nederland twaalf IMVO-convenanten waarin bonden, maatschappelijke organisaties, werkgevers en de overheid per sector afspraken rond milieu en mensenrechten maken. Die afspraken betreffen altijd ook (delen van) de keten. "IMVO is een echt werkveld geworden", stelt Frans Dekker.

Er zijn allerlei manieren om invloed uit te oefenen binnen een keten. Zo neemt Gerard Roest, bestuurder pensioenen bij de FNV, deel aan het IMVO-convenant voor de pensioenfondsen. "Dat is een sector die steeds meer oog krijgt voor duurzaamheid", zegt hij. "De focus verschuift dankzij het convenant nu van schade voor

de fondsen zelf, zoals rendements- en reputatieverlies, naar schade bij stakeholders, zoals kinderarbeid, slechte arbeidsomstandigheden en te lage beloningen, en dat is winst."

Binnen dit convenant zijn werkgroepen en subwerkgroepen opgetuigd rond specifieke onderwerpen. Daaronder de sub-werkgroep palmolie, waar Frans Dekker in zit: "Nederlandse pensioenfondsen praten in het kader van het convenant met een grote handelaar in palmolie", vertelt hij. "We kunnen bij hen vragen en verzoeken van onze partners in de palmolielanden neerleggen. Omdat die pensioenfondsen in dat bedrijf beleggen, heeft dat veel meer effect dan als wij met dat bedrijf zouden praten."

“Mondiaal FNV richt zich vooral op de ketens waar de misstanden het grootst zijn”

"Een meerwaarde van het convenant is dat de vakbeweging en ngo's informatie uit hun netwerken aandragen die de pensioenfondsen zelf niet hebben", zegt Gerard Roest. "De projecten zijn daardoor beter gefundeerd. Ook leren de partijen elkaar beter kennen, wat voor een andere beeldvorming zorgt. Pensioenfondsen waren bijvoorbeeld altijd een beetje huiverig voor ngo's en ngo's hadden weinig oog voor wat haalbaar is en wat niet."

GREENWASHING

Behalve via een convenant kun je een keten beïnvloeden via onder meer een strategisch partnerschap of via wetgeving (zie kader op pagina 12). Het effect verschilt per aanpak. Zo draagt een strategisch partnerschap vooral bij aan versterking van de partners overzee. Maar als je de bedrijven wilt beïnvloeden, kun je als bond weer het best aanschuiven bij een convenant. En wanneer vrijwillige afspraken onvoldoende zoden aan de dijk zetten in de productielanden, zoals bij veel IMVO-convenanten is gebleken, komt wetgeving in zicht, omdat je daarmee standaarden creëert en sancties kunt opleggen.



Foto: Chris de Bode

Palmolie: focus op de plantages

Op alle niveaus van de palmolieketen even effectief zijn, is volgens Marijn Peperkamp van Mondiaal FNV een illusie. "Daarvoor is-ie te complex en te gedifferentieerd. Palmolie komt terecht in levensmiddelen, cosmetica, brandstof... Dan heb je het over heel veel sectoren, landen en bonden." Het is dus zaak selectief te zijn. De focus van Mondiaal FNV ligt op de plantages en de fabrieken die de eerste verwerking doen. "Daar zit de grootste groep werkenden én degenen die het het zwaarst hebben." Maar door COVID-19 stond vorig jaar meer in het teken van bestaande rechten bewaken dan van het verwerven van nieuwe. Een sterke terugval in vraag en prijs maakte dat er veel ontslagen vielen in de productielanden Indonesië en Colombia. De partners van Mondiaal FNV stonden de ontslagenen bij. Ook lukte het hen om werkenden te voorzien van gezichtsmaskers en handgel. Intussen ging Mondiaal FNV door met pleiten voor betere vakbonds- en werknemersrechten bij de RSPO, die aan duurzame palmolie werkt, en met lobbyen voor betere wet- en regelgeving.



Foto: Catrinen Ariëns

Kleding: een mooie dubbelslag

De FNV pakt de kledingketen aan via zowel een strategisch partnerschap als via een IMVO-convenant. Ruben Korevaar van Mondiaal FNV vindt dat die twee mooi in elkaars verlengde liggen. "In het partnerschap bouw je kennis, ervaring en een netwerk op. We hebben rechtstreeks contact met bonden en ngo's in de productielanden. Die fungeren als onze oren en ogen en we kunnen hen in contact brengen met de kledingmerken. Kleine en middelgrote bedrijven die daar kleding laten maken, hebben er vaak geen eigen mensen zitten. Dus ook voor hen heeft de informatie die wij in het IMVO-convenant inbrengen toegevoegde waarde."

Deze dubbelslag heeft duidelijk vruchten afgeworpen. Via het strategisch partnerschap heeft Mondiaal FNV onder meer verbeteringen rond beloning afgedwongen in Bangladesh, Myanmar en Ethiopië en in alle zeven landen van het partnerschap stappen gezet tegen gender-gerelateerd geweld en voor een betere sociale dialoog. En via het IMVO-convenant zijn de banden met werkgevers aangehaald. Zo overlegde Ruben op de ochtend van het gesprek nog in goede harmonie met een kledingbedrijf over het oprichten van een vakbond bij een toeleverancier.

Wat Astrid en Frans betreft is het geen kwestie van of/of/of maar van en/en/en. De instrumenten kunnen elkaar namelijk versterken. Zo kun je in een strategisch partnerschap zoveel kennis en contacten binnen een sector opbouwen dat je binnen een convenant een extra waardevolle partner wordt. Maar soms komt er zonder convenant al een goed gesprek of zelfs actie op gang. Zo wilde branchevereniging Plantum wel meedoen aan onderzoek in de zadensector toen er misstanden bij productie-eenheden van Nederlandse bedrijven in India aan het licht kwamen. “Als een IMVO-

VIER SOORTEN AANPAKKEN

Vier manieren om invloed uit te oefenen op een keten zijn:

Lobby's en campagnes. Voorbeeld: de manier waarop de vakbeweging de belangen van werknemers in productielanden onder de aandacht brengt van de Nederlandse groentezadensector en internationale financiële instellingen.

Partnerschappen. Voorbeeld: het Strategisch Partnerschap voor transformatie van de kledingketen. Mondiaal FNV werkt hierin samen met gelijkgezinde organisaties aan (onder meer) versterking van bonden in productielanden.

Convenanten. Voorbeeld: het Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen. Hierin maken bonden samen met werkgevers, maatschappelijke organisaties en de overheid afspraken om de keten te verduurzamen. Mondiaal FNV werkt hierin samen met de FNV.

Wetgeving. Voorbeeld: de initiatiefwet Duurzaam en Verantwoord Ondernemen van ChristenUnie, GroenLinks, PvdA en SP. Die bevat ondergrenzen rond bijvoorbeeld mensenrechten voor internationaal opererende bedrijven. Mondiaal FNV heeft hier ook voor geijverd.

convenant geen meerwaarde heeft, zou ik zeggen: niet doen, want je moet er heel veel voor optuigen”, aldus Astrid Kaag. “Maar uiteindelijk zal voor alle ketens wetgeving nodig zijn”, vult Frans Dekker aan. “Anders blijft het bij greenwashing en een kleine kopgroep van bedrijven die zich verantwoord gaan gedragen.” FNV-bestuurder pensioenen Gerard Roest sluit zich daar van harte bij aan.

HET GROTE PUBLIEK

Gaandeweg is Mondiaal FNV andere accenten gaan leggen in de ketenaanpak. “We brengen vakbondsvrijheid nu niet meer als een voordeel voor alleen de werknemers, maar als een kans voor de hele keten”, zegt Astrid. Frans vult aan: “In plaats van bedrijven alleen aan te spreken op schendingen van vakbondsrechten, laten we ook zien dat een sociale dialoog tot minder stakingen en een hogere productiviteit leidt.” Astrid vervolgt: “We merken dat bedrijven daar steeds meer oog voor krijgen.”

De ketenaanpak verbindt niet alleen spelers binnen de keten maar ook binnen de vakbeweging. Zo komen Nederlandse bonden in contact met partners in het Zuiden. Dat gebeurde bijvoorbeeld in de zadensector, waar Jeroen Brandenburg van FNV Agrarisch Groen met kaderleden van Nederlandse zaadveredelingsbedrijven naar India trok en daar lokale bonden bezocht.

Er ontstaat ook solidariteit tussen bonden in het Zuiden. Zo ontmoetten vertegenwoordigers van Colombiaanse en Indonesische palmolievakbonden elkaar in Nederland en bleven ze contact houden. De Indonesiërs betuigden solidariteit met hun Colombiaanse collega's toen die melding maakten van misstanden.

De ketenaanpak van Mondiaal FNV is meer op bedrijven gericht dan op consumenten. Dat is niet alleen omdat bonden nu eenmaal gewend zijn met werkgevers te praten, maar ook omdat ze daar meer impact van verwachten. “Rond palmolie hebben we wel geprobeerd het grote publiek aan te spreken, maar dat is extreem lastig”, zegt Frans. “Ten eerste zit palmolie verstopt in heel veel producten en ten tweede zou een boycot onze partners juist treffen. Bedrijven wijzen vaak naar de consumenten, maar die kunnen pas kiezen als een keten transparant is. En dat is weer een verantwoordelijkheid van bedrijven en overheden.”

“Het maakt echt verschil, de ketenaanpak”, zegt Janna Mud, sectorhoofd Bouwen en Wonen van de FNV. “Qatar is daar een goed voorbeeld van. Dat er nu zo veel aandacht is voor de arbeidsomstandigheden van de arbeidsmigranten daar, komt puur door de inspanningen van de mondiale koepel van bouwbonden BWI. Als je steeds maar je verhaal vertelt en laat zien wat er aan de hand is, word je ook als kleine speler uiteindelijk wel gehoord.”

“De pensioenfondsen krijgen nu ook oog voor wat er in hun keten gebeurt”

“Uiteindelijk is voor alle ketens wetgeving nodig, anders blijft het bij greenwashing”



Bouw: de sandwichformule

Werkers uit landen als Bangladesh die in Qatar aan de voetbalstadions voor het WK werken, behoren tot de meest rechteloze ter wereld. In Qatar zijn bonden verboden en heerst het omstreden kafala-systeem, dat ongeschoolde arbeidsmigranten een soort lijfeigenen maakt van hun werkgever. “Gelukkig is de BWI, de mondiale koepel van bouwbonden, daar wel actief”, zegt Wilma Roos van Mondiaal FNV. “Zij stimuleren het dat arbeidsmigranten zich organiseren in comités en assisteren bij het indienen van klachten.” Een klinkend succes was de versoepeling van het kafala-systeem. Werknemers mogen nu zonder toestemming van baan veranderen of terug naar hun herkomstland gaan. Behalve dit spoor van de menselijke keten bewandelt Mondiaal FNV in de bouw het spoor van de financiële keten. Dat betekent internationale financiële instellingen bestoken die grote bouwprojecten financieren. “Het is een sandwichformule. Samen met BWI oefenen we druk uit op de aandeelhouders. Tegelijkertijd organiseren we mensen op de bouwplaats en maken we hen bewust van de rol van de financiële instellingen.” Vorig jaar ontdekte Mondiaal FNV dat het ministerie van Buitenlandse Zaken via een ILO-project steun geeft aan de Pakistaanse Arbeidsinspectie,

die zeer laks optreedt bij bouwprojecten. “We hebben toen in samenwerking met het ministerie een webinar georganiseerd waarin we dit probleem bediscussieerden. Dat zorgde voor meer inzicht bij het ministerie.”

Ook de FNV zelf is actief in de bouwketen. Janna Mud, sectorhoofd Bouwen en Wonen, bezocht Qatar bijvoorbeeld in het kader van een BWI-inspectie. Het patroon is overal hetzelfde, zegt ze. “Hier zijn het Roemenen en Oekraïners die in de bouw komen werken, daar mensen uit Bangladesh en India. Alleen door arbeidsvoorwaarden op peil te houden voorkom je dat het een race naar het putje wordt en dat werknemers uit verschillende landen elkaars concurrenten worden. Dat kan alleen via een ketenaanpak.”

