



JAARVERSLAG 2023

COLOFON

Mondiaal FNV
Derkinderenstraat 2-8
1062 DB Amsterdam
E mondiaal@fnv.nl
W www.mondiaalfnv.nl

RELEVANTE LINKS

[Jaarverslag online](#)
[Over Mondiaal FNV](#)
[Help mee](#)
[Doneer](#)

Foto cover: Opening van het jongerenkamp in Oeganda. Jonge vakbondsleden en -leiders uit Oeganda, Kenia en Nederland kwamen bijeen om kennis en ervaringen uit te wisselen. Het kamp werd mede mogelijk gemaakt door het FNV Solidariteitsfonds.

INHOUD

MONDIAAL FNV IN HET KORT	2
VOORWOORD	3
JAARVERHALEN	5
• Zij maken jouw boeket rozen	6
• Jongerenkamp 2023	11
• International Palm Oil Workers United	15
• Trotse bouwvakkers in Rwanda	17
• Achter de schermen van 'Made in Bangladesh'	23
• Vakbonden actief op klimaatop24	
• Multistakeholderbijeenkomst Zaden	27
• FNV-vlag op Mount Everest	27
• Podcast Rana Plaza	28
• Mondiaal FNV geeft input op Afrikastrategie	29
RESULTATEN UIT HET VMP-PROGRAMMA IN VOGELVLUCHT	31
SOCIAAL VERSLAG 2022	34
FINANCIEEL VERSLAG 2022	36



Medewerkers en regioconsultants Mondiaal FNV, 2024

MONDIAAL FNV IN HET KORT

Mondiaal FNV ondersteunt werkers wereldwijd in hun strijd voor fatsoenlijk werk. Iedereen heeft recht op eerlijke arbeidsomstandigheden, een leefbaar loon, sociale bescherming en collectieve onderhandelingen, maar in veel landen is daarvan nog geen of nauwelijks sprake.



Vrouwen aan het werk in de bouw in Rwanda. Foto Jan Banning

Daarom streven wij samen met werknemers, hun vakbonden en ngo's die de rechten van werknemers ondersteunen, naar een wereld waarin sterke vakbonden in staat zijn om fatsoenlijk werk voor iedereen te garanderen.

SLEUTELROL VAKBONDEN

De rode draad in onze aanpak is het bevorderen van de sleutelrol van vakbonden bij het bereiken van systemische sociale veranderingen en het minder uitbuitend maken van waardeketens. Concreet - [zie ook de jaarverhalen](#) - ondersteunen we vakbonden in het opbouwen van een sociale dialoog met werkgevers. We werken bijvoorbeeld in de groenten- en fruitproductie keten, in de kleding (binnen de STITCH-alliantie), in de palmolie- en in de bloemenketen.

FINANCIERINGSBRONNEN

Het werk van Mondiaal FNV wordt gefinancierd uit verschillende bronnen. Leden van de FNV dragen via hun lidmaatschap bij. We ontvangen donaties van individuele donateurs, bijdragen die voortkomen uit cao-onderhandelingen en we ontvangen subsidies. We hebben een samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Ook worden we voor onze deelname in het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH) ondersteund vanuit het programma Power of Voices van het ministerie.

Meer over ons werk: ['Ons verhaal'](#)

Meer info over:
[het Vakbondsmedefinancieringsprogramma](#)

Meer info over [STITCH](#)

VOORWOORD

Met plezier presenteren wij hier ons jaarverslag 2023.



Portretten door Jan Banning van vrouwen werkzaam in de bloemenindustrie in Oeganda

IMPACT IN VOGELVLUCHT

Het doet ons goed om te melden dat we in 2023 samen met onze partners in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en MENA via het VMP-programma de arbeidsomstandigheden voor 244.005 werkers verbeterden via 915 cao's en dat we positieve beleidsveranderingen via arbeidswetgeving bereikten voor 5,1 miljoen mensen.

VEEL UITWISSELING VAN KENNIS EN SOLIDARITEIT

Terugkijkend op 2023 zien we op verschillende fronten uitwisseling van kennis en solidariteit plaatsvinden, iets wat Mondiaal FNV graag faciliteert. Uitwisseling door vakbonden op de klimaatop in Dubai, jongeren in de vakbond die samenkomen in Oeganda, uitwisseling tussen collega's in de palmolieproductie in Colombia, Indonesië, Nederland. Deze laatste collega's ontvingen we een week lang in Utrecht, waar we samen kennis en ervaring uitwisselden en officieel het Palm Oil Workers United netwerk oprichtten. Hun inspirerende en persoonlijke verhalen vind je terug in onze Jaarverhalen 2023.

'ANTI-WEGKIIKWET'

Op de valreep van 2023 bereikten de EU-lidstaten en het Europees Parlement een politiek akkoord over regels die bedrijven verplichten om misstanden als kinderarbeid, klimaatschade en moderne slavernij tegen te gaan. In de wandelgangen ook wel de

'Anti-wegkijkwet genoemd'. Ook in Nederland werd hard gewerkt aan dergelijke wetgeving, waar Mondiaal FNV zich actief voor inzette. Onze allereerste podcast, met de titel 'Rana Plaza. Waar geen wil is, is een wet?' ging hierover, met een panel met o.a. FNV-voorzitter Tuur Elzinga en Europarlementariër Lara Wolters, initiatiefnemer van de Europese wet. Na een aanvankelijke, verbijsterende blokkering door EU-lidstaten van het politieke akkoord, kwam de wet toch, in afgeslankte vorm, in maart 2024. Hoe het met de Nederlandse wet afloopt, is de vraag. Maar de podcast kun je terugluisteren via de Jaarverhalen 2023.

PORTRETTEEN COLLEGA'S WERELDWIJD

Zelfbewust kijkt ze je aan: een jonge vrouw werkzaam bij de grootste rozenteler in Oeganda. Goede kans dat je jouw boeket rozen maakt, want de rozenteler exporteert bijna 100% van zijn rozen naar Nederland. Zij is een van de vrouwen die voor de camera van fotograaf Jan Banning stond. Speciaal voor Mondiaal FNV ging Banning naar Oeganda en Rwanda. In Oeganda maakte hij portretten van vrouwen die werken bij de rozenteler. Hij fotografeerde ze tijdens hun werk en thuis met hun familie. Hetzelfde deed hij in Rwanda, waar hij portretten maakte van vrouwen werkzaam in de bouw. De meeste van de geportretteerde vrouwen zijn bikkels, actief voor de vakbond. Ze verdienen een schijntje maar organiseren vrouwen, trainen hen in arbeidsrechten en

in het omgaan met (seksuele) intimidatie. Onze consultant Hope deed interviews met de vrouwen.

FOTOTENTOONSTELLING

De foto's en interviews leverden prachtige portretten op, waar we een mobiele tentoonstelling van maakten. De tentoonstelling was al te zien in Den Haag tijdens de Shaping Feminist Foreign Policy Conference 2023 van het ministerie van Buitenlandse Zaken, op het FNV Internationale solidariteitsfestival en in diverse vakbondshuizen in het land. De portretten zijn te vinden in onze inspirerende Jaarverhalen 2023.

SAMENWERKEN LOONT

In november 2023 verhoogde de overheid in Bangladesh het maandelijkse minimumloon voor Ready Made Garment (RMG)-werknemers naar BDT 12.500 (€ 96). In de aanloop hiernaartoe faciliteerde het STITCH-programma, waarin Mondiaal FNV met ETI en Fair Wear Foundation samenwerkt in Bangladesh, de samenwerking tussen vakbonden in dit land om zo de druk op alle niveaus op te voeren en een minimumloon van 23.000 BDT (€ 178) voor RMG-werknemers voor te stellen. Met de steun van STITCH werd een reeks activiteiten georganiseerd waaronder rondetafelgesprekken, een nationale conferentie en persconferenties om te pleiten voor de verhoging van het minimumloon. De samenwerking tussen verschillende organisaties loonde: het minimumloon werd met 56,2% verhoogd.

Hoewel dit nog steeds geen leefbaar loon is, is het wel een echte vooruitgang. In de jaarverhalen lees je in een interview met Nazma Akter, onze partner in Bangladesh, over het verhaal achter 'Made in Bangladesh'.

DANK AAN ONZE PARTNERS, DONATEURS EN BELANGHEBBENDEN

Tot slot willen we onze dank uitspreken aan al onze partners, donateurs en belanghebbenden die ons het afgelopen jaar hebben gesteund in ons werk. We blijven ons inzetten voor de rechten van werkers over de hele wereld en we kijken ernaar uit om ons werk in de komende jaren voort te zetten.

In dit jaarverslag laten we een aantal voorbeelden van ons werk zien. Veel leesplezier!



Tuur Elzinga,
voorzitter Mondiaal FNV



Karen Brouwer,
Directeur Mondiaal FNV

JAARVERHALEN 2023

**EEN BLOEMLEZING OVER BIJZONDERE
GEBEURTENISSEN & VERHALEN OVER
VERBETERING VAN WERK EN LEVEN
VAN COLLEGA'S WERELDWIJD**

ZIJ MAKEN JOUW ROZENBOEKET



Vrouwen aan het werk bij een rozenteler in Oeganda. Foto: Jan Banning

Grote kans dat het boeket rozen dat je koopt of krijgt uit Oeganda komt. Oeganda is de op vier na grootste Afrikaanse bloemenexporteur en exporteert voor 22 miljoen euro per jaar naar Nederland. Dat is bijna 85% van de gehele bloemenexport uit Oeganda. Beatrice, Eunice, Rebecca en Sophia werken bij een grote rozenteler en -exporteur. Wie zijn zij?

ZIJ TELEN JOUW ROZEN

Beatrice, Eunice, Rebecca en Sophia werken bij Rosebud, de grootste rozenteler en -exporteur in Oeganda, waar de meeste van de 1700 werknemers vrouwen en jongeren zijn. Rosebud exporteert bijna 100% van zijn rozen naar Nederland. Ze zijn actief voor de bloemenvakbond UHISPAWU. Maak kennis met ze. Hoe vinden ze hun werk, het vakbondswerk, waar zijn ze trots op?

Fotograaf Jan Banning maakte de foto's, Hope Kabuchu deed de interviews voor deze portretten.

DE VAKBOND UHISPAWU

(Uganda Horticultural Industrial Services Provider and Allied Workers Union) is een vakbond voor werkers in de bloemensector in Oeganda. De vakbond heeft 4000 leden, waarvan 70% vrouw is. De vakbond wordt geleid door vrouwen en jongeren. Mondiaal FNV ondersteunt de vakbond sinds 2015 en heeft samen met FNV Agrarisch Groen bijgedragen aan de ontwikkeling van UHISPAWU tot een sterke vakbond en sociale partner.

ROSEBUD

is de grootste teler en exporteur van rozen in Oeganda, met een aandeel van ongeveer 40-50% van de exportmarkt voor rozen in Oeganda. Rosebud, dat bijna 100% van haar rozen naar Nederland exporteert, heeft meer dan 1700 werknemers in dienst op haar twee aangesloten boerderijen, waarvan de meerderheid vrouwen en jongeren zijn.

BEATRICE

"Ik wil mijn collega's met één stem laten spreken"

Beatrice (34) is een echtgenote en moeder van 4 kinderen. Ze werkt als kwaliteitscontroleur bij rozenkwekerij Rosebud in Oeganda en heeft een leidinggevende positie als secretaris van de vakbond. Ze begon te werken in de bloemenkwekerij toen ze 19 jaar oud was, kort na het afronden van de middelbare school.



Beatrice aan het werk. Foto: Jan Banning

HOOGSTE VAKBONDSVERTEGENWOORDIGER

Als vakbondssecretaris sinds 2022 is Beatrice de hoogste vakbondsvertegenwoordiger van de Rosebud-bedrijfstaking van de vakbond UHISPAWU. Als vakbond-leider wil ze haar collega's met één stem laten spreken. Ze vindt het fijn om haar collega's te helpen om problemen op het werk op te lossen en ze voelt zich verplicht om bij hen te blijven. Anders zou ze allang zijn vertrokken omdat het loon laag is. Maar, zegt ze, hoewel het loon laag is, betaalt het bedrijf hen op tijd. Net als veel van haar collega's betaalt de bloemenindustrie in Oeganda hen ongeveer 69 euro per maand, daar moeten de premie voor sociale zekerheidsfondsen (NSSF) en belastingen nog van af.

UITDAGINGEN EN RESULTATEN

Enkele van de moeilijkste situaties in haar vakbondswerk waren eerdere uitdagingen voor de werkers, bijvoorbeeld dat hen de toegang tot de bedrijfspoorten ontzegd werd als ze een paar minuten te laat kwamen, zware taken toegewezen kregen en hun verlofdagen niet kregen. Beatrice is blij dat vakbond UHISPAWU, dankzij toegenomen vaardigheden in bilaterale onderhandelingen en dialoog met het bedrijf, in staat was om voor de werknemers bij Rosebud loonsverhoging, rusturen, rustdagen na 6 dagen werken, een jaarlijks verlof van 21 dagen per werknemer, opname van borst-

voedingsuren voor zogende moeders, vaderschapsverlof voor mannelijke werkers, vrijheid van vereniging en het houden van vakbondsvergaderingen op het bedrijfsterrein te regelen.



Beatrice en haar gezin. Foto: Jan Banning

CONSTANT IN ONDERHANDELING

Het lage inkomen in de bloemenindustrie heeft een negatieve invloed op de gezinnen van de werknemers, de meesten kunnen nauwelijks rondkomen. De vakbond probeert hierin verbetering te krijgen maar volgens Beatrice zijn sommige dingen nog steeds moeilijk te verwezenlijken. Er wordt voortdurend onderhandeld over het verstrekken van eten tijdens de middagpauze, toelages voor vervoer, huisvesting en voedsel, waarvan de uitgaven momenteel te hoog zijn om met het magere maandsalaris te betalen. Bovendien verdienen alle werknemers hetzelfde loon, ongeacht hoeveel jaar ze al bij het bedrijf werken, wat men oneerlijk vindt gezien de voorsprong die oudere werknemers hebben op nieuwkomers in ervaring en vaardigheden. Daarnaast is de werkdruk op sommige afdelingen erg hoog omdat er maar weinig werknemers zijn.

TROTS OP WAT HAAR VAKBOND HEEFT KUNNEN BEREIKEN

Desondanks is Beatrice trots op wat haar vakbond heeft kunnen bereiken en ze hoopt dat de werkgever haar collega's een vervoers- en huisvestingstoelage zal geven. Als ze naar de toekomst kijkt, hoopt ze dat het bedrijf probeert te voldoen aan de fair trade-eisen, dat de arbeidsnormen zullen worden nageleefd, dat de vakbond zal onderhandelen voor betere voorwaarden en dat haar collega's niet zullen vertrekken maar in de bloemensector zullen blijven werken.

EUNICE

“Het is onze taak om elkaar te helpen”

Eunice (27) is moeder van 2 dochters en werkt sinds 2012 bij Rosebud, de grootste teler en exporteur van rozen in Oeganda, als ‘buncher’: ze maakt bundels van de rozen en maakt ze klaar voor verpakking en verzending naar de markt. Ze is ook penningmeester van de Rosebud-afdeling van de vakbond UHISPAWU.



Eunice aan het werk. Foto: Jan Banning

180 BOSSEN PER DAG

Ze zegt dat ze tevreden is met haar baan als ze haar doel van 180 bossen per dag haalt. Hoewel de bonus te verwaarlozen is, zegt ze dat ze soms wel 50 bossen meer kan maken dan haar dagelijkse doel. Ze vindt haar werk leuk omdat ze zich niet onder druk gezet voelt omdat de doelen duidelijk zijn en ze zelf toezicht houdt. Eunice zegt dat een van haar uitdagingen de pijn op de borst is die ze af en toe voelt. Ze zegt dat ze dan rust krijgt of lichter werk moet doen tot de pijn minder wordt.