Een van de wapens van de FNV is het sluiten van International Framework Agreements. Dat zijn overeenkomsten met grote bouwbedrijven die internationaal actief zijn, zoals BAM, gebaseerd op de ILO-regels ‘en liefst nog wat meer’. Tijdens audits, inspectiebezoeken waarbij ook de FNV aanwezig is, wordt de naleving daarvan gecontroleerd.

Huishoudelijk werkers
ontslagen én beter beschermd

Feestjes in een rampjaar

De huishoudelijk werkers hadden het zwaar in 2020. Ze werden op grote schaal ontslagen of kregen geen loon meer. Maar met hulp van Mondiaal FNV werden er ook successen geboekt, vooral in Peru en Libanon.

Urmi, een jonge vrouw uit India die daar als huishoudelijk medewerker werkte, werd vorig jaar na vijftien jaar trouwe dienst op staande voet ontslagen. Reden: het zoontje van haar buurman was ziek geworden. In Libanon zetten gezinnen hun buitenlandse huishoudelijk werkers zonder pardon op de stoep van de ambassade van hun land van herkomst – zonder paspoort. Overal ter wereld hadden huishoudelijk werkers zulke ervaringen. Ze zouden ‘spreaders’ zijn, coronaverspreiders. Bewijs is daar niet voor, maar ja, in een pandemie is het fijn om een zondebok te hebben. En dat ben je al snel als je arm en inheems bent en een andere huidskleur hebt, zoals veel huishoudelijk werkers. Voedselpakketten, fondsen en andere steunmaatregelen van vakbonden en overheden sleepten de huishoudelijk werkers er doorheen.



‘Het is nu wet!’

roept een strijdbare vrouw met een vakbondshesje aan. Ze staat op een affiche van de federatie van vakbonden voor huishoudelijk werkers in Peru, Fenttrahop. Het Peruaanse parlement nam vorig jaar namelijk een wet aan die huishoudelijk werkers een achturige werkdag en een minimumloon garandeert. Ook krijgen ze toegang tot gezondheidszorg en pensioen en mogen ze dertig dagen op vakantie na een jaar in vaste dienst. “Een mooie beloning voor de goede lobby, de goede voorstellen en de vasthoudende acties van de bonden van huishoudelijk werkers”, aldus Astrid Kaag van Mondiaal FNV. De FNV steunt de Peruaanse vakbond voor huishoudelijk werkers in Lima, Sinttrahol, die aangesloten is bij Fenttrahop.



Goed nieuws ook uit

Libanon, waar zo’n 250 duizend

arbeidsmigranten als huishoudelijk personeel werken. Op aandringen van de door Mondiaal FNV gesteunde International Domestic Workers Federation (IDWF) voerde Libanon vorig jaar een standaardcontract in dat huishoudelijk werkers beter beschermt. Ze krijgen een 48-urige werkweek, een wekelijkse rustdag, overwerk, ziektegeld, jaarlijks verlof en het minimumloon.

Ook kunnen ze voortaan ontslag nemen zonder toestemming van hun werkgever. Dat kon voorheen niet onder het kafala-systeem, dat ongeschoolde arbeidsmigranten een speelbal maakt van hun werkgevers. “We zijn er nog niet, maar het is een stap in de goede richting”, aldus de regionale IDWF-coördinator, Lara Nuwayhid. IDWF hielp huishoudelijk werkers die werden ontslagen of geen loon meer kregen ook door samen met andere arbeids- en mensenrechtenorganisaties fondsen te vormen.



Just transition krijgt steeds meer vorm

Vakbonden als ‘energy leaders’

“Dit gaat een heel groot onderwerp worden”, zei FNV-vicevoorzitter Kitty Jong vorig jaar over de energietransitie in De Mondiaal. Olie, kolen en andere eindige energiebronnen maken plaats voor duurzame bronnen als zon en wind. Vakbonden spreken het liefst van een just transition, een eerlijke transitie, waarbij werknemers worden omgeschoold en naar ander werk geleid in plaats van ontslagen. Mondiaal FNV spant zich daarvoor in. Wat is er inmiddels gedaan en bereikt?

Nigeria

Met steun van Mondiaal FNV en Milieudefensie is in Nigeria een unieke alliantie gesmeed van vakbonden en milieuorganisaties. Deze alliantie trekt het land in om werknemers en lokale gemeenschappen te informeren over de gevolgen van klimaatverandering en wat daartegen te doen valt. In Nigeria zijn de olie-sector en de landbouw groot. Beide sectoren dragen bij aan droogte, woestijnvorming, onvoorspelbare regenval en extreme hitte, wat ook de gezondheid van werknemers bedreigt. In een sociale dialoog met de overheid praat de alliantie over de nationale klimaatplannen en een eerlijke transitie naar nieuw en kwalitatief goed werk in een verduurzaamde economie. De alliantie steunt alternatieven zoals landbouw zonder chemicaliën gecombineerd met visvijvers, waarbij kippenmest aan de vissen wordt gevoerd en water en slib uit de vijvers op het land worden gebruikt.

India

De vrouwenvakbond Self Employed Women’s Association (SEWA) zorgt er met steun van Mondiaal FNV voor dat de allerarmsten in India toegang krijgen tot hernieuwbare energie. Zo stelt SEWA in een pilot elektrische riksja’s beschikbaar aan gezinnen uit de allerlaagste kasten, die vrouwen in staat



Energy leader Reka (32) uit India pompt haar water nu met behulp van zonne-energie op. Foto: Roderick Polak.

Colombia

Mondiaal FNV steunt bonden in Colombia die deelnemen aan een platform waarin ook milieugroepen, boeren, inheemse volkeren en sociale organisaties zitten. Dit platform voert een nationale dialoog over de toekomst van de mijnbouw- en energiesector. Colombia is een grote kolenexporteur. De arbeidsomstandigheden in de Colombiaanse kolenmijnen zijn bedroevend en veel mijnbouwbedrijven hebben nauwe banden met gewelddadige paramilitaire organisaties. Colombiaanse kolen worden dan ook wel ‘bloedkolen’ genoemd. Vertegenwoordigers van Mondiaal FNV en FNV Havens waren onder meer aanwezig bij een door de FNV-partners USO, Sintracarbón en Sintraeolco georganiseerde nationale meeting over de energietransitie.

Zweden

Vorig jaar is Mondiaal FNV een partnerschap begonnen met de Zweedse zusterorganisatie Union to Union. Net als Mondiaal FNV heeft Union to Union just transition hoog in het vaandel staan. De twee organisaties gaan samen projecten op dit gebied steunen en hebben onder meer informatieve filmpjes ontwikkeld. Die worden in 2021 gelanceerd.



Sloop wordt recycling

From mean to green

Foto's Prathamesh Rane

Vroeger was het hier de hel van Dante. Afgedankte schepen werden het strand opgesleept. Werkers moesten zonder enige bescherming het schip afbreken. Stukken metaal en andere giftige stoffen vielen de zee in. Ongelukken – soms dodelijk – waren schering en inslag. Mede dankzij de vakbond ASSRGWA, IndustriALL en Mondiaal FNV is op deze groene recycling scheepswerf in India het roer omgegooid. Slopen gebeurt hier met aandacht voor mens en milieu. Fotograaf Prathamesh Rane legde het vast.

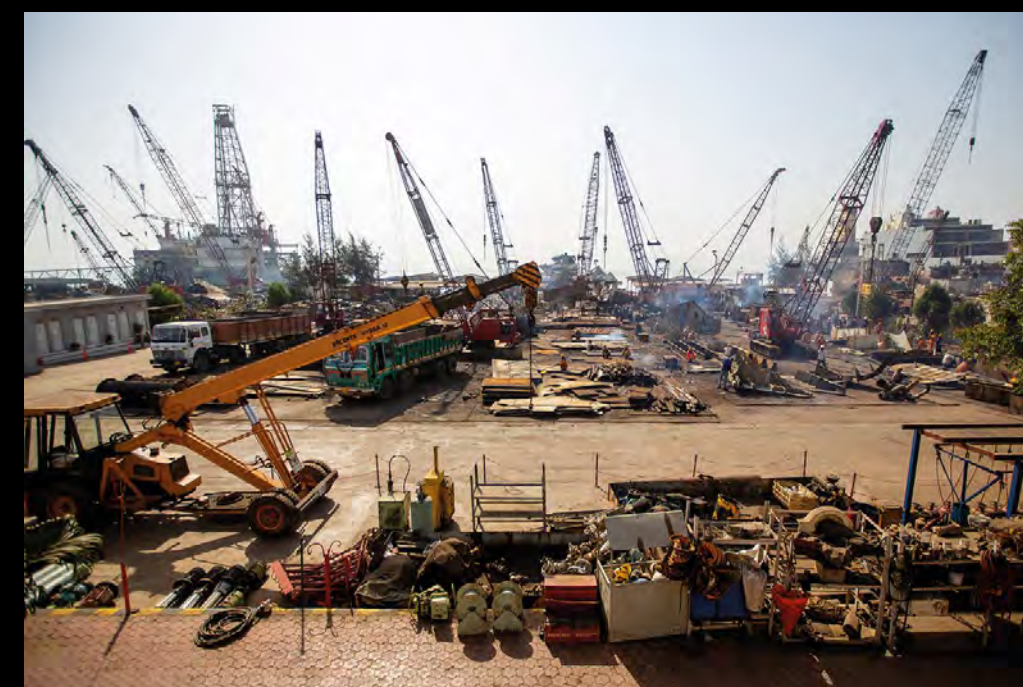


FOTO LINKSBOVEN: Brijmohan Singh, een van de oprichters van vakbond ASSRGWA, en tevens safety officer van deze scheepswerf in Alang, poseert samen met zijn goed toegeruste team vanuit de buik van het schip. Het kost ongeveer een half jaar om een schip af te breken. De werknemers zijn onder andere dankzij de vakbond getraind in veilig werken en dragen beschermingsmiddelen, zoals helmen en mondklappers.

FOTO BOVEN: Ram Singhar Rajbhar, 48, werkt al 34 jaar in de scheepssloop. Hij was veertien toen hij begon. Kinderarbeid is nu streng verboden op de scheepswerf. "We werken nu in een schone en veilige omgeving, zonder de zee te bevuild. Het schip wordt niet meer op het strand ontmanteld."

FOTO ONDER: Het ziet er druk en chaotisch uit, maar over alles is nagedacht. Op deze groene scheepswerf wordt niet gesloopt, maar gerecycled. Er ligt een speciale verharde vloer en er zijn afgebakende zones voor de verschillende onderdelen van het schip. Ieder onderdeel krijgt een nieuwe bestemming.



BOVEN: Met snijbranders worden de stalen platen uit het schip in kleinere stukken gesneden. Deze worden uiteindelijk omgesmolten tot herbruikbare staven.

LINKS: Opruimen geblazen. Iedere schroef of kabel heeft een eigen zone. Lekkende olie wordt opgevangen. Op het bord staat wat de bedoeling is.

RECHTS 1 + 2: Handig, met dit kraantje kun je je ogen schoonmaken zonder je (vieze) vingers te gebruiken. Ondertussen checkt de safety officer nog even wie er allemaal vandaag op het schip werken. Namens de vakbond hamert hij altijd op: 'Safety first!'

Met dank aan: Alang Ship Recycling & General Workers Association (ASSRGWA), Leela Greenship Recycling Pvt Ltd plot nr. 35 en Panchvati ship breakers plot nr. 20 in Alang, India.



STRIJD TEGEN KINDERARBEID IN KABWINJA, MALAWI

28 leerlingen vermist... en weer teruggevonden

Het leek een fikse klap voor de strijd tegen kinderarbeid. Toen op 12 oktober, na een half jaar lockdown door corona, de scholen in de gemeente Kabwinja in Malawi weer open gingen bleken maar liefst 28 leerlingen te ontbreken. Het ging om negentien meisjes en negen jongens. Dankzij een intensivering van de campagne, kwamen de leerlingen langzaam toch weer terug. In december 2020 was het leerlingenaantal zelfs groter dan vóór de lockdown.