HET WERK ALS VAKBONDSLEIDER

Eunice maakte kennis met de vakbond UHISPAWU een maand nadat ze haar baan had gekregen. Ze is lid geworden omdat de werksituatie op dat moment niet goed was. Sindsdien is ze gekozen tot penningmeester van de Rosebud-afdeling van de vakbond. Het werk ligt haar goed. “Werknemers zoeken je op. Het is onze taak om elkaar te helpen. En problemen zijn er niet elke dag. Maar als er problemen zijn, moet er een leider beschikbaar zijn voor de werknemer”, zegt ze. Een aantal van de problemen die ze voor werknemers hebben opgelost zijn oneerlijke ontslagen. Ze onderhandelt voor leden van de vakbond én niet-leden. Dat is omdat ze willen laten zien dat ze staan voor de rechten van alle werknemers. Zo werven ze ook meer leden.

VERVANGING VAN BESCHERMINGS-MIDDELEN EN KINDEROPVANG

Een van de problemen waar de vakbond aan werkt is snellere vervanging van persoonlijke beschermingsmiddelen (PPE) door het bedrijf, dat er soms zo lang over doet om vervanging te regelen. Deze beschermingsmiddelen, zoals handschoenen en schorten, raken snel beschadigd door de doornen van de rozen. Tegelijkertijd is het de taak van de vakbondsleiders om werknemers bewust te maken van het feit dat ze hun persoonlijke beschermingsmiddelen, met name helmen en maskers, altijd moeten dragen. De vakbond is ook nog steeds aan het onderhandelen over betere kinderopvangfaciliteiten en uitbreiding van de borstvoedingsuren voor moeders die borstvoeding geven. Door het gebrek aan kinderopvang op het werk zijn de moeders lang onderweg naar huis en weer terug naar hun werk om hun baby's borstvoeding te geven tijdens het extra lunchuur en hebben ze nauwelijks rust. Als de werkende moeders om 6.55 uur op hun werk willen zijn, moeten ze 's ochtends heel vroeg van huis.



Eunice thuis. Foto: Jan Banning

IMPACT OP PRIVÉLEVEN

Het werk heeft invloed op hun privéleven. Eunice: “je kunt als vrouw niet thuis blijven zitten zonder te werken. Je moet voor je kinderen zorgen, bijdragen aan het gezinsinkomen en de oude ouders hebben ook hulp nodig, dus misschien moet je ze wat geld sturen”. Eunice's netto-loon is slechts UGX 207.000, ongeveer € 51 per maand. Ze zegt dat het moeilijk is voor haar en haar gezin. Met één rustdag per week heeft ze geen tijd om elders naar ander werk te zoeken. De vakbond heeft wel een loonsverhoging weten af te spreken, maar de lunchmaaltijd is na de verhoging geschrapt. Volgens Eunice lunchen veel werknemers niet omdat ze het niet kunnen betalen. Ze is van mening dat het zonder de vakbond moeilijk zou zijn om iets te bereiken; de vakbond zorgt voor eenheid van de werknemers.

TROTSE MOEDER

Eunice is trots op wie ze is geworden als moeder. Haar toekomstige doel is om haar kinderen hun opleiding af te laten maken, omdat het haar spijt dat ze nooit de kans heeft gehad om zelf haar opleiding af te maken.

REBECCA

"Hoewel het loon laag is, wordt het op tijd betaald"

Rebecca (25) is moeder van een dochter en baby nummer twee is op komst. Ze werkt sinds 9,5 jaar bij Rosebud, de grootste teler en exporteur van rozen in Oeganda en is gespecialiseerd in het vermeerderen van rozen. Daarnaast is ze lid het veiligheid- en gezondheidscomité van de vakbond bij Rosebud. Rebecca vindt haar werk leuk en zegt "hoewel het loon laag is, wordt het op tijd betaald".



Rebecca aan het werk. Foto: Jan Banning

Vakbond bereikt dat zwangere vrouwen mogen werken
Met baby nummer twee op komst zegt Rebecca dat ze blij is met haar werk. Ze zegt dat het bedrijf nu, in tegenstelling tot vroeger, zwangere vrouwen toestaat om te werken, wat een van de onderhandelingsclausules was van de vakbond UHISPAWU.

BLIJ DAT ZE TELEFOON MAG ONTVANGEN

Rebecca verwacht te kunnen profiteren van de wettelijke drie maanden betaald zwangerschapsverlof die het bedrijf in acht neemt. Ze is blij dat ze recht heeft op ziekteverlof en vakantiedagen en dat ze 'telefoon-tjes mag ontvangen tijdens werkuren'. Dit geeft haar troost omdat ze bereikbaar is als er thuis of op school iets met haar jonge dochter gebeurt.

WAAROM LID VAN DE VAKBOND

Rebecca is in 2015 lid geworden van de vakbond UHISPAWU, vooral omdat de vakbond helpt op te komen voor de rechten van werknemers om niet onterecht ontslagen te worden. Ze vindt het ook fijn dat de vakbond seksueel misbruik van werknemers zou aanpakken en noemt een voorbeeld waarbij een

vrouwelijke werker werd geholpen in een geval van seksuele intimidatie door een leidinggevende.

NIET MEER NAAR BINNEN IN PAS BESPOTEN KASSEN

Ook de werktijden zijn verbeterd, de meeste mensen gaan om 17.00 uur naar huis, in tegenstelling tot vroeger toen sommigen pas laat in het donker werden vrijgelaten. Een andere verbetering die de vakbond heeft uit onderhandeld is grotere veiligheid tijdens het sproeien in de kassen. Werknemers worden niet langer gedwongen om pas bespoten kassen binnen te gaan. Ze wachten nu tot de voorgeschreven veiligheidsuren zijn bereikt.

NOG GENOEG KWESTIES OM OVER TE ONDERHANDELEN

Ze vindt dat er nog veel te onderhandelen valt voor de vrouwelijke werknemers, bijvoorbeeld over betaald verlof voor de bevallingsdatum, loonsverhoging, het verstrekken van verfrissingen tijdens de pauzes aan de arbeiders, vervoer, lunch en overwerk voor de meeste secties. Alleen de sorteerafdeling krijgt betaald voor overwerk, terwijl haar afdeling voor het enten een bonus krijgt als ze verder gaan dan het gestelde doel van 1000 geënte planten per dag per persoon, wat een erg moeilijk te bereiken doel is.



Rebecca thuis. Foto: Jan Banning

IMPACT OP PRIVÉLEVEN

Thuis merkt Rebecca de gevolgen door het lage loon, dat niet genoeg is voor een groot deel van de huishoudelijke behoeften en het betalen van overheidsbelastingen. Ze zegt dat de werkgever de fysieke lunch op het werk weer moet invoeren, omdat veel werknemers het zich niet kunnen veroorloven om elke dag lunch te kopen en het meestal zonder moeten stellen. Ze houdt haar werk vol vanwege haar arbeidsethos en voegt eraan toe: "Het is beter dan thuis zitten en niets doen". En net als haar man moet ook zij bijdragen aan de kosten van het huishouden.

TROTS LID VAN DE VAKBOND

Rebecca is er trots op lid te zijn van de vakbond omdat ze het gevoel heeft dat haar rechten op de werkplek worden gerespecteerd. En ze weet dat de vakbond achter haar staat en voor haar zal vechten in geval van overtredingen.

SOPHIA

“De vakbond heeft zin gegeven aan mijn leven”

Sophia (43) is een alleenstaande moeder die vier kinderen heeft grootgebracht. Ze is oogster bij rozenteler Rosebud in Oeganda. Daarnaast is de plaatsvervangend penningmeester van de Rosebud-afdeling van de vakbond UHISPAWU.



Sophia aan het werk. Foto: Jan Banning

BAAN OPZEGGEN VANWEGE REPRESAILLES DOOR LIDMAATSCHAP VAKBOND

Sophia werkt al 16 jaar in de bloemenindustrie. Ze werkte eerst bij een ander bloemenbedrijf waar ze haar baan moest opzeggen vanwege represailles omdat ze lid was van de vakbond UHISPAWU. Toen ze bij Rosebud ging werken werd ze opnieuw lid van de vakbond. In 2022 werd Sophia gekozen tot plaatsvervangend penningmeester voor de UHISPAWU Rosebud afdeling.