‘Het werk uit, de school in’, was de afgelopen jaren de slogan voor vakbonden in meerdere Afrikaanse landen (waaronder Burkina Faso, Malawi, Mali, Oeganda, Togo en Zimbabwe). Sinds januari 2019 steunt Mondiaal FNV projecten van deze bonden om kinderarbeid uit te roeien. Ook de internationale vakbondskoepel Education International helpt daarbij. Een belangrijk onderdeel van de aanpak is dat de omgeving van de kinderen bij de campagne wordt betrokken. De bonden gaan met ouders, leraren en lokale autoriteiten in gesprek over de schadelijke effecten van kinderarbeid en wat er tegen gedaan kan worden. Het gaat vooral om het weer naar school krijgen van meisjes, die het meest te lijden hebben onder kinderarbeid. In het kader van het project gaan leraren en gemeenschapsleiders op huisbezoek om ouders ervan te overtuigen dat hun kind terug moet naar school. Ook de school zelf wordt verbeterd:

lijfstraffen worden afgeschaft en sanitaire voorzieningen (met name voor meisjes) worden verbeterd. Lokale autoriteiten helpen mee om degenen die gebruik maken van kinderarbeid te bestraffen. Deze aanpak werkt. In de gemeente Kabwinja, in Malawi, bijvoorbeeld, waren één jaar na het begin van het project al 285 kinderen (138 jongens, 147 meisjes) bevrijd van kinderarbeid en terug naar school.

EN TOEN KWAM CORONA

Toen de scholen dicht gingen werd kinderarbeid ineens weer een alternatief. Veel scholieren gingen werken in de tabaksplantages of als hulp in de huishouding. En ook op andere gebieden werden stappen achteruit gezet. “Alleen al in het district Dowa, waar Kawbinja deel van uitmaakt, zijn gedurende de eerste maanden van de lockdown 257 kinderen uitgehuwelijkt en 95 meisjes zwanger gewor-

den”, zegt Pilirani Kamaliza, coördinator van het anti-kinderarbeidsproject dat is ontwikkeld door de lerarenvakbonden TUM en PSEUM.

VAKBONDEN IN ACTIE

In Malawi, maar ook in de andere landen waar dergelijke projecten door Mondiaal FNV en Education International worden gesteund, hebben bonden alles uit de kast gehaald om het tij te keren. Pilirani Kamaliza: “Wij hebben een ‘terug naar school’-campagne georganiseerd. In Kabwinja reden auto’s door de straten met grote luidsprekers op het dak: ‘Stop Kinderarbeid - Kinderen naar school’. We hebben drie grote billboards tegen kinderarbeid op strategische plaatsen in de gemeente neergezet. Ook is het huisbezoek door leraren en dorpschouffden geïntensiveerd. De bedrijven die tabak kopen van de tabakstellers in Kabwinja zijn ook gewaarschuwd door onze radioboodschappen. Zij hebben de telers gewaarschuwd dat als zij nog steeds kinderen inzetten op de plantages, hun tabak niet meer zal worden gekocht.”

Met alle inspanningen was het een koude douche voor de leraren van de scholen in Kabwinja dat toch 28 leerlingen (negentien meisjes en negen jongens) op 12 oktober niet kwamen opdagen.

Maar kennelijk was in Kabwinja de stemming over kinderarbeid toch wel gekanteld. Terwijl de campagne doorging meldden de vermiste kinderen zich in de weken erna toch weer op school en tegen het eind van december was het aantal kinderen in de scholen van Kabwinja al hoger dan vóór de lockdown.

Lees meer op fnv.nl/actiekinderarbeid.



Foto's: Teachers Union of Malawi/Education International

[Selfie]

Shahinur loopt de achterstand in

“2020 was natuurlijk het jaar van corona. Daar komen we niet omheen. Voor de vakbeweging in mijn land was corona rampzalig. Vakbonden hebben het lastig in Bangladesh: de overheid en zeker ook de werkgevers doen er alles aan om vakbonden onder de duim te krijgen en te marginaliseren. Het belangrijkste wapen dat bonden hier tegenover kunnen stellen is het directe contact met werknemers. En juist dat is door corona zo goed als onmogelijk geworden. De vakbeweging zocht naar nieuwe manieren om in contact te blijven met de leden en met werkers in alle sectoren.

“De oplossing werd – zeker voor een deel – gevonden in technologie: online bijeenkomsten, gebruik van sociale media, digitale platforms. Een van de dingen die ik dankzij de steun van Mondiaal FNV kon aanbieden was het organiseren van een trainingsprogramma om de vakbeweging in Bangladesh te helpen digitaliseren. Het werden cursussen voor leiders van de bonden en voor jongeren- en vrouwencomités van de IndustriALL Bangladesh Council. Dit is een platform van alle lid-organisaties van IndustriALL (de wereldwijde sectorfederatie van werkenden in mijnbouw, industrie en maaksector, red.) in ons land.

“Onder andere dankzij dit trainingsprogramma hebben bonden in Bangladesh in korte tijd hun achterstanden op het gebied van digitalisering kunnen inlopen. Inmiddels zijn veel bonden actief aan de slag gegaan met het ontwikkelen van manieren om werknemers digitaal te organiseren.”

**Shahinur Rahman, consultant van
Mondiaal FNV in Bangladesh**





Acrobatieken achter de schermen

Caroline Khamati Mugalla, executive secretary van de Oost-Afrikaanse vakbondskoepel EATUC, is een van de weinige vrouwen aan de top van een grote vakbondsorganisatie. Ze bereikte die positie niet zonder slag of stoot. En nog steeds is er veel ‘acrobatiek achter de schermen’ nodig om vrouwen te laten doorstromen, zegt ze. Interview met een vrouw die vindt dat vakbonden en het thema werk een grotere rol verdienen in ontwikkelingssamenwerking.

Foto's: Meshack Uruno

De lezers kennen je niet, dus je mag je ergens mee introduceren. Je kunt vertellen hoe je denkt dat je op anderen overkomt of wanneer je voor het laatst boos werd.

“Dan kies ik het laatste. Ik ben een introvert iemand. Ik weet wanneer mijn rode vlaggen opkomen en neem dan een timeout. Als het echt erg is, pak ik mijn tas en ga ik naar huis. Dat is wel eens nodig, want in dit werk is er veel om boos over te worden. Leden die niet betalen, een journalist die niet op tijd komt... In dat soort situaties lukt het me niet om te praten. Dus als je me een tijdje stil ziet zijn, dan weet je wat er aan de hand is.”

Wat maakt je vooral boos?

“Dat ik geen oplossing weet voor een probleem. Ik heb altijd niet alleen een plan B maar ook een plan C, D en E klaar en bedenk van tevoren wat het ergste is dat er kan gebeuren. Dus als ik de situatie dan toch niet weet op te lossen, ben ik boos op mezelf. Ik kan daar slapeloze nachten van hebben.”

2020 was een bewogen jaar door COVID-19. Hoe zag het er voor jou uit?

“Ik zat toen het hele jaar in Arusha (Tanzania, waar het kantoor van de EATUC staat, red.). Normaal gesproken moet ik mijn internationale paspoort van 64 pagina's elke twee jaar vervangen omdat het vol is en ben ik nooit langer dan een week thuis. Door COVID-19 heb ik het hele jaar niet gereisd. Ik heb nog nooit zo veel gerelaxt. Ik ging af en toe maar naar kantoor omdat ik niet gewend was om zo lang thuis te zitten.”

Hoe ziet een werkweek er normaliter voor je uit?

“Het ene moment heb ik een training in Kenia, dan een technische bijeenkomst in Rwanda, gevolgd door een conferentie over de informele economie in Oeganda. Normaal gesproken ben ik altijd onderweg. Nu doen we alles digitaal. Ik heb veel contact met de Afrika-afdeling van de internationale vakbondskoepel ITUC, waarbij onze leden ook zijn aangesloten, en ben lid van de stuurgroep vakbondsontwikkeling van de ITUC. Ja, ik ben een actief lid van de mondiale vakbeweging. Wat ik vandaag doe? Net heb ik een auditrapport besproken en straks ga ik praten over onze bijdrage aan een evenement over vrijhandel in Kenia.”

Wat was voor jou het hoogtepunt van vorig jaar?

“Dat we nog beter zijn gaan nadenken over sociale bescherming, met name in de informele economie. 60 procent van de mensen hier werkt daar in. We hebben altijd gezegd dat dat een belangrijk thema is, maar nu kwam alles tegelijk: mensen hadden geen werk of uitkering en werden ziek. En als je in een afgelegen dorp woont en je kunt je geen opname in een privékliniek veroorloven... We hebben ons ingezet voor desinfectiemiddelen, mondkapjes, watertappunten, voedsel-

pakketten, werk in de buurt en betaald verlof. Vooral in Kenia, Oeganda en Rwanda hebben we daar goede afspraken over kunnen maken met de werkgevers. Traditioneel hebben we hier niet zulke goede bipartite verhoudingen met de werkgevers als jullie, maar de laatste vijf jaar hebben we daar veel in geïnvesteerd. Dat betaalde zich uit. Waar de sociale dialoog goed was, zoals in Kenia en Rwanda, is het meest bereikt op het gebied van bescherming van werkenden tegen COVID-19.”

Was er ook een persoonlijk hoogtepunt?

“Ja, dat ik het hele jaar samen kon zijn met mijn zoontje van vier. Normaal gesproken is het voor mij als alleenstaande ouder een hele klus om werk en privé te combineren, zeker nu ik ook nog een PhD doe. Bij zijn geboorte nam ik zes maanden

“

*We moeten niet alles
technocratisch vanuit
het hoofdkantoor doen*

”

verlof maar was ik beschikbaar als het nodig was. Dat werkte perfect. Later heb ik congressen en dergelijke moeten laten schieten, omdat de organisatoren zijn reiskosten niet wilden betalen. Ik heb geleerd mijn mannetje te staan, maar in Afrika, met zijn door mannen gedomineerde vakbondscultuur, is het niet eenvoudig om als vrouw dit werk te doen.”

En wat was het naaste dat je vorig jaar meemaakte?

“Dat mijn collega David corona kreeg en niet naar huis in Oeganda kon. In die periode overleed ook nog zijn moeder. Hij kon dus niet bij de uitvaart zijn. Uiteindelijk heeft hij via een slechte Whatsapp-verbinding naar de uitvaart kunnen kijken. Gelukkig werd hij weer beter. Het kantoor fungeerde in die tijd als zijn familie.”

Duidt jouw positie op vooruitgang op het gebied van gender in de vakbeweging?

“Ja en nee. Ja vanwege de uitkomst, nee vanwege het proces. Toen mijn baas vertrok, zei hij: ze kan het. Maar anderen hadden reserves: ze is jong en vrouw en dit is niet eerder gebeurd in Afrika. Toen ik mijn baas verving, werkte ik twee tot

drie keer zo hard als normaal om me te bewijzen. Dat duurde acht maanden. Toen was er het vertrouwen dat ik het kon. Gelukkig zijn er meer lichtpuntjes. In Zanzibar, een traditioneel en overwegend islamitisch land, is de vicevoorzitter van de vakcentrale vrouw. De vakbond van mecaniciens in Kenia, waar 80 procent van de leden man is, heeft een vrouw als secretaris-generaal. Het kan, maar het is niet makkelijk. Er zit vaak heel veel werk achter zo’n benoeming. Acrobatiek achter de schermen, noem ik het altijd. Ja, ik doe dat zelf. Onder meer door goed te kijken wie de touwtjes in handen heeft. Ik vind wel dat je zo’n plek moet verdienen. Er zijn bonden - nee, ik zeg niet welke - die posities exclusief voor vrouwen reserveren. Maar ik geloof er niet in dat het je op een zilveren schaal-tje wordt aangereikt. Je moet er zelf voor gevochten hebben.”

Hoe kijk je aan tegen de rol van de vakbeweging in ontwikkelingssamenwerking?

“Die moet groter. Je kunt niet praten over duurzame ontwikkeling zonder werkgelegenheid er bij te betrekken. Maar wat je vaak ziet is dat het bedrijfsleven er automatisch bij geroepen wordt als het gaat om zaken als het financieren van ontwikkelingssamenwerking of de effectiviteit van de hulp, en wij niet. Vaak hebben de bedrijven die ze raadplegen niet eens Afrikaanse wortels en zijn ze ook nog eens betrokken bij het ongeoorloofd wegsluizen van geld.”

Hoe kan de verhouding tussen het globale Zuiden en Noorden gelijkwaardiger worden?