ARBEIDSCONTRACT MAAKT HET VERSCHIL

Bij Rosebud werkt Sophia als oogster, met taken variërend van het snijden van bloemen, snoeien, wieden en vegen in de kassen. Ze vindt het werk dat ze doet leuk omdat ze tenminste een arbeidscontract heeft. In haar vorige baan was Sophie opzichter maar omdat ze daar geen arbeidscontract had kon ze aan haar huidige werkgever niet bewijzen dat ze ervaring heeft in een leidinggevende functie.

Sophia is afdelingsvertegenwoordiger van werknemers. Volgens haar collega's is ze sociaal en ze kan het management gemakkelijk benaderen met wederzijds respect. Ze vindt het moeilijker worden als ze problemen van collega's moet dragen.

BELEDIGENDE TAAL IS VERMINDERD

De vakbond heeft in de afgelopen tijd diverse verbeteringen op de werkvloer kunnen afspreken. Sophia: “Dankzij de verbeterde sociale dialoog tussen UHISPAWU en de werkgever is de beledigende taal die sommige supervisors gebruiken verminderd en kunnen vrouwen nu zwangerschapsverlof opnemen, wat in het verleden niet het geval was”. Volgens Sophia blijven er zorgen over het niet tijdig leveren van beschermingsmiddelen door de werkgever en het lage loon. De jaarlijkse salarisverhoging is zo laag dat het geen verschil maakt in inkomen door de hoge kosten van levensonderhoud.



Sophia thuis. Foto: Jan Banning

IMPACT WERK OP PRIVÉLEVEN

“De vakbond heeft zin gegeven aan mijn leven”, zegt Sophia. Ze heeft verschillende trainingen kunnen volgen en haar kennis en begrip van de rechten van werknemers verbeterd, waardoor haar zelfvertrouwen is toegenomen. De vaardigheden die ze heeft opgedaan bij de vakbond, zoals onderhandelingsvaardigheden en het oplossen van conflicten, komen haar van pas in de gemeenschap waar ze woont. Ze is door de gemeenschap gevraagd om advies te geven over misbruik en conflicten, omdat ze wordt gezien als iemand met kennis van zaken.

Door het lage inkomen is het moeilijk om haar kinderen op school te houden. De oudste twee hebben de middelbare school al verlaten.

JONGERENKAMP IN OEGANDA

Van 13 tot en met 17 november 2023 organiseerde de Oegandese vakcentrale NOTU een jeugdkamp in Mukono, zo'n 25 kilometer ten westen van de hoofdstad Kampala, in de Grand Praclos Gardens. Bijna 350 jongeren kwamen bijeen, waaronder ook delegaties uit Kenia en Nederland. De Nederlandse delegatie bestond uit jongeren van FNV sectoren Handel en Bouwen & wonen, Young & United en medewerkers van Mondiaal.

Tekst: Astrid van Unen



ACHTERGRONDEN

In 2019 was de eerste editie van het jongerenkamp in Oeganda georganiseerd door de transportbond (Amalgamated Transport and General Workers Union). Circa 200 jongeren namen toen in Kampala deel aan een week met tal van activiteiten, waaronder ledenwerving.

Jongeren tussen de 18 en 35 jaar maken ongeveer 22,5% van de totale bevolking uit. Maar: 77% van de Oegandese bevolking is jonger dan 30 jaar. Van hen heeft ongeveer 4% geen formeel onderwijs genoten en 52% heeft hoogstens onvolledig basisonderwijs genoten. Slechts 25% heeft middelbaar onderwijs gevolgd. Het percentage ligt nog lager voor degenen die een beroepsopleiding hebben gevolgd en universitair zijn afgestudeerd. Deze cijfers geven een getrouw beeld van de werkloosheid onder jongeren in Oeganda, die formeel 6,6% bedraagt. Maar de meerderheid van de werkenden bevindt zich in de informele economie, die gekenmerkt wordt door onzeker en onfatsoenlijk werk met oneerlijk loon en andere vormen van ongelijkheid.

Oeganda heeft een jonge bevolking, maar dat vertaalt zich niet terug in het aantal leden (5% van de leden). Sinds 2019 zijn er wel stappen gemaakt, onder andere met de oprichting van een jongerencommissie binnen de NOTU, maar daarmee alleen krijg je nog geen nieuwe jonge leden binnen. Daarom organiseerde Mondiaal FNV de afgelopen twee jaar het [ELSA-trainingsprogramma](#) in Oeganda. Vakbondsleders en vakbondstalent werkten er aan hun eigen

leiderschapstijl en hoe deze in te zetten om hun vakbonden te versterken. Dankzij het ELSA-programma leerden ze effectief te onderhandelen met werkgevers, hun vakbond beter te organiseren en financieel gezonder te maken en waardevolle allianties te sluiten. Ook op het jongerenkamp in 2023 waren ELSA-alumni nadrukkelijk aanwezig, [klik hier](#) als je meer over hun ervaringen met ELSA wilt weten.

Voor een belangrijk deel zijn de uitdagingen waarmee Oegandese en Nederlandse jongeren te maken hebben vergelijkbaar: jongeren herkennen zich te weinig in vakbonden en hebben te weinig kennis van het werk en belang van vakbonden. Het uitwisselen van ervaringen en kennis is dan ook een belangrijk thema.

De uitvoerende organisatie van dit jongerenkamp was NOTU, die sinds 2015 partner is van Mondiaal FNV. De National Organisation of Trade Unions is de grootste vakcentrale van Oeganda, opgericht in 1973. Ze heeft op dit moment 35 lidbonden met een gezamenlijk ledenaantal van ruim 900.000 uit de formele en informele sector.

De financiering van dit kamp kwam uit een samenwerking tussen het FNV Solidariteitsfonds - een fonds voor internationale solidariteit vanuit FNV dat is opgebouwd uit de ledenbijdragen van FNV-leden, de Deense zusterorganisatie van Mondiaal DTDA en lokale bijdragen van NOTU en haar lidbonden. In deze solidariteitsprojecten spelen FNV (kader)leden, zoals in dit geval activisten van Young en United en jonge kaderleden uit de sectoren Handel en Bouwen & Wonen, een actieve rol in internationale vakbondsuitwisselingen met collega's van over de grens. Dit om op internationale schaal van elkaar te leren, solidair naar elkaar te zijn en elkaar te steunen in vakbondsopbouw van onderop.

STRUCTUREN

Jongeren in Oeganda en Nederland zijn binnen de vakbonden verschillend georganiseerd. In Oeganda zijn jonge werknemers georganiseerd via de aangesloten

vakbonden. Dit is volgens Barbara ook vastgelegd in de grondwet. De aangesloten bonden moeten namens NOTU een jongerencommissie kiezen met 9 leden. Deze commissie wordt democratisch gekozen door afgevaardigden van de 35 aangesloten organisaties en heeft een termijn van 5 jaar. De voorzitter en secretaris van de jeugdcommissie zijn lid van het dagelijks bestuur van NOTU en zitten ook in de Nationale Algemene Raad, die de besluitvormende organen van NOTU vormen. Het mandaat van de jongerencommissie is om de zorgen van jonge werknemers te verzamelen, te bespreken en door te geven aan het dagelijks bestuur van de NOTU, zodat er strategieën worden ontwikkeld om het welzijn van jongeren op de werkplek te verbeteren en ook om hun werving en actieve participatie te bevorderen, wat leidt tot vakbondslidmaatschap. In Nederland worden jonge werknemers en studenten vertegenwoordigd door Young&United, en nog specifiek door het sectorbestuur. Deze bestuursleden hebben allemaal een portefeuille. De FNV-bestuurder Young & United is onder andere verantwoordelijk voor het sectorbestuur. Daarnaast vertegenwoordigt de FNV-bestuurder de belangen van studenten in de #nietmijnschuld campagne en in de campagne tegen de jeugdlonen.

De jongeren in FNV zijn vertegenwoordigd door 6 bestuursleden en 10 sectorraadleden. Allen zijn verkozen via verkiezingen (een keer per twee jaar). Y&U heeft ook één zetel in het Ledenparlement. Het mandaat van de bestuursleden is afhankelijk van de portefeuilles.

KENNISMAKING

Voor alle jongeren bleek het interessant te weten hoe jonge werknemers in de verschillende landen worden vertegenwoordigd. Op 4 december vond aan het eind

van de dag een online meeting plaats tussen FNV-bestuurder Young & United Frank van Bennekom, Young & United-bestuurslid Aleksandra Zdanowska, Barbara Badaru van de Oegandese landbouwbond en Geoffrey Musanje van de Oegandese vakbond voor de medische sector. De laatste twee zijn actief in het jongerencomité van de NOTU. Barbara focust zich onder andere op jongeren en klimaatverandering, Geoffrey op werknemers met een handicap en promotie van gelijkheid.

Aleksandra vertegenwoordigt vooral studenten en jonge werknemers binnen Y&U. Ze is verantwoordelijk voor internationaal vakbondswerk, arbeidsmigratie en vrouwenrechten. Daarnaast is ze actief in het jongerencomité van de ETUC. Frank is FNV-bestuurder Y&U, daarnaast vertegenwoordigt hij de belangen van studenten in de #nietmijnschuld-campagne, evenals in de campagne tegen de jeugdlonen.

KRACHT EN ZWAKTES

De jongeren zijn zowel binnen de FNV als NOTU niet meer weg te denken. Als sterke punten van het Oegandese jongerencomité noemt Barbara de diversiteit van de jeugd, het potentieel van de organisatie en de onderling verbonden generatie. Geoffrey stelt dat er een goede coördinatie en samenwerking is tussen de leden van de NOTU-jeugdcommissie. En dat ze een positieve houding van het ministerie van Gender, Arbeid en Sociale Ontwikkeling ervaren ten opzichte van de activiteiten van jonge werknemers. Zwakke punten zijn er ook: de commissie heeft geen budget voor jongerenactiviteiten, wat het zeer moeilijk maakt om te functioneren, er is een gebrek aan structuren voor jonge werknemers in de aangesloten vakbonden en ze kampen nog steeds met een laag ledenaantal van jonge werknemers bij de aangesloten bonden.



Geofrey noemt nog het gebrek aan gerichte activiteiten voor speciale belangengroepen, met name mensen met een beperking.

Frank noemt zijn eigen kracht en zwakte: zijn enthousiasme is zowel zijn sterke als zijn zwakte. Hij doet dit werk met z'n hart en vindt door zijn enthousiasme ook alles oprecht goed en leuk om op te pakken. Dat is ook meteen een valkuil, want als je teveel doet, gaat het ten koste van de kwaliteit.

RESULTATEN

Dankzij de kracht van beide organisaties behalen ze ook successen. Barbara noemt de oprichting van een forum waar jongeren kunnen netwerken, leren en ideeën uitwisselen zoals tijdens het jeugdkamp. Verder noemt ze de grote mobilisatie van jonge werknemers (in vergelijking met de tijd voor het bestaan van de jongerencommissie), de communicatiestroom vanuit de vakcentrale naar de lidbonden en de herziening van het jeugdbeleid. Geofrey brengt de volgende punten naar voren: een verbeterde relatie tussen de jonge werknemers en de vakbondsleiders; trainingen aan jonge werknemers over leiderschapsvaardigheden, financiële kennis, geestelijke gezondheid en drugs-misbruik, de rol van jonge kaderleden, een verbeterde houding van de jonge werknemers ten opzichte van het lid worden van en deelnemen aan vakbondsactiviteiten en de opname van de belangen van jonge werknemers in de collectieve arbeidsovereenkomsten op de werkplekken.

Voor Y&U geldt het succesvol organiseren van stakingen, de afschaffing van het leenstelsel en de herinvoering van de basisbeurs in samenwerking met LSVB. Daarnaast waren er succesvolle acties voor riders (koeriers van Flink, Getir, of Thuisbezorgd).

PROGRAMMA VAN HET JEUGDKAMP

Het programma van het afgelopen jongerenkamp was divers met ochtendgym, lezingen en workshops (onder meer over de geschiedenis van de vakbeweging, het internationale vakbondswerk, digitale/innovatieve ledenwerving, leiderschap en financial literacy and savings), groepswerk (over arbeidswetgeving en digitale/innovatieve organiseren/campagnevoering, leiderschap), paneldiscussies over mentale gezondheid en klimaatverandering/just transition, het werk en de uitdagingen van jonge actieve kaderleden, 2 ledenwervingsacties op straat (met een muziekband voorop) en een schoonmaakactie op een centrale plaats in de stad. Ook werd er flink publiciteit gezocht via kranten, radio en tv. Het was helaas wel een erg regenachtige week.

Diverse aangesloten vakbonden speelden een actieve rol in de uitvoering van het jongerenkamp. Zo was de transportbond verantwoordelijk voor het vervoer, de artiestenbond voor de muziek en de medische bond voor de EHBO.



ERVARINGEN

Ze zeggen alle vier een bijzondere week te hebben ervaren tijdens het jongerenkamp in Mukono en veel van elkaar te hebben geleerd.

HOE VINDEN DE NEDERLANDSE DEELNEMERS HET JONGERENKAMP?

De Nederlandse deelnemers waren:

- Frank, vakbondsbestuurder Young & United
- Ayra, kaderlid FNV Handel
- Aleksandra, bestuurslid Young & United
- Matt, kaderlid FNV Bouw

V.l.n.r.: Frank, Matt, Ayra en Aleksandra

Lees de interviews



Frank is vooral onder de indruk van de hoeveelheid jongeren die er aanwezig waren. Hoe kregen jullie dat voor elkaar, wilde hij weten. Volgens Barbara lag het initiatief bij de jongerencommissie van NOTU, alle leden benaderden zoveel mogelijk jongeren. Daarnaast werden alle algemeensecretarissen van de lidbonden van NOTU benaderd. Ze moesten zelfs een wachtlijst aanleggen, want 400 deelnemers was de grens. Meer accommodatie was niet mogelijk.

De Oegandese vakbondscollega's kijken tevreden terug op de week. Geoffrey zegt dat in vergelijking met het vorige kamp dit jaar levendiger was, met meer activiteiten. Het hele plaatje was gewoon beter, zegt hij.

Volgens Barbara was er nu meer interactie door onder meer paneldiscussies. Ze is dankbaar voor de bijdragen van verschillende leden van de FNV-delegatie die echte impact hadden op de deelnemers. Ze heeft gezien dat er meer ervaringsuitwisseling plaatsvond en vooral dat er samen veel plezier werd gemaakt.

Frank benadrukt dat het van essentieel belang is om ook plezier te maken, omdat vakbondswerk vaak serieus en (erg) stressvol is. Dat is op lange termijn niet vol te houden als je niet soms goed stilstaat bij hetgeen waarvoor je strijdt. Dat aspect hebben de Oegandese vakbonden beter begrepen dan de Nederlanders en dat werkte inspirerend. Ook Aleksandra was onder de indruk van alle vrolijkheid. Ze vindt dat zo'n jongerenkamp een leuke idee is en wil graag een soortgelijk event in Nederland organiseren voor jonge kaderleden binnen FNV. Met daarin een goede balans tussen serieuze thema's en fun.

MOOISTE HERINNERING

Barbara's dierbaarste herinnering aan het afgelopen kamp waren de interactieve paneldiscussies over de verschillende onderwerpen, vooral geestelijke gezondheid, en het kampvuur.

Geoffrey was de leidende facilitator voor twee interessante onderwerpen: over geestelijke gezondheid en drugsmisbruik, en het werk van jonge actieve kadeleden in Oost-Afrika en Nederland. De twee sessies waren een mix van paneldiscussies, groepswork en presentaties.