“Onder meer door in handelsovereenkomsten meer aandacht te geven aan de factor arbeid. Kenia heeft net een vrijhandelsverdrag gesloten met Engeland. Maar boeren in die twee landen hebben een totaal andere positie. Britse boeren worden zwaar gesubsidieerd. Keniaanse boeren niet. Ik zou zeggen: stel als eis bij zo’n verdrag dat de ondertekenaars ILO-conventie 190 tegen geweld en intimidatie hebben geratificeerd. In Afrika heeft bijna geen enkel land dat nog gedaan, in elk geval Kenia niet.”

Wat heb je aan de steun van Mondiaal FNV?

“Die heeft ons vooral goed geholpen met het voeren en versterken van de sociale dialoog. Mede daardoor zijn we nu effectiever betrokken bij het ontwikkelen van sociaal beleid. Hier op het secretariaat van de EATUC zijn we maar met z’n vijven, de meeste expertise zit bij de aangesloten bonden. Mondiaal heeft ons onder meer geholpen onderzoeksvaardigheden te ontwikkelen. Ook progressieve Afrikaanse wetenschappers staan ons bij. Voor activiteiten rond gender moeten we het eveneens vaak hebben van buitenlandse partners, dat komt meestal niet uit de bonden zelf. Mondiaal heeft ons eind 2019 in Nederland les gegeven in lobbyen. Daar hebben we heel veel aan gehad. Ik heb er onder meer van geleerd dat we niet alles technocratisch vanuit het hoofdkantoor zelf



Wat is de EATUC?

De East Africa Trade Union Confederation verenigt vakcentrales uit zes landen, Tanzania, Oeganda, Rwanda, Burundi, Zuid-Soedan en Kenia, en een semiautonome staat, Zanzibar. Daar zijn ruim drie miljoen werkers bij aangesloten. De organisatie werd in 1988 opgericht. Ze houdt zich bezig met thema’s als regionale integratie, sociale dialoog, de informele economie en de ratificatie van internationale werkstandaarden. De EATUC kijkt speciaal naar de positie van jongeren en vrouwen.

moeten doen, maar meer moeten overlaten aan de nationale centrales en bonden. Verder heeft Mondiaal onze financiële afdeling versterkt. David, de man die corona opliep, heeft een master in de economie behaald die betaald werd door de FNV. Dat viel buiten welk programma dan ook. Dat is echte solidariteit. Zo til je elkaar op.”

Wat kunnen wij in Nederland van jullie leren?

“Veerkracht. En hoe om te gaan met de informele economie. Of we onze Nederlandse bezoekers die laten zien? Haha, dat is niet nodig, de informele economie zie je hier overal. Anders dan vaak wordt gedacht is de informele economie behoorlijk georganiseerd. Je kunt echt niet zomaar ergens gaan staan als straatverkoper, er fungeren allerlei mechanismen achter de schermen. Die vormen ook de sleutel tot formalisering. Al wil lang niet iedereen dat, in de formele economie opgenomen worden. Ook wij zijn gelinkt aan de informele economie. Als ik een conferentie organiseer, laat ik Masai-vrouwen op de markt de tasjes maken.”

Aan het eind van het gesprek, dat via Zoom verloopt, neemt Caroline haar camera mee door het gebouw, om het kantoor van de EATUC te laten zien. Het is er heel rustig op deze vrijdagochtend, er zit maar een enkele collega te werken. Hij steekt vriendelijk zijn hand op als ze passeert. Het pand ligt midden in Arusha en ziet er verzorgd en gezellig uit. “Dit is waar we met z’n allen roddelen”, zegt Caroline als we de keuken passeren, “en de meubels die je daar in de vergaderzaal ziet staan, zijn door de FNV betaald.” Dan loopt ze terug naar haar bureau waar haar thee koud staat te worden, klaar voor het volgende overleg.



“

*Ik laat Masai-
vrouwen onze
conferentietasjes
maken*

”

Mooi meegenomen!

EEN ANDERE BLIK OP PRODUCTEN EN DIENSTEN



Geef goud als je van elkaar houdt

Is er iets mooiers dan goud? Goud betekent liefde, zuiverheid. Het is synoniem met welvaart en schoonheid. Het zuiverste goud wordt gedolven in Mali. Meer precies in de Sikasso-regio. De goudmijnen van Bougouni zijn legendarisch. Het goud wordt daar gedolven door de enthousiaste bevolking. De mijnwerkers van Bougouni hebben alles over voor uw gouden huwelijksring. Iedereen werkt enthousiast mee in de open mijnen om het kostbare edelmetaal te delven. Zelfs kinderen vanaf vijf jaar zijn welkom om mee te helpen. En dat doen ze graag!

.....
Samen met Mondiaal FNV steunt de Algemene Onderwijsbond (AOB), de Malinese onderwijsbond Syndicat National de l'Education et de la Culture om kinderarbeid tegen te gaan.



Cerrejón kolenmijn in Colombia: 'De ploegendienst van de dood'

.....
De oudere lezers weten het nog: de gloeiende kolen in de potkachel die het huis zo aangenaam verwarmden. Ze zijn er nog, die kolen. Nu vooral om elektriciteitscentrales te stoken. Ze worden gedolven in de Cerrejón-mijn in Colombia. Kolen zijn zelfs zo populair dat Cerrejón een speciaal arbeidsregime optuigde: het 7-3 systeem. Dit innovatieve model staat voor zeven dagen van twaalf uur werken en dan drie dagen rust. Ja, zo krijg je die kolen wel uit de grond. De arbeiders noemen het 'De ploegendienst van de dood'. U raadt wel waarom...

.....
Op 30 november 2020 sloot de mijnwerkersbond Sintracarbón een cao met Cerrejón waarin onder meer de 'ploegendienst van de dood' werd afgeschaft.



Everest doen?

.....
Sommige mannen kopen een motor, anderen laten een baard staan, maar ook het beklimmen van de Mount Everest staat hoog op de bucket list van menig man (én vrouw) in de midlife crisis. Het kost een paar centen, maar dan heb je ook wat. En je gaat niet alleen: per toerist klimmen een stuk of wat sherpa's mee naar boven. Zij dragen de spullen: de bagage van de klimmers, eten, kookspullen, tenten. Zo gaat dat in Nepal: er zijn daar gewoon heel veel mensen met een midlife crisis.

.....
Sherpa's en andere mensen die werken in de toeristenindustrie van Nepal worden georganiseerd door de vakbond UNITRAV. Mondiaal FNV steunt UNITRAV in het versterken van de sociale dialoog om de situatie van de sherpa's te verbeteren.



Qatar sports promotion

Nu met:



COVID-19
CERTIFICAAT

.....
Een sportevenement organiseren? Denk dan ook eens aan Qatar. Dit lieflijke emiraat aan de Perzische Golf heeft alles in huis om uw evenement tot een daverend succes te maken. En wat er nog niet is, dat bouwen we voor u. Daarvoor huren we deskundigen in uit alle streken van de wereld: India, Nepal en diverse Afrikaanse landen. Die mensen zijn gewend om te werken als de temperatuur de 50 graden aantikt. Vinden ze juist fijn. En voor de veiligheid bewaren wij hun paspoort voor ze. Wel zo makkelijk. Qatar bevalt zo goed dat maar liefst 6500 werkers besloten hebben om er voor altijd te blijven!

.....
Mondiaal FNV steunt de internationale bouw- en houtbond BWI om de positie van arbeidsmigranten te versterken.

[Selfie]

Tia geeft morele steun

“Vorig jaar was ik aanwezig bij een belangrijke ontmoeting tussen een onafhankelijke bond en een van de belangrijkste palmolieproductiebedrijven in Indonesië. Natuurlijk was ik al eerder bij dit soort ontmoetingen geweest, maar deze was anders: het was sociale dialoog online! Je raadt het al: corona! Waar normaal tijd de belangrijkste belemmerende factor is (er is altijd meer te bespreken dan waar tijd voor is) was nu labiel internet een belangrijke hindernis. En dat kwam de toch al moeizame sfeer tussen beide partijen niet ten goede.

“Toch ben ik trots op de Indonesische vakbeweging, hoe die door blijft gaan met het zoeken van dialoog terwijl de resultaten achterblijven. Want daar moeten we eerlijk in zijn: snel gaat het niet. Suryani, een van de vrouwelijke vakbondsleiders, zei: ‘Mbak Tia, we laten ons niet op onze kop zitten door het gebrek aan medewerking van het bedrijf. Zij hebben het niet alleen voor het zeggen. Wij gaan door met het zoeken naar dialoog. Zelfs corona kan ons niet stoppen!’”

“Als consultant van Mondiaal FNV is het mijn taak om technische, morele en strategische steun te bieden aan vakbonden voordat ze aan de slag gaan met werkgevers. Dialoog is het belangrijkste wapen van de vakbeweging. Zeker als ze met internationaal opererende bedrijven aan tafel zitten die zich graag verschuilen achter de lokale omstandigheden waar ze zogenaamd niets aan kunnen doen. Het maakt mij alleen maar meer vastberaden om mee te helpen maatschappelijk verantwoord ondernemen handen en voeten te geven.”

Tia Mboeik is consultant van Mondiaal FNV in Indonesië



CoroNA de crisis

We kunnen er niet omheen: 2020 stond natuurlijk in het teken van de coronacrisis. Mondiaal FNV ontving berichten uit verschillende werelden, bijvoorbeeld over de kledingproductie in Zuidoost-Azië. De wereldwijde uitbraak van het coronavirus vertraagde de economie en duizenden banen in de wereldwijde toeleveringsketen werden geschrapt. We zochten naar voorbeelden uit verschillende landen. Wat konden vakbonden doen om erger te voorkomen?



Bloemen uit Oeganda

Slapen op het werk

Wat was de impact op de bloemensector?

Rosa van Wieringen, Mondiaal FNV: “Aan het begin van de coronacrisis was het dramatisch: de hele bloemensector wereldwijd stortte in elkaar. Niemand kocht meer bloemen. En in Oeganda was er een hele strenge lockdown. Een groot deel van de werknemers, vooral vrouwen, werd daardoor gedwongen om op het bedrijf te slapen. En voor veel van de toch al laagbetaalde rozenplukkers, vaak alleenstaande moeders, viel het werk en dus het inkomen weg. De impact van de lockdown was groter dan die van corona zelf.”

Wat hebben de vakbonden gedaan?

Rosa: “De vakbonden hebben ervoor gezorgd dat bedrijven zich aan de coronamaatregelen houden, bijvoorbeeld door te zorgen voor voldoende hygiëne en beschermings-

middelen. Ook hebben ze hard onderhandeld voor behoud van alle banen. Door bijvoorbeeld het salaris wat te verminderen, waardoor mensen wel in dienst konden blijven. De bloemenbond en de vakcentrale hebben samen gelobbyd dat mensen een klein deel van hun opgebouwde pensioen konden opnemen, om deze moeilijke periode te overbruggen.” René Kouwenhoven, bestuurder van FNV Industrie Agrarisch: “Klopt. En ze hebben ook afspraken gemaakt om leden bij de vakbond te behouden. Dat ze tijdelijk minder hoeven te betalen. Op het moment dat je zit tijdelijk zonder werk, dan is de afdracht van het lidmaatschapsgeld heel lastig. Terwijl het toch belangrijk is dat je bij de bond blijft.”

Heeft dit positieve dingen teweeg gebracht?

Rosa: “Ja, de gevolgen van de crisis zijn dankzij de bloemenvakbond iets minder heftig geworden. De bond heeft ook veel televisieoptredens gedaan, om mensen voor te lichten en debatten te voeren over de coronamaatregelen. Gelukkig is de bloemensector gauw weer aangetrokken. Mensen kopen weer rozen. Maar rozenkwekers in Oeganda hadden het ook vóór corona al ongelofelijk moeilijk.” René: “We streven naar een minimaal leefbaar inkomen voor iedereen, te beginnen onderin de keten. De consument blijft toch wel bloemen kopen. Doe er een paar cent bovenop. Die extra centen zijn nodig om mensen een fatsoenlijk inkomen te gunnen, daar kan niemand tegen zijn.”



De groente- en fruitsector in Peru

Vraag naar avocado's bleef

Wat was de impact op de groente- en fruitteelt in Peru?

Astrid Kaag, Mondiaal FNV: “Eigenlijk was er geen verlies van werk door corona. Als vitale sector is de groente- en fruitteelt in Peru zelfs nog gegroeid.” In Nederland bleef er dan ook grote vraag naar avocado's, blauwe bessen of andere producten uit dit land. Astrid: “Er zijn wel veel discussies geweest over het stoppen van doorbetaling in geval van quarantaine of ziekte door corona. De werkgevers noemden dit onbetaalde verlof ‘suspension perfecta’. Maar dat ‘perfecta’ gold dan alleen voor de werkgever. Deze onzekerheden, samen met de politieke discussie over een discriminerende arbeidswet voor de agrarische sector, leidde tot ongeorganiseerde rellen in het land. Tijdens de demonstraties hebben de bonden toenadering gezocht tot de actievoerders en zijn ze uiteindelijk opgetreden als woordvoerders richting werkgevers en overheid.”

Wat hebben de vakbonden nog meer gedaan?

Astrid: “Er moesten veel afspraken gemaakt worden over hoe veilig te werken en hoe corona-proof op het werk te komen. Er komt meer bij kijken dan alleen afstand houden. Werknemers zaten vaak hutjemutje in de bus naar het werk. Dit is met de bedrijven waarmee overleg is met de vakbond goed opgelost. Zo zijn er beschermingsmiddelen beschikbaar gekomen en zijn de ploegendiensten aangepast zodat er minder mensen tegelijk hoefden te reizen. Vakbondsfederatie Fentagro heeft een handleiding geschreven en cursussen gegeven over veiligheid en gezondheid. Weet wel: slechts een klein gedeelte van de sector is georganiseerd in een vakbond. Je merkt een groot verschil met bedrijven zonder vakbond. Daar heerst veel meer vijandigheid en zijn minder goede afspraken over veilig werken.”

Zijn er ook kansen door corona?

Astrid: “Jazeker. Vakbondsleden en -leiders hebben geleerd online te overleggen en te organiseren. De landbouwbedrijven in Peru zitten in verschillende delen van het land, ruim achthonderd kilometer van elkaar. De bonden kunnen nu veel makkelijker contact houden. En ze hebben bijvoorbeeld ook geleerd om sociale media te gebruiken. Het is nu een drukte van belang op Facebook en andere kanalen! Dit zal ongetwijfeld blijven na corona.” Mondiaal FNV heeft bijgedragen met trainingen en een paar laptops.

Kwetsbare groepen in India

Laagste kaste kreeg de schuld

Wat was de impact van corona in India?

Wilma Roos, Mondiaal FNV: “De vakbonden hebben bij het begin van de crisis onderzoek gedaan om uit te zoeken hoe leden, bijvoorbeeld migranten die terugkwamen uit het Midden-Oosten, werden getroffen door de impact van corona. De situatie bleek voor hen heel nijpend, want ze verloren hun werk en inkomen. Migrant uit de regio konden door de plotselinge lockdown niet terug naar huis en zaten vast in de steden. Toen hebben verschillende vakbonden gezorgd voor voedselhulp. Bovendien misbruikt de overheid de pandemie om herziene arbeidswetgeving door te drukken zonder de vakbeweging te raadplegen. Dit leidt tot enorme protesten zoals onder boeren, want de overheid wil de agrarische sector liberaliseren. De vakbeweging heeft gelobbyd, onder meer voor behoud van werk en inkomen.”

Wat hebben de vakbonden nog meer gedaan?

Wilma: “Ze hebben mediacampagnes gevoerd om mensen bewust te maken hoe ze zich kunnen beschermen tegen besmetting. Er is in India veel onwetendheid en

desinformatie rondom de pandemie. Eerst kregen de moslims de schuld. En later werden mensen aan de onderkant van de samenleving, de laagste kaste, gezien als virusverspreiders. Door corona is de discriminatie enorm toegenomen. Een voorbeeld: aan het begin van de lockdown waren bijna alle winkels dicht. Een aantal vrouwen uit de laagste kaste, de dalits of ‘onaanraakbaren’, was een heel eind gelopen naar de enige winkel waar ze nog wel eten konden kopen. Eenmaal daar mochten ze de winkel niet in en werden ze zonder pardon teruggestuurd. Onze partner komt voor deze groepen op en probeert door middel van bewustwordingsacties discriminatie tegen te gaan.”

En nu?

Wilma: “Richting de overheid blijft het belangrijk dat de vakbond er bovenop zit en zijn stem laat horen. Lobbyen heeft zin, want de overheid is slecht in het daadwerkelijk uitvoeren van beleid. Maar de toekomst lijkt donker. India zit momenteel (begin april 2021, red.) in een derde golf coronabesmettingen en alles zit op slot. De ongelijkheid neemt alleen maar toe.”



Mondiaal FNV is dichtbij, juist nu afstand nodig is. We werken keihard door om werknemers wereldwijd (meer) inspraak en invloed te geven op werk. Zeker in deze tijden waarin werk ongewild wegvalt. Omdat we in landen met meerdere vakbonden samenwerken, kunnen we als organisatie snel en efficiënt mensen bereiken.

PROJECTEN WERELDWIJD

In 2020 had Mondiaal FNV 197 lopende projecten. We lichten er een paar uit.

VMP Colombia

VERSTERKEN PALMOLIESECTOR

Met dit project wil CUT, de grootste vakcentrale in Colombia, met steun van Mondiaal FNV, een einde maken aan indirecte contracten en informeel werk in de palmoliesector en ruimte creëren voor sociale dialoog. Bovendien zorgt dit project voor groei van het aantal vakbondsleden, een grotere dekking van cao's en het volledig naleven door werkgevers van bestaande wetgeving op het gebied van veiligheid en gezondheid. Daarnaast worden er stappen gezet om werknemers op palmolieplantages eerder recht op pensioen te geven en meer rechten op sociale zekerheid.

Mondiaal FNV Fonds Caraïbische eilanden

ORGANISEREN WERKENDEN IN TOERISME

De Internationale Transportarbeiders Federatie startte een pilotproject in de Caraïbische regio om te kijken hoe (informeel) werkenden op cruiseschepen en in de lokale toeristen- en vervoersector het beste kunnen worden georganiseerd. Het project startte met onderzoek om de situatie in kaart te brengen in de sector en de vakbondssituatie op de eilanden Antigua en Barbuda, Barbados, Bermuda, Jamaica, Grenada, St. Lucia, Curaçao en Aruba. Volgende stappen bestaan uit training, scholing en het ontwikkelen en versterken van (bestaande) vakbondsstructuren.

FNV Solidariteitsfonds Israël, Oost-Jeruzalem

WERK EN RECHTEN VOOR PALESTIJNSE EN ARABISCHE VROUWEN

Vakbond MAAN versterkt de arbeidspositie en sociale rechten van Arabische en Palestijnse werkzoekende vrouwen in Israël en Oost-Jeruzalem, en vermindert hun armoede. De bond doet dit door het vergroten van hun vaardigheden, door hen naar werk en scholing te begeleiden en door te helpen bij de aanvraag van sociale hulp en juridische aspecten. Ook doet MAAN aan collectieve belangenbehartiging, publiekscampagnes en training van vrouwen om dakmoestuinen te onderhouden. De Palestina werkgroep van Mondiaal FNV en het WIS-netwerk Vrouwen steunen dit project.



FNV Solidariteitsfonds Turkije

INFORMEREN EN TRAINEN (KADER)LEDEN METAALVAKBOND

De Turkse vakbond Birleşik Metal-İş is naast de metaalindustrie ook actief in de elektronica-, auto-, elektrische apparaten-, staal- en basismetalenindustrie. In tijden van COVID-19 is het informeren (digitaal en via geprinte brochures) van hun leden van groot belang. Zo weten werkenden welke voorzorgsmaatregelen zij moeten nemen voor goede bescherming op hun werkplek. Daarnaast traint de metaalvakbond kaderleden in arbeidsrechten en onderhandelen op veiligheid en gezondheid op het werk. De FNV-sector metaal is hierbij betrokken.

AOb fonds Albanië

SCHOOLUITVAL EN KINDERARBEID VOORKOMEN

Mondiaal FNV en de AOb steunen de strijd tegen kinderarbeid in Albanië. De onderwijsbonden SPASH en FSASH proberen het aantal actieve leden te vergroten om meer te kunnen bereiken in hun strijd tegen kinderarbeid en om schooluitval te voorkomen. Schooluitval leidt vaak tot kinderarbeid. SPASH EN SFASH organiseren seminars met onderwijzers, leerlingen en ouders waarin zij de risico's van kinderarbeid bespreken. Bovendien monitoren zij schoolbezoek en kinderarbeid en worden trainers opgeleid om andere leden te trainen.

VMP Rwanda

MEER EN BETER WERK DOOR DIPLOMA VIA VAKBOND

De grootste bouwbond in Rwanda (Stecoma) streeft naar meer leden en ledeninkomsten, verbeterde arbeidsomstandigheden voor formeel en informeel werkenden en een verbeterde relatie met de overheid en werkgevers. Stecoma kwam daarvoor met een unieke aanpak. Zij zorgde ervoor dat inmiddels 32 duizend bouwvakkers door praktijkexamens een officieel certificaat konden behalen, in samenwerking met de overheid. Met dit diploma krijgen bouwvakkers meer en beter werk en respect van hun werkgevers. Het ledental steeg hierdoor explosief naar 53 duizend, met bijbehorende inkomsten. De bond ontvangt training en ondersteuning van Mondiaal FNV.

Aantal projecten per fonds & werelddeel in 2020 op basis van uitgevoerde betalingen. **AOb** = Algemene Onderwijsbond. **VMP** = Vakbondsmedefinancieringsprogramma. **Strategisch Partnerschap** voor Transformatie van de Kledingketen met Fair Wear Foundation, CNV Internationaal en het ministerie van Buitenlandse Zaken.

VMP Oost-Afrika

FINANCIËLE CAPACITEITSVERSTERKING VAN VAKBONDEN

In Oost-Afrika hebben de meeste partners van Mondiaal FNV nu de derde fase van het financiële capaciteitsopbouwprogramma doorlopen. De deelnemende vakbonden hebben door ondersteuning, training en jaarlijkse audits nu betere interne controlemaatregelen en procedures ingesteld en geautomatiseerde boekhoudsoftware. Dit draagt bij aan een beter financieel in- en overzicht. En dat draagt bij aan hun ontwikkeling tot democratische vakbonden die in staat zijn om verantwoording af te leggen aan hun leden. De nadruk in de nabije toekomst ligt op het digitaliseren van het ledenadministratiesysteem.

VMP Bangladesh, India, Nepal en Sri Lanka

STOP GEWELD TEGEN VROUWEN EN LHBTI

Geweld en intimidatie tegen vrouwen en LHBTI'ers op de werkvloer vormen een groot probleem. Daarom is in 2019 een ILO-conventie tegen geweld en intimidatie goedgekeurd, mede dankzij de actieve bijdrage van een door Mondiaal FNV gesteund regionaal genderplatform uit Zuid-Azië. Door de coronacrisis nam het geweld tegen deze groepen sterk toe in India, Bangladesh, Nepal en Sri Lanka. Om dit probleem op de werkvloer zichtbaar te maken en aan te pakken doen vakbonden in dit project aan onderzoek, bewustwordingsactiviteiten, capaciteitsversterking, lobby en implementatie van wet- en regelgeving.

Strategisch Partnerschap Indonesië

DATA VOOR BETERE ONDERHANDELINGEN IN KLEDINGSECTOR

Het Data Academy-project is een initiatief van het Strategisch Partnerschap met CNV Internationaal, Fair Wear Foundation en het ministerie van Buitenlandse Zaken. Deelnemers aan de Data Academy krijgen toegang tot uitgebreide data over lonen, afkomstig van de internationale organisatie Wage Indicator. En ze leren deze gegevens te analyseren. Daarmee kunnen ze met goed onderbouwde cijfers de sociale dialoog aangaan met werkgevers en overheden. Mondiaal FNV steunt specifiek het Indonesische Trade Union Rights Centre zodat zij deze data kunnen gebruiken tijdens de onderhandelingen voor betere cao's, lonen en arbeidsomstandigheden voor werkenden in de Indonesische kledingindustrie.