Hij kon zijn vaardigheden oppoetsen door discussies tussen collega's uit Oeganda, Kenia en Nederland (FNV) voor te zitten. Ook heeft hij zijn sociale netwerk verbreed. Hij behoort tot de medische sector, maar heeft nu veel nieuwe vrienden gemaakt uit andere sectoren en van de FNV. Hij schrijft dat hij trots is deel uit te maken van de groep in het jongerenkamp en de arbeidersbeweging in Oeganda, en hij verheugt zich nu al op het kamp volgend jaar. 'Ik weet zeker dat het nog groter en beter zal zijn, met veel plezier, het delen van informatie en netwerken tussen de deelnemers uit verschillende delen van de wereld.'

Ook de Nederlanders kijken enthousiast terug op de week. Frank schrijft: 'Zelf gaf ik een lezing over de grenzen van het toelaatbare. Wie bepaalt wat een vakbond kan doen? En waar ligt die grens? Hoe kun je ervoor zorgen dat die grens wordt opgezocht? Wetende dat deze grens constant verandert. Is deze grens anders als je digitaal actievoert? Wij hebben over deze vragen een hele levendige discussie gehad, waar ik met veel plezier aan terugdenk.'

Aleksandra was bij aankomst in de grote tent, aan het begin van de conferentie, onder de indruk van de energie van de aanwezigen. Er werd veel gezongen en gedanst. Ze vond het geweldig om te zien dat jongeren ook plezier hebben tijdens zo'n serieus vakbondssamenzijn. Ze schrijft: 'Ik ben ook jaloers dat wij in de FNV niet voor elke bijeenkomst samen 'Solidarity forever' zingen. Ik vond het passief om voor solidariteit te zingen en tegelijk handen vast te houden van mensen naast je en ritmisch mee te stampen.'

INTERNATIONAL PALM OIL WORKERS UNITED!

Vakbonden van palmoliewerkers verenigen zich voor eerlijke palmolie



Vrouw werkt als pesticide-sprayer op palmolieplantage. Foto: Chris de Bode

Palmolie zit in vele voedingsproducten en schoonmaakmiddelen. Naast slecht voor de natuur is de industrie vaak ook slecht voor de werkers op de palmolieplantages. Mondiaal FNV zet zich in voor de onafhankelijke vakbonden en voor de werkers in Indonesië, Colombia en in Afrika (Ghana, Kameroen, Liberia, Nigeria en Uganda). Samen met hen vormen we ook het internationale vakbondsnetwerk "International Palm Oil Workers United".

DEEL VAN DE PALMOLIEKETEN

Het feit dat we allemaal in een globale keten werken maakt dat we voor verbetering van de omstandigheden ook langs de hele keten moeten samenwerken. Een aantal grote bedrijven is namelijk heel bepalend voor de verhoudingen in de keten en dus uiteindelijk ook voor de omstandigheden op de plantages. Belangrijke spelers zijn de olieverwerkende raffinaderijen, vaak zeer grote multinationals, met ook vestigingen in Nederland. En de grote voedsel- en shampoo merken en de supermarkten.

INTERNATIONAAL VAKBONDSNETWERK

Daarom zijn we in 2022 gestart met de opbouw van een internationaal vakbondsnetwerk, met bonden uit Colombia, Indonesië én de FNV zelf. Waarschijnlijk sluiten binnenkort ook enkele Afrikaanse bonden aan. De naam van het netwerk: "International Palm Oil Workers United".

PALMOLIE BEDRIJVEN: NEEM JE VERANTWOORDELIJKHEID!

Het netwerk heeft gezamenlijk een strategie opgesteld om te komen tot beter werk in de palmolieplantages en malerijen.

We spreken belangrijke bedrijven in de keten aan op hun verantwoordelijkheid voor de hele keten. Met als basis de [OESO richtlijnen](#) voor multinationale ondernemingen en de aankomende wetgeving over zogenaamde Due Diligence rond mensenrechten en bedrijfsleven die bedrijven zal gaan verplichten de

risico's op mensenrechtenschendingen in hun keten in kaart te brengen en ook te verbeteren. Onderdeel daarvan is ook een betekenisvolle dialoog met zogenaamde 'stakeholders' in alle fases van het proces. Vakbonden in productielanden moeten dus ook een plek hebben in de dialoog met die bedrijven.

We beginnen bij de bedrijven die linken hebben met plantages waarop wij partnerbonden hebben en waar ook de FNV georganiseerd en betrokken is. Want hoe wel we het in Nederland over het algemeen beter hebben dan in de palmolie productielanden, is een krachtige internationale samenwerking ook van belang voor de versterking van onze positie als FNV binnen deze bedrijven. Samen staan we sterk.



Het doel van het netwerk is:

- Uitwisselen van ervaringen en van elkaar leren
- Solidair zijn met elkaar als vakbonden in actie zijn of een conflict hebben met een bedrijf
- Samen sterk staan om te kunnen onderhandelen met enkele grote spelers in de keten met als doel dat deze bedrijven hun verantwoordelijkheid nemen voor het verbeteren van de omstandigheden op de plantages en in de malerijen.

Wat we willen:

- Veilig en Vast werk voor palmoliewerkers
- Met speciale aandacht voor:
 - Lonen
 - Werkzekerheid
 - Veiligheid en gezondheid
 - Vakbondsrechten

Met diverse leden uit Colombia en Indonesië zijn (video-)interviews gehouden. **Je vindt ze hier**

CONSUMENT IS GROOTVERBRUIKER VAN PALMOLIE

Palmolie is een belangrijk ingrediënt voor veel voedingsmiddelen en cosmeticaproducten. Ook wordt het gebruikt als biobrandstof en als olie om in te bakken. Zonder het te beseffen zijn wij, de consument, grootverbruiker. De wereld kan moeilijk zonder palmolie omdat andere oliën vaak (nog) meer grond nodig hebben en minder opbrengen per hectare. De vraag naar palmolie is enorm toegenomen en dit heeft geleid tot meer plantages en, met name in Azië, veel ontbossing en verlies van regenwoud en biodiversiteit.

PALMOLIE IS EEN WINSTGEVEND PRODUCT VOOR VELE BEDRIJVEN

Dit betekent ook dat steeds meer mensen in de palmolie werken. In Indonesië alleen al naar schatting 16 miljoen mensen. Daaronder zijn veel kleine boeren. Maar een groot deel werkt op plantages, vaak van grote bedrijven. De eerste persing van de geplukte vruchten moet binnen 24 uur gebeuren, dus dat gebeurt ter plekken in malerijen (mills). De verdere verwerking en raffinage gebeurt veelal op andere plekken in de wereld, waaronder Nederland. Nederland is een grote importeur en ook weer exporteur van palmolie en palmolieproducten. Voor veel bedrijven is palmolie een uiterst winstgevend product.

UITDAGINGEN VOOR WERKERS

De situatie voor de werkers verschilt per land en regio maar er is ook veel gelijkenis. Het oogsten van de palmolievruchten is heel zwaar werk. Bijna overal is er sprake van ongezonde arbeidsomstandigheden. Er wordt veel gebruik gemaakt van pesticiden, vaak zonder adequate bescherming. Vrouwen werken ook in grote getale op de plantages. Vaak gebeurt het spuiten door hen en ze rapen de losse vruchten van de grond. Weinig mensen hebben een vast contract met sociale zekerheid en andere voorzieningen. Vrouwen hebben minder vaak een vast contract dan mannen. De lonen zijn vaak laag, soms zelfs onder het wettelijk minimum. Het organiseren in vakbonden is een hele uitdaging vanwege tegenwerking, de vele losse werkers en de vaak veraf gelegen plantages. Zeker in Colombia is vakbondswerk gevaarlijk, soms zelfs tot moord van vakbondsleiders aan toe.

HOE WERKT MONDIAAL FNV AAN DE VERBETERING VAN DE ARBEIDS-OMSTANDIGHEDEN

Mondiaal FNV steunt al meerdere jaren vakbonden in Colombia en Indonesië die de werkers op de palmolieplantages en in de malerijen organiseren, de arbeidsomstandigheden controleren en onderhandelen met

werkgevers. Sinds 2020 steunen we ook vakbonden in Afrika (Ghana, Kameroen, Liberia, Nigeria en Uganda). Mondiaal steunt de vakbonden bij de opbouw van capaciteit, zoals het goed kunnen onderhandelen, het organiseren van meer werkers, het trainen van vrouwen, op thema's als intimidatie op de werkvloer, het trainen over veilig en gezond werken en noem maar op.