Foto: Compass Media

GAANDEWEG GROEI JE NAAR ELKAAR TOE

In december 2020 werd na vijf jaar het 'Strategisch Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen' afgesloten, een unieke samenwerking tussen Mondiaal FNV, CNV Internationaal, Fair Wear Foundation en het ministerie van Buitenlandse Zaken. "Het Partnerschap heeft een aantal 'pareltjes' opgeleverd", zeggen Marijn Peperkamp en Ruben Korevaar van Mondiaal FNV. Reden genoeg om door te gaan.

Het Strategisch Partnerschap

Vijf jaar geleden trad Mondiaal FNV toe tot het 'Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation' – kortweg het SP – samen met CNV Internationaal en Fair Wear Foundation (FWF), een organisatie waarin zo'n 140 aangesloten modemerken proberen de textielsector eerlijker te maken. Het SP werd gefinancierd door het ministerie van Buitenlandse Zaken dat formeel ook deel uitmaakte van het partnerschap. Het SP was actief in zeven landen: Bangladesh, Vietnam, Cambodja, Myanmar, Indonesië, India en Ethiopië.

"Waar ik het meest trots op ben?" Ruben Korevaar, beleidsadviseur van Mondiaal FNV, hoeft er niet lang over na te denken. "Dat we het al die tijd met elkaar hebben uitgehouden." Hij grinnikt even. "In het begin weet je eigenlijk niet wat je aan elkaar hebt. Je kent elkaar wel een beetje, maar er waren ook vooroordelen te overwinnen. En je weet dat je andere gedachten over dingen hebt. En andere manieren om dingen aan te pakken. Maar ondanks de verschillen hebben we toch mooie zaken bereikt. In een aantal landen is bijvoorbeeld het minimumloon behoorlijk omhoog gegaan. En er zijn allianties gesmeed die we eerst niet voor mogelijk hadden gehouden. Gaandeweg zijn de organisaties naar elkaar toegegroeid. Soms schuurt het. Dat hoort erbij."

Marijn Peperkamp, beleidsmedewerker van Mondiaal FNV, denkt vooral met voldoening terug aan wat is bereikt op het gebied van de strijd tegen seksueel geweld op de werkvloer. "Het Strategisch Partnerschap heeft veel in gang gezet. Het besef is doorgedrongen dat 'gender based violence' overall speelt. Het grote voordeel is dat we als SP grensoverschrijdend te werk konden gaan en ook dat we met veel verschillende soorten organisaties werkten: bonden, kledingmerken, maar ook met vrouwenorganisaties. In sommige landen zijn vakbonden helemaal niet gewend om samen te werken met vrouwenorganisaties. Maar daarin hebben we veel vooruitgang geboekt. Ik denk dan meteen aan de organisatie Perempuan Mahardhika (PM) die heel belangrijk is geweest in het aanklaarten van seksueel geweld in de Indonesische textielsector. Het onderwerp van seksueel geweld ligt natuurlijk voor de hand in een sector waarin vooral vrouwen werken, en waar mannen nog steeds de dienst uitmaken." Gender Based Violence is een van de drie thema's waar het SP zich op gericht heeft. De andere twee zijn 'leefbaar loon' en 'sociale dialoog'. Ieder van de thema's had eigen uitdagingen. Het thema 'leefbaar loon', bijvoorbeeld, botste bij nogal wat werkgevers en bij overheden tegen het bestaande proces van het minimum loon. Het bleek vaak lastig om werkgevers en overheden ervan te overtuigen dat in veel gevallen (in allemaal, eigenlijk) het vastgestelde minimumloon niet genoeg is om echt een bestaan op te bouwen. En voor de mensen van Mondiaal FNV kostte het soms moeite uit te leggen dat een comité van arbeiders in een fabriek dat mag meepraten over bijvoorbeeld veiligheid op de werkvloer, niet hetzelfde is als sociale dialoog, en dat het zeker niet in de plaats kan komen van echt overleg tussen werkgevers, werknemers (en de overheid). Maar gaandeweg groeide het begrip.

Een van de opmerkelijke aspecten van de samenwerking binnen het SP was dat via FWF ook werkgevers meededen. Bij FWF zijn zo'n 140 modemerken aangesloten die hun kleding laten maken bij een van de vele duizenden fabrieken in de



Foto: Compass Media

landen waar het SP werkt. FWF kijkt in hoeverre de aangesloten merken zich fatsoenlijk gedragen en bijdragen aan het opschonen van de textielsector.

Ruben Korevaar is gematigd positief over de samenwerking met de fabriekseigenaren. "Tja, er had meer in kunnen zitten. We hadden meer verwacht van een samenwerking met lokale ondernemersorganisaties waar de eigenaren van de fabrieken bij zijn aangesloten. Het hoogste wat we hebben

» Tegelijkertijd houden veel fabrieken hun poorten nog steeds gesloten voor bonden «

kunnen bereiken is dat werkgevers samen met bonden en met maatschappelijke organisaties bezoeken hebben gebracht aan andere landen. Dat was mooi en belangrijk hoor: het vertrouwen tussen bonden en werkgevers is er in veel gevallen aanmerkelijk door verbeterd. Tegelijkertijd houden veel fabrieken hun poorten nog steeds gesloten voor bonden. Daar is nog veel te winnen." Marijn vult aan: "De modemerken die bij FWF zijn aangesloten, zijn vaak maar klein. Hun invloed op de werkgevers is daarom beperkt. De meeste fabrieken werken voor verschillende merken. Hoe groter en belangrijker het merk, des te meer druk zij kunnen uitoefenen op de fabriek om de arbeidsomstandigheden te verbeteren." Marijn Peperkamp denkt met voldoening terug aan de rol van het SP in het proces richting de totstandkoming van het ILO-Verdrag 190, over het uitbannen van geweld en pesterijen op het werk. "We zijn in dit proces samen opgetrokken met het CNV. Het was goed om te zien dat we hierin naast elkaar stonden. En uiteindelijk hebben we het voor elkaar gekregen dat Nederland, dat aanvankelijk tegen was, uiteindelijk toch vóór het verdrag heeft gestemd."

Evaluatie Strategisch Partnerschap: belangrijke stappen voorwaarts

De gesteunde organisaties in de zeven landen zijn veel beter in staat geweest om druk uit te oefenen op overheden en werkgevers om hun beleid te veranderen dankzij het Strategisch Partnerschap, zo blijkt uit evaluatie van de onafhankelijke Zweedse organisatie Scanteam. Daarmee is de textielsector niet meteen eerlijk en duurzaam geworden, maar is wel een belangrijke stap voorwaarts gezet. Dankzij die versterkte 'lobby-capaciteit' hebben lokale partners veranderingen afgedwongen in het beleid van overheden en werkgevers. Scanteam noemt onder andere: vergroting van het aantal arbeidsinspecteurs in Indonesië, het opnemen van seksueel geweld in de arbo-wetgeving in Myanmar, het verlagen van de drempel om een vakbond te mogen opzetten van 30 naar 20 procent van het aantal werknemers in Bangladesh, verbeterde wetgeving in de Indiase deelstaat Tamil Nadu op het gebied van veiligheid voor vrouwelijke werknemers en het opstellen van wetgeving om seksueel geweld op de werkvloer tegen te gaan in Bangladesh. Daarnaast zijn er onder auspiciën van het SP in totaal 142 nieuwe cao's afgesloten en drie 'multi-company' cao's.

» Het besef is doorgedrongen dat 'gender based violence' overal speelt «

Het nieuwe partnerschap: STITCH

Stoppen of doorgaan? Het antwoord op deze vraag was makkelijk: het Strategisch Partnerschap is na 2020 voortgezet. En opnieuw heeft het initiatief financiële steun gekregen van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Het hernieuwde partnerschap heeft een nieuwe naam gekregen: STITCH (Sustainable Textile Initiative: Together for Change). Maar de naam is niet het enige nieuwe van dit partnerschap. Het belangrijkste verschil met het SP is dat andere partijen zijn aangeschoven. Onder andere twee organisaties uit de landen waar STITCH actief is: het Centre for Development and Integration (CDI) uit Vietnam en Civil Initiatives for Development and Peace (Cividep) uit India. Door de deelname van organisaties uit 'het Zuiden' verschuift het 'eigenaarschap' van het programma: organisaties in de landen waar het programma wordt uitgevoerd, krijgen meer te zeggen over de opzet. Daarnaast is het Ethical Trading Initiative (ETI) aangeschoven, een alliantie van internationale bedrijven, vakbonden en ngo's die respect promoot voor arbeidsrechten. Met het ETI kunnen ook de grotere modemerken worden aangesproken. Het programma wordt uitgevoerd in Bangladesh, Cambodia, India, Indonesië, Myanmar, Vietnam en ook de MENA-regio (Midden-Oosten/Noord-Afrika). Ethiopië is afgevalen.

LEREN VAN INDIA

De vooral vrouwelijke werknemers in de textielfabrieken hebben veel te maken met seksueel geweld. Dat geldt in alle landen waar het Strategisch Partnerschap actief was. In sommige landen staat de strijd tegen seksueel geweld nog in de kinderschoenen. Andere landen zijn al verder. In India bijvoorbeeld heeft de regering na lange tijd door bonden en maatschappelijke organisaties (waaronder Mondiaal FNV's partner SAVE) in 2013 al een wet aangenomen om seksueel geweld tegen te gaan. Dat was voor de SP-partners in andere landen aanleiding om het Indiase voorbeeld te bekijken.

Viyakula Mary is *executive director* van de Indiase organisatie SAVE, al sinds lange tijd een partner van Mondiaal FNV. SAVE heeft een belangrijke rol gespeeld in het aankaarten en oplossen van seksueel geweld (Gender Based Violence, GBV) in de textielfabrieken in India en met name in de regio Tiruppur (deelstaat Tamil Nadu), de belangrijkste textiel hub in India.

Als we Viyakula Mary via Zoom spreken, barst ze meteen los. "Onlangs werden we benaderd door de familie van een meisje van dertien. Toen de scholen dicht waren - wegens corona - zijn veel kinderen in de textielfabrieken terecht gekomen. Ook dit meisje. Gelukkig gingen niet lang geleden de scholen weer open. Maar terug op school ging het niet goed: ze was steeds moe en misselijk. En na een test bleek ze zwanger! Voor ons was het duidelijk: naast een geval van kinderarbeid ging dit ook om GBV. We onderhandelen nu met de fabriek voor een fatsoenlijke schadevergoeding." In 2013 is in India een wet aangenomen die GBV op de werkvloer aanpakt. Deze wet biedt bonden in India, maar ook organisaties als SAVE, handvatten om GBV te bestrijden. Op grond van de wet heeft iedere werkplek waar meer dan tien mensen werken verplicht een 'intern klachtencomité' waar slachtoffers van seksueel geweld zich kunnen melden. In veel textielfabrieken in Tiruppur hebben de bonden het voor elkaar gekregen dat ze in de fabriek een eigen lokaal hebben waar slachtoffers hun verhaal kunnen vertellen en eventueel vervolgstappen kunnen bespreken. Dit succes was voor andere landen waar het Strategisch Partnerschap actief is reden om een kijkje te komen nemen en te leren van het Indiase voorbeeld.



Foto: Roderick Polak

Eind 2018 bijvoorbeeld stapte een delegatie uit Myanmar op het vliegtuig richting India. Voor de Myanmarezen was het uniek dat vertegenwoordigers van de werkgeversorganisatie samen op reis gingen met vertegenwoordigers van de bonden. Ook parlementariërs reisden mee, evenals vertegenwoordigers van het ministerie van Arbeid, iemand van de ILO in Myanmar en verschillende vertegenwoordigers van maatschappelijke organisaties.

"Voor de delegatie uit Myanmar was het bezoek aan India een eyeopener", zegt Viyakula Mary. In Myanmar was seksueel geweld nauwelijks bespreekbaar. Het werd vooral genegeerd: 'bij ons gebeurt zoiets niet'. "Wij konden duidelijk maken dat seksueel geweld verzwegen blijft zolang slachtoffers niet in een veilige omgeving kunnen vertellen wat er gebeurd is en zolang hun aangifte er niet toe leidt dat ze het risico lopen zelf in de beklaagdenbank terecht te komen." Het gezamenlijke ervaren van het Indiase voorbeeld leidde ertoe dat seksueel geweld in Myanmar op de agenda kwam. De parlementariërs die deel uitmaakten van de delegatie dienden na terugkomst een wetsvoorstel in om seksueel geweld te kunnen aanpakken. Dit wetsvoorstel werd luttele maanden later aangenomen. En als gevolg van de delegatie werd het Strategisch Partnerschap gevraagd door werkgevers in Myanmar om trainingen te geven over hoe seksueel geweld op de werkvloer tegen te gaan. Het is een van de resultaten waar het Strategisch Partnerschap met trots op kan terugkijken.