Ook steunen we campagnes en onderzoek van onze partners. Zowel in Colombia als Indonesië zijn coördinatie netwerken opgebouwd. De prioriteiten worden bepaald door de bonden in de verschillende delen van de wereld.

VROUWEN IN DE BOUW IN RWANDA



Bouwplaats Rwanda. Foto: Jan Banning

In Rwanda werkt Mondiaal FNV samen met de bouwvakbond STECOMA. Er zijn toenemende kansen voor vrouwen om aan het werk te komen in de bouwsector maar er zijn wel wat problemen die aangepakt moeten worden, zoals discriminatie en seksuele intimidatie. STECOMA komt op voor de vrouwen die werkzaam zijn in de bouw en verbetert hun positie en arbeidsomstandigheden. Dit gebeurt o.a. door vrouwelijke bouwvakkers die actief zijn voor STECOMA en die vrouwen in de bouw bewustmaken en trainen.

Maak kennis met enkele van deze vrouwen.
Wie zijn ze, wat vinden ze van hun werk, hoe beleven ze het vakbondswerk, waar zijn ze trots op?

**Fotograaf Jan Banning maakte de foto's,
Hope Kabuchu deed de interviews.**

STECOMA (Syndicat des Travailleuses de Construction, Menuiserie et Artisanat) is de bouwvakbond in Rwanda. STECOMA heeft ongeveer 68.000 leden, bijna allemaal informele werkers in de bouwsector. De vakbond zet zich o.a. in om het aantal vrouwelijke leden te vergroten. STECOMA is partner van Mondiaal FNV.

EMERTHE

"Ik houd van het uitwisselen van ideeën"

Emerthe (45) is echtgenote en moeder van 6 kinderen. Ze werkt als voeger en supervisor en soms als trainer in het voegwerk voor vrouwen. Ze is ook vakbondsleider bij de bouwvakbond STECOMA.



Emerthe aan het werk. Foto: Jan Banning

BOUWEN VAN HUIZEN VOOR OVERLEVENDEN VAN DE GENOCIDE

Op de dag van de eerste ontmoeting met Emerthe is ze aan het werk bij een groot woningbouwproject in de buurt van de buitenwijken van Kigali, Rwanda, waar ze meer dan 100 woningen bouwen voor militaire veteranen en overlevenden van de genocide. Ze heeft het erg druk, ze werkt snel met een team van voegers en helpers dat alleen uit vrouwen bestaat, en ze strijkt de voegen glad van een pas gebouwd stenen gebouw.

GECERTIFICEERD VOOR VOEGEN EN BESTRATEN

Emerthe is van school gegaan tijdens de genocide in 1994 toen ze ongeveer 15 jaar oud was. Na de oorlog heeft ze nooit de kans gehad om terug naar school te gaan. Ze begon als helper in de bouw maar richtte zich op het leren van andere vaardigheden in de bouw als leerling. Ze werd lid van de bouwvakbond STECOMA en deed mee aan het trainingsprogramma georganiseerd door de vakbond, waardoor ze in 2016 het certificaat kreeg voor voegwerk en bestrating.

VAKBONDSLEIDER BIJ STECOMA

Emerthe werd in 2010 gekozen voor een leiderschapspositie bij vakbond STECOMA als vrouwenvertegenwoordiger voor het district Kicuciro. Ze maakt deel uit van de teams die vrouwen trainen over hun rechten, hoe ze behandeld moeten worden op het werk, training over seksuele intimidatie en hoe om te gaan met corruptie door seksuele uitlokking op het werk. Ze zou graag meer vrouwen werven voor de sector. Ze wordt

gemotiveerd door het opkomen voor de rechten van werkers. "Ik houd van het uitwisselen van ideeën en het reizen naar verschillende bouwplaatsen om met vrouwen te praten over hun rechten, hen te motiveren om het leuk te vinden wat ze doen en zich ook aan te sluiten bij de vakbond zodat vrouwen met één stem kunnen spreken."

INTERNATIONALE UITWISSELING

Het doet haar goed om vakbondsleider te zijn, omdat ze daardoor verschillende mensen leert kennen. In 2019 organiseerde STECOMA samen met de FNV en de internationale bouwvakbond BWI een internationale gendertraining in Kigali. Emerthe was er bij en vond het heel leuk om vrouwen uit Kenia, Oeganda, Tanzania en uit het Midden-Oosten en Noord-Afrika te ontmoeten, die naar Rwanda kwamen om ideeën uit te wisselen.



Emerthe samen met haar echtgenoot. Foto: Jan Banning

LEVENSITUATIE GELEIDELIJK VERBETERD

Haar levenssituatie is geleidelijk verbeterd en ze komt makkelijker aan werk omdat STECOMA samenwerkt met werkgevers om informatie over werkgelegenheid te krijgen en beschikbare kansen en komende bouwprojecten publiceert waar leden op kunnen solliciteren. Ze heeft volgehouden omdat ze direct voordeel ziet in het werk in de bouw en geeft als voorbeeld dat zij en haar man een stuk land van 25 bij 20 meter hebben gekocht in Gicuciro bij Kigali, waar ze op een dag een huis hopen te bouwen.

TROTS OP GEZIN

Emerthe zegt dat ze zo trots is dat ze een heel gelukkig gezin heeft en vertelt over de overduidelijke liefde tussen haar en haar man. Haar hoop voor de toekomst is dat ze hun familiehuis kunnen bouwen en niet langer de maandelijkse huur hoeven te betalen voor de huidige tweekamerwoning waar ze met z'n achten wonen, in de buitenwijken van de stad Kigali.

FRANCINE

"Het helpen van mensen met problemen houdt mij sterk"

Francine (36) is echtgenote en moeder van 2 jongens. Ze werkt als metselaar, staalbuiger en schilder in de bouw in Rwanda. Ze is vakbondsleider bij de bouwvakbond Stecoma.



Francine aan het werk. Foto: Jan Banning

GENOCIDE RWANDA

Het leven van Francine Uwimana is verweven met de Rwandese Genocide, waarbij in 1994 meer dan een half miljoen mensen, voornamelijk Tutsi's en gematigde Hutu's, werden vermoord tijdens de burgeroorlog in Rwanda. Francine verloor haar vader aan de genocide. Bij het nieuws van de dood van hun vader renden zij en haar familieleden, inclusief de kinderen, allemaal voor hun leven en ieder ging een andere kant op. Kinderen werden gescheiden van volwassenen en Francine kon haar moeder of andere familieleden niet vinden tijdens de ontsnapping. Als klein meisje verstopte ze zich wekenlang op straat in Kigali, midden in de burgeroorlog. Ze werd door vreemden in huis genomen en als 7-jarige vond ze wat ze nu haar tweede familie noemt. De nieuwe familie, die vrienden voor het leven zijn geworden, beschermde haar tijdens de oorlog en hielp haar door het herenigingsproces, totdat ze twee jaar later de overlevende familieleden vond en zich met hen herenigde. Francine's moeder en jongere zusje overleefden de genocide.

GENOCIDE-ERVARING IS DE BASIS VAN DOORZETTINGSVERMOGEN

Volgens Francine is de genocide-ervaring de basis van haar doorzettingsvermogen in haar werk en de wens om andere mensen te dienen als vakbondsleider. Ze wilde van jongs af aan al bouwvakker worden en vertelt dat ze op de middelbare school zelfs een beroepsopleiding in de bouw volgde. In 2013 ging ze naar de universiteit voor een bachelor in bouwtechniek, maar ze stopte in het tweede jaar vanwege de zwangerschap van haar eerste kind.