Foto: Catrien Arijns

FNV Roze strijdt voor LHBTI'ers op de werkvloer

Wist je dat...

...**LHBTI** staat voor lesbiennes, homo's, biseksuelen, transgender en intersekse personen?

“Veel mensen overleven in plaats van leven. Dat gun ik niemand”

...**LHBTI'ers** in veel landen nog niet zichzelf kunnen zijn? In bijna zeventig landen ter wereld is homoseksualiteit strafbaar. En in landen waar het niet strafbaar is, hebben LHBTI'ers vaak te maken met verschillende vormen van discriminatie en intimidatie. Uitkomen voor je geaardheid of identiteit maakt het moeilijker om aan werk te komen en is in veel gevallen reden voor ontslag.



...**Zij** zich de afgelopen jaren via lobby en resoluties hebben ingespannen om de mondiale vakbondsfederaties (GUF's) te verenigen rond LHBTI?

...**De eerste** mooie resultaten zijn bereikt? Zo is de allereerste wereldwijde LHBTI-werkgroep opgericht. Met leden uit onder andere Bahrein en Zuid-Afrika. Jolanda: “Geen usual suspects als het gaat over dit thema! De interesse is verrassend groot.”

“FNV Roze heeft toch maar mooi de vakbondsfederaties aan tafel gekregen”

...**Negen** mondiale vakbondsfederaties in 2020 een Solidarity Charter hebben ondertekend waarin zij hun steun uitspreken voor LHBTI'ers? Een mijlpaal, want deze vakbondsfederaties vertegenwoordigen samen 207 miljoen leden uit 163 landen van de wereld. Inclusief dus veel landen waar LHBTI'ers niet geaccepteerd zijn. In de Charter beloven de vakbonden zich onder meer in te zetten voor wetgeving die LHBTI'ers op de arbeidsmarkt beschermt.

...**Internationale** Coming Out Day op 11 oktober is? Geen toeval dat op deze dag de website www.lgbtiworkers.org is gelanceerd. Hier staat de tekst van de Charter en wat vakbonden (kunnen) doen om LHBTI-rechten op het werk te promoten. Ook kunnen hier vakbondsleden van over de hele wereld met elkaar in gesprek.

...**We** heel trots zijn dat dit door een Nederlandse vakbond tot stand is gekomen? Jolanda: “FNV Roze heeft toch maar mooi de vakbondsfederaties aan tafel gekregen.” Ger: “Ik heb in verschillende landen met LHBTI'ers gesproken. Ik zie dat heel veel mensen overleven in plaats van leven. Dat gun ik niemand. Ik ben solidair met hun strijd.”

...**Er** nog veel te doen is om alle vakbonden én hun leden aan boord te krijgen? Jolanda is deze dagen (virtueel) aanwezig bij een VN-bijeenkomst. Uniek, want voor het eerst zijn LHBTI'ers opgenomen in de vakbondsdelegatie. Maar de strijd is nog lang niet gestreden. Ger: “Nog niet iedereen ziet in dat LHBTI-rechten vakbondsrechten zijn. We zetten kleine stapjes richting een betere wereld voor LHBTI-werknemers. Het zou goed zijn om een strategie te ontwikkelen over hoe je omgaat met tegenstand. Of een project te starten met voorlichting voor LHBTI over cao's.”

Kortom: de strijd voor een veelkleurige wereld gaat door!

“Nog niet iedereen ziet in dat LHBTI-rechten vakbondsrechten zijn”

[blijf op de hoogte]

Vakbondsrechten wereldwijd

2020: DIEPTEPUNT VOOR WERKNEMERSRECHTEN

Het aantal schendingen van de rechten van werknemers is sinds zeven jaar niet zo hoog geweest, zegt de International Trade Union Confederation (ITUC) in haar laatste verslag. De grootste oorzaak is dat meer landen de registratie van vakbonden belemmeren. Het aantal landen dat dit moeilijk maakt is gestegen van 86 in 2019 naar 89 in 2020.

NIEUWE TREND: CORONA ALS EXCUUS

Een nieuwe trend in 2020 is toenemende controle door de regering op vakbondsleiders, in een poging angst aan te jagen en druk uit te oefenen op onafhankelijke vakbonden en hun leden. Onder het mom van maatregelen tegen de coronapandemie, perken ze de rechten van werknemers verder in.

Bron: International Trade Union Confederation (ITUC) Global Rights Index 2020

DE TIEN SLECHTSTE LANDEN VOOR WERKENDE

De tien slechtste landen voor werkende mensen in 2020 waren Bangladesh, Brazilië, Colombia, Kazachstan, de Filipijnen, Turkije, Zimbabwe, Egypte, Honduras en India. De laatste drie landen zijn nieuwkomers in de top-10.

WAAR VAKBONDSLEDEN MEE TE MAKEN KRIJGEN:



ZIMBABWE

Vervolg van vakbondsleiders
Geweld en dreiging



COLOMBIA

Moorden en extreem geweld
Onderdrukking van vakbonden en ontslagen



INDIA

Grof neerslaan van stakingen
Massaontslagen
Repressieve wetten



DE FILIPIJNEN

Geweld en moord
Arrestaties
Onderdrukking en intimidatie van vakbonden

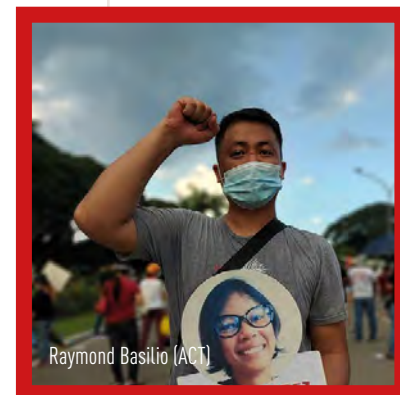
Filipijnse onderwijzersvakbond ACT slaat alarm



“VAKBONDSLEDEN ZIJN GEEN CRIMINELEN!”

In 2019 ontving de leider van de Filipijnse onderwijzersvakbond Alliance of Concerned Teachers (ACT), France Castro, de FNV Vakbondsrechtenprijs. Bij de uitreiking zei ze dat in haar land vakbondsleiders stelselmatig worden mishandeld, bedreigd en geïntimideerd. Het antivakbondsklimaat onder het Duterte-regime zorgt voor angst onder vakbondsleden, onderwijzers en academici.

Een paar maanden later werden haar woorden nog eens bevestigd. Want in februari van 2020 sloegen ACT en Education International groot alarm. Er was volgens hen een lastercampagne gaande, met steun van de overheid, waarin leden van de ACT doelwit waren. De situatie was aan het escaleren. Aanvallen op vakbondsleden namen toe. Zo ontving Raymond Basilio, algemeen secretaris van ACT, meerdere doodsb bedreigingen. Sommige vakbondsactivisten zijn door de Filipijnse politie zelfs op een lijst met ‘terroristen’ gezet. Twee ACT-leden zijn in hun klaslokaal beschoten door gemaskerde mannen. ACT moest tijdelijk een kantoor sluiten om de veiligheid van de medewerkers en leden veilig te stellen.



Mondiaal FNV steunde de ‘urgent action’-campagne. Je kon oproepen om de aanvallen op vakbondsleden te stoppen door online een boodschap te sturen aan president Duterte. Immers: vakbondsleden zijn geen criminelen.



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 4 feb. 2021
@Chris de Bode gefeliciteerd met het winnen van de #ZilverenCamera2020 met fotoserie 'Made by ME' die je maakte voor @MondiaalFNV & @ASNBANK. Werknemers in de textielindustrie in #Myanmar poseren in kleding die in Nederland is gekocht. <https://bit.ly/3uHzLn>



Foto: Chris de Bode



FNV @FNV · 24 aug. 2021
@TuurElzinga 'Er gaan miljarden om in de bouw van voetbalstadions ten behoeve van het prestige van Qatar. Maar de prijs wordt betaald met uitbuiting van de arbeiders en zelfs met mensenlevens. Dit is vanzelfsprekend onacceptabel.' <https://bit.ly/3o4D1od>



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 18 jan 2021
Bedankt voor je donatie voor de #decemberactie in 2020. De actie heeft € 26.251 opgeleverd! Je helpt de mensen in Beiroet om weer te bouwen aan hun werkende bestaan. Blijf #MondiaalFNV volgen, ook via LinkedIn en Facebook. Ons blijvend steunen kan via [fnv.nl/doneer](https://bit.ly/2SApoBI). <https://bit.ly/2SApoBI>

#Decemberactie
Beiroet

€ 26.251

Bedankt voor je
donatie



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 1 mei 2020
We moeten samen anders naar de productieketens gaan kijken, zodat die van waarde kunnen zijn voor iedereen. @KarenBrouwer, directeur #MondiaalFNV doet oproep voor #hetnieuwenormaal: welvaart ook voor de mensen die de producten maken. #dichtbijopafstand bit.ly/3tExG8d



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 25 mei 2020
Veiligheidstrainingen van Nepalese #vakbond zijn van levensbelang voor sherpa's en rafters. Aantal ongelukken onder hen daalde met 40%. #MondiaalFNV steunt vakbond, ook nu er geen toeristen zijn. Vakbond voert lobby voor looncompensatie. #dichtbijopafstand <https://bit.ly/3ef1lgY>



Foto: Chandira Chakradhar



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 7 dec. 2020
Vakbond is door sterk netwerk en vertrouwensband met achterban een interessante partner voor filmmaakster #HiraNabi bij zoektocht naar ingangen #scheepssloperijen #Pakistan. Onze vakbondspartner #Pakistan-MetalworkersFederation hielp haar.



Fair Fashion Think Tank @Fair Fashion Think Tank / Mondiaal FNV · 23 apr. 2020
We are honoured to have the Dutch Minister for Foreign Trade and Development Cooperation @SigridKaag opening the discussion in the Fair Fashion Think Tank. #FFTT @DutchMFA @MinBZ <https://bit.ly/3w3eYca>



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 25 juni 2020
Vakbond #Zimbabwe geeft voorlichting en helpt hun leden met het oprichten van coöperaties. Hiermee kunnen #straatverkopers in de toekomst financiële tegenvallers beter opvangen. Vakbondsleider Wisborn in gesprek met #MondiaalFNV collega's Mario en Tendayi. <https://bit.ly/3bkv8pz>



Mondiaal FNV @FNVmondiaal · 20 mei 2020
Ernstige schendingen #arbeidsrechten #India leiden tot onrust. Indiase overheid grijpt #corona aan om arbeidswetten te wijzigen en arbeidsrechten te schenden. Arbeiders zijn wanhopig. Vakbonden, partners van #MondiaalFNV, organiseren op 22 mei protestacties. <https://bit.ly/2XkoasS>



Volg ons via www.twitter.com/fnvmondiaal.

[Selfie]

Een opsteker voor Tsinu

"Het jaar 2020 was een roller coaster voor Ethiopië. Maar met alles wat er in mijn land gebeurde, was eerlijk gezegd het jaarlijkse congres van de Ethiopische bouwfederatie voor mij persoonlijk het hoogtepunt. Ik was erbij als vertegenwoordiger van Mondiaal FNV. Het was natuurlijk fijn om te horen dat veel sprekers de FNV bedankten voor de steun. Maar de echte 'beloning' kwam tijdens de verkiezing van het bestuur van de federatie. Mondiaal FNV heeft jarenlang de betrokkenheid van vrouwen bij de vakbeweging in Ethiopië gesteund. Het was dan ook een geweldige opsteker dat tijdens de verkiezingen van het federatiebestuur een vrouw werd gekozen tot vicevoorzitter en een andere vrouw tot vicesecretaris. Aan het eind van de verkiezingen bleek de helft van het bestuur uit vrouwen te bestaan. En dat voor de bouwfederatie; een sector die wordt gedomineerd door mannen!"

"Ik hoop dat dit als voorbeeld gaat gelden voor bonden in andere sectoren. Het past trouwens bij de opmars van vrouwen in de regering: de helft van de kabinetsposten wordt beheerd door vrouwen!"

"Ik realiseer me natuurlijk dat we er hiermee nog niet zijn. De vertegenwoordiging van vrouwen is hiermee goed geregeld, maar dat betekent nog niet dat de participatie van vrouwen rond is. Dit is iets waar ik me als vertegenwoordiger van Mondiaal FNV hard voor maak: het vergroten van de rol van vrouwen in de bonden. Bijvoorbeeld door capaciteitstrainingen voor potentiële vrouwelijke leiders, door coaching en door het versterken van hun onderhandelingsvaardigheden. Met sterke vrouwelijke leiders kunnen we stappen zetten in de strijd voor gender-gelijkheid op de werkvloer."

Tsinu Amdesclassie Worku
Mondiaal FNV consultant in Ethiopië



Over het werk van Mondiaal FNV

Mondiaal FNV is een stichting verbonden aan Nederlands grootste werknemersorganisatie, de FNV. Mondiaal FNV helpt werknemers en vakbonden in met name ontwikkelingslanden op te komen voor echte banen en betere arbeidsomstandigheden.

We geven directe financiële steun aan projecten en ondersteunen onderzoek, lobby en campagnes. Mondiaal FNV geeft collega's in ontwikkelingslanden bovendien een stem in Nederland door voorlichting te geven, acties te organiseren en te lobbyen in Den Haag.

Goed functionerende vakbonden die in vrijheid hun werk kunnen doen, zijn onmisbaar voor een eerlijke verdeling van inkomen en welvaart. Maar in veel landen worden vakbondsrechten niet gerespecteerd en worden werknemers onder druk gezet niet voor hun rechten op te komen.

WE RICHTEN ONS OP:

- Het verbeteren van de sociale dialoog op nationaal en regionaal niveau.
- Het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in een aantal productieketens.

SOCIALE DIALOOG

Een sociale dialoog tussen werknemers en werkgevers is de basis voor verbetering van arbeidsrechten. Ons programma ondersteunt het opzetten of verbeteren van die sociale dialoog door vakbonden te helpen een sterke sociale partner te zijn en door samen te werken met werkgeversorganisaties en overheid.

PRODUCTIEKETENS

Werknemers maken steeds vaker deel uit van productieketens die zich over een groot aantal landen en sectoren uitstrekken. In deze ketens zijn de traditionele werkgever-werknemerrelaties vervaagd. Daardoor verzwakt de positie van

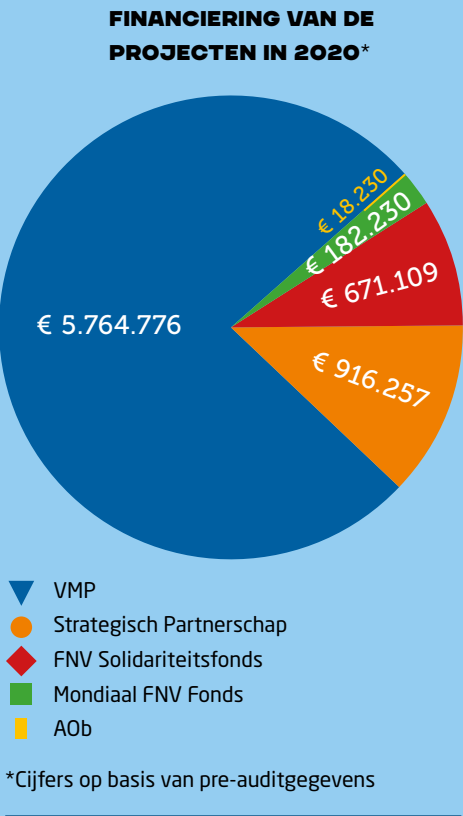
werknemers. Mondiaal FNV steunt daarom vakbonden en werknemers binnen wereldwijde productieketens bij het verbeteren van hun vaardigheden, het creëren van echte banen en de verdediging van de fundamentele rechten van werknemers.

FINANCIËLE MIDDELEN VOOR VAKBONDSONDERSTEUNING

Jaarlijks steunt Mondiaal FNV tussen de honderd-vijftig en tweehonderd projecten. De financiële middelen hiervoor kwamen het afgelopen jaar voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Strategisch Partnerschap voor Hervorming van de Kledingproductieketen (SP). Andere bronnen waren het FNV Solidariteitsfonds, waar 0,7 procent van de contributie van FNV-leden naartoe stroomt, en het Mondiaal FNV Fonds, waarin donaties van leden en niet-leden en bijdragen uit cao-afspraken samenkomen.

ONTWIKKELINGEN IN 2020

2020 was het vierde jaar voor ons programma binnen het VMP en het vijfde binnen het SP. Het jaar kreeg een totaal andere wending dan gepland door de mondiale COVID-pandemie. Die dwong de partners van Mondiaal FNV hun plannen aan te passen. In de eerste maanden draaide het vooral om het bijstaan van de duizenden werkenden die plotseling hun werk en inkomsten verloren. Werkgevers namen haastige beslissingen die vaak negatief uitvielen voor werkenden. Overheden namen maatregelen die in veel gevallen ook neerkwamen op het beperken van de vrij-



heid van vakbonden en werkenden om voor hun rechten op te komen. Ook onze partners moesten leren hoe je op afstand en vanuit huis aan de slag kon gaan. Met beperkingen, want de digitale infrastructuur is niet overal goed. Het was een turbulent jaar. Onze partners boekten successen, maar we zagen ook dat de rechten van werkenden geschonden werden en dat vrouwen het meest benadeeld werden.

Mondiaal FNV diende in 2020 twee nieuwe subsidieaanvragen in: een in het kader van het VMP en een in partnerschap met Fair Wear Foundation (lead), CNV Internationaal, ETI, CDI en CIVIDEP in het Power of Voices-subsidiekader. Beide aanvragen werden positief beoordeeld.

ONZE ORGANISATIE

Het personeelsbestand bleef in 2020 vrijwel gelijk aan dat in het jaar daarvoor. Aan het eind van 2020 had Mondiaal FNV negentien mensen (15,85 FTE) in dienst. Zeventien mensen hadden een vast contract, twee een tijdelijk contract. Daarnaast leenden we twee collega's op detacheringsbasis in. Mondiaal FNV werkte in Nederland met een aantal zelfstandigen, die ons bij ziek- en piekmomenten ondersteunden, en met twaalf zelfstandige consultants die ons ondersteunden in de landen waar onze partners gevestigd zijn. Deze consultants zijn allemaal afkomstig uit de regio waarin ze werken. Hun locaties zijn: India, Indonesië, Bangladesh, Libanon, Ethiopië, Oeganda, Tanzania, Peru en Ecuador.

De dagelijkse leiding bij Mondiaal FNV ligt bij managing director Karen Brouwer, die verantwoording aflegt aan het bestuur van de stichting.

STICHTINGSBESTUUR MONDIAAL FNV

Het bestuur van Mondiaal FNV bestaat uit vijf leden. De voorzitter en de penningmeester vervullen deze functies ook in het bestuur van de FNV. Andere leden hebben een relatie met een van de sectoren of lidbonden van de FNV. Het bestuur komt ongeveer vijf keer per jaar samen. Het dagelijks bestuur bestaat uit de voorzitter, penningmeester en secretaris. Het bestuur is onbezoldigd: de leden ontvangen geen vergoeding voor het deelnemen aan de vergaderingen.

Bestuursleden stichting Mondiaal FNV in 2020

Han Busker, Voorzitter

Willem Noordman, Penningmeester

Marieke Manschot, Lid

Carla Kiburg*, Lid

Walter Dresscher, Lid

Karen Brouwer, Secretaris*

Helaas overleed Carla Kiburg op 30 april 2020.

Bestuur en collega's van Mondiaal FNV waardeerden Carla zeer om haar vakmanschap en betrokkenheid bij internationale vakbondssolidariteit. Sinds haar overlijden is er een vacature in het bestuur die nog vervuld moet worden.

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Mondiaal FNV heeft nog geen personeelsvertegenwoordiging. Werknemers worden wel regelmatig geïnformeerd en geconsulteerd over beleid en procedures. Dat gebeurt door middel van een maandelijks werkoverleg. Een aantal werknemers werkt momenteel plannen uit voor een te vormen vertegenwoordiging. Naar verwachting wordt deze in 2021 actief.

CAO EN BELONINGSBELEID

Mondiaal FNV valt onder de FNV-cao en is lid van de Werkgeversvereniging FNV-organisaties. Het beloningsbeleid van Mondiaal FNV is in lijn met dat van de FNV en ligt beneden het maximale toegestane niveau van het ministerie van Buitenlandse Zaken (cao Rijk schaal 19). Een werkweek bij Mondiaal FNV heeft maximaal 35 uur.

WERKCULTUUR

Mondiaal FNV-medewerkers kunnen flexibel werken, op kantoor of vanuit huis, voor een betere werk-privébalans. Sinds het begin van de COVID-pandemie werken alle medewerkers van Mondiaal FNV vanuit huis. We volgen hierin het beleid van de FNV. We stimuleren medewerkers om nieuwe vaardigheden of kennis op te doen door cursussen te volgen. Medewerkers kunnen daar zelf een verzoek voor indienen.

OMGANGSVORMEN EN INTEGRITEIT

Mondiaal FNV is afhankelijk van subsidies en donaties om haar werk te kunnen (blijven) doen. Professionaliteit en transparantie hebben we dan ook hoog in het vaandel staan. We herijken ons beleid en passen onze werkpraktijk aan wanneer dat nodig is.

Op 10 december 2020 stelde het bestuur van Mondiaal FNV de Nota Gedrag vast. Die gaat in op:

- De rol van de managing director bij het vormgeven van het beleid in de praktijk
- Meer ruimte voor preventieve activiteiten
- De ontwikkeling naar een lerende organisatie
- Het aanstellen van een vertrouwenspersoon
- Het instellen van een onderzoeksc commissie
- Een uniforme meldregeling
- Een gedragscode
- Een klachtenregeling voor externen.

In 2021 gaan we het klachtenreglement, een klachtenregeling voor externen en een aangepaste gedragscode nader vormgeven. In 2020 gold al een gedragscode. Elke medewerker van Mondiaal FNV tekent die bij het begin van haar of zijn werkzaamheden.

VERTROUWENSPERSOON

Per 1 maart 2020 is Inge te Brake (Te Brake Advies) aangesteld als externe vertrouwenspersoon voor Mondiaal FNV. Op onze website is meer informatie te vinden over de rol van de vertrouwenspersoon. In 2020 heeft niemand een gesprek aangevraagd of een melding gedaan over omgangsvormen of integriteit. Ook zijn er geen klachten binnengekomen met betrekking tot medewerkers of activiteiten van Mondiaal FNV.

Mondiaal FNV

Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T +31(0)88-36 80 702
E mondiaal@fnv.nl
I www.mondiaalfnv.nl



Bankrekeningnummer

Stichting Mondiaal FNV
IBAN: NL15 SNSB 0635117185
Mondiaal FNV heeft de ANBI-status.

Uitgever: Stichting FNV Pers

Productie: Mondiaal FNV

Redactie: Noor Backers,
Menno Bosma, Karen Brouwer,
Marjan Brunner, Saskia Hesta en
Roeland Muskens

Teksten: Menno Bosma,
Saskia Hesta en Roeland Muskens
(Wereld in Woorden)

Bijdragen:

Astrid van Unen, pag 6
Samuel Grumiau, pag 20

Eindredactie: Astrid van Unen
(U-producties)

Fotografie: Catrien Ariëns, Chris de Bode, Chandra Chakradhar, Romy Fernandez, ITUC/Matilde Gattoni, Compass Media, IndustriALL, Marsinah FM, Roderick Polak, Prathamesh Rane, Malumbo Simwaka, Teachers Union of Malawi/Education International, Meshack Uruno (cover) en Nikku/Xinhua.

Illustraties:

Cooler Media, Roelant Meijer

Ontwerp: Roelant Meijer
(Tegenwind Grafisch Ontwerp)

Geef alle werkenden een stem!