ALS VAKBONDSLEIDER VROUWEN IN DE BOUW INSPIREREN

Francine werkt nu acht jaar in de bouwsector als metselaar, staalbuiger en schilder. Ze werd lid van STECOMA tijdens een buurbijeenkomst van de vakbond in 2015, nog voordat ze haar eerste baan in de bouw kreeg. Ze is sindsdien door haar collega's verkozen tot secretaris en vice-secretaris voor het district Nyarugenge, dat ongeveer tweehonderd leden van STECOMA telt. De leiderschapstraining die ze volgde heeft haar zelfvertrouwen gegeven, iets wat ze voorheen niet had. Ze maakt ook deel uit van de organisatie- en arboteams van de vakbond. Francine is graag vakbondsleider omdat ze veel leert en deel uitmaakt van een invloedrijk besluitvormingsteam. Ze inspireert graag vrouwen in de bouw om zelfverzekerder te zijn op de werkplek, omdat veel van hen verlegen zijn.

MOEILIJKE SITUATIES VOOR VROUWEN IN DE BOUW

Vrouwen die werken in de bouw moeten met moeilijke situaties omgaan. Ze worden gediscrimineerd op het werk, krijgen te maken met seksuele intimidatie en soms geweld. Francine: "Ik heb situaties meegemaakt waarin vrouwen hun baan opzegden vanwege intimidatie. En soms bekritisieren echtgenoten hun vrouwen omdat ze in de bouw werken, waardoor de vrouwen uiteindelijk stoppen. Op sommige bouwplaatsen moet je 's nachts werken en vrouwen vinden het moeilijk om nachtdiensten te draaien." Ze onderhandelt namens STECOMA met werkgevers over kleedkamers en toiletten voor vrouwen zodat ze deze niet hoeven te delen met mannen.

BLIJ MET WERK IN DE BOUW

Francine is blij met haar werk in de bouw. Ze geeft de voorkeur aan werk op langere termijn, waardoor ze meestal gemiddeld twee lange termijnklussen per jaar heeft. 'Ik heb geluk omdat ik verbonden ben aan een bouwbedrijf, dat mij meestal belt voor werk. Voor de rest komen de vacatures van de STECOMA-website of -aankondigingen'. Het werk in de bouw heeft volgens Francine een zeer positieve economische impact gehad op haar en haar gezin en hun levenssituatie verbeterd.

EEN GEEST VAN VECHTEN, VEERKRACHT EN GEDULD

Francine haalt haar energie uit haar ervaring tijdens de genocide. Die heeft haar leven gevormd en haar een geest van vechten om te overleven, veerkracht en geduld gegeven. Ze vertelt dat haar moeder, na de dood van haar vader en de hereniging met de familie,

veel weeskinderen in huis nam die dakloos waren geworden door de genocide. Ze herinnert zich dat ze opgroeide met 18 kinderen in huis, die allemaal door haar moeder werden verzorgd. Als oudste dochter nam Francine al op jonge leeftijd veel verantwoordelijkheden op zich om haar moeder te helpen, een reden waarom ze graag kansen aangrijpt om de werkers en haar gemeenschapsleden van dienst te zijn. Ze is lid van het gemeenschapscomité dat kwetsbare gezinnen ondersteunt bij het vinden van werk, lid van het bestuur van haar gemeenschapsorganisatie voor sparen en krediet en ook vicevoorzitter van het comité voor overlevenden van de genocide in de Nyarugenge Sector. Francine: "Het helpen van mensen met problemen houdt mij sterk."

TROTS OM EEN VROUWELIJKE BOUWVAKKER TE ZIJN

Francine zegt dat ze er erg trots op is dat ze een vrouwelijke bouwvakker is en voegt eraan toe dat ze blij was toen collega's haar de bijnaam "Engineer" gaven. Francine heeft veel plannen voor de toekomst, maar haar grootste droom is om op een dag terug te gaan naar de universiteit om haar ingenieursdiploma te halen en dan zelfstandig ondernemer te worden. Maar eerst wil ze haar kinderen opvoeden.



Francine thuis met haar zoon en moeder. Foto: Jan Banning

AGNES

"Je gebruikt je hersens en energie en ziet onmiddellijk resultaat"

Agnes (30) is echtgenote en moeder van 4 kinderen. Ze werkt als metselaar in de bouwsector in Kigali, Rwanda. Daarnaast is ze vakbondsleider namens de bouwbond STECOMA.



Agnes aan het werk. Foto: Jan Banning

De professionele reis van Agnes in de bouw ging van helper op de bouwplaats naar voeger in 2012 en opgeleid metselaar in 2013. Ze was een van de 250 vrouwen die hebben deelgenomen aan een zeven maanden durend opleidingsprogramma voor metselaars van de bouwvakbond STECOMA.

Als tiener kostwinner en helper op bouwplaatsen Agnes is van jongs af aan geïnteresseerd in de bouw. Als jong meisje fascineerde het haar al hoe een gebouw vanaf de grond opgebouwd werd. Als oudste kind moest Agnes stoppen in het tweede jaar van de middelbare school, omdat haar moeder ziek werd. Ze werd de belangrijkste kostwinner van het huishouden. Ze moest haar jongere broers en zussen op school houden en voedsel verbouwen om het gezin te voeden. Ze zocht werk op bouwplaatsen waar ze vaak als helper werkte.

Het lot wilde dat de man op wie ze verliefd werd en met wie ze trouwde ook een bouwvakker in Kigali was. Hij leerde haar de fijne kneepjes van het vak. Agnes houdt van de bouw omdat ze van praktisch werk houdt. "Je hebt er geen startkapitaal voor nodig, je gebruikt je hersens en energie en ziet onmiddellijk resultaat", zegt ze.

OPLOSSINGEN ZOEKEN VOOR SITUATIES WAAR VROUWEN TEGENAAN LOPEN

Agnes werd in 2015 door haar collega's verkozen tot vakbondsleider omdat ze graag vrouwen wilde vertegenwoordigen. Ze vindt het echter wel moeilijk om oplossingen te vinden voor sommige situaties waar vrouwen in de bouw tegenaan lopen. Het is

bijvoorbeeld voor vrouwen lastig om werk aan te nemen dat ver van huis is, vanwege gezinsverantwoordelijkheden. Vrouwen in de bouwsector hebben ook te maken met discriminatie: in het verwerven van werk krijgen mannen meestal voorrang en vrouwen krijgen soms minder betaald voor hetzelfde werk.

INZET VAN DE VAKBOND VOOR VROUWEN

Agnes vindt dat de vakbond zich goed inzet voor vrouwen. Een deel van hun werk als vakbondsleiders is het onderhandelen over gelijke beloning voor vrouwen en er bij werkgevers op aandringen dat ze werkers contracten geven. De bond organiseert workshops op bouwplaatsen om werkers en werkgevers inzicht te geven in de uitdagingen waar vrouwen tegenaan lopen in het werk. Omdat de bouw een van de sectoren is waar heel weinig vrouwen werken, hebben vrouwen veel voordeel gehad van STECOMA's inzet om werkgevers aan te moedigen te voldoen aan het quotum van 30% vrouwen op de arbeidsmarkt, zoals bepaald in de grondwet van Rwanda.

De bond lobbyt ook voor de inrichting van privéruimtes voor vrouwen op de bouwplaats, waar ze hun eigen kleedkamers en toiletten kunnen hebben. Doordat de vakbond informatie over vacatures deelt kan Agnes beter aan werk komen. Tevens profiteert ze van het certificeringsprogramma.

ZELFVERTROUWEN

Volgens Agnes heeft de vakbond geholpen om haar zelfvertrouwen en dat van andere vrouwen te vergroten. De vakbond biedt ook een platform waar ze met werkers uit verschillende delen van het land ideeën kunnen uitwisselen.



Agnes thuis met haar gezin. Foto: Jan Banning

IMPACT OP PRIVÉLEVEN

Agnes' werk in de bouw heeft het gezinsinkomen verbeterd. Als ouders van vier kinderen hebben Agnes en haar man veel verantwoordelijkheden en kosten. Ze vertelt dat zij en haar man hun spaargeld hebben samengevoegd en een stuk land hebben gekocht in hun geboortedorp bij Byumba in Noord-Rwanda, waar ze een gezinswoning hopen te bouwen. Momenteel gebruiken ze het land om voedsel te verbouwen voor eigen gebruik en ook om hun inkomen aan te vullen.

TROTS LID VAN DE VAKBOND

Agnes is er trots op dat ze lid is van STECOMA en dat het haar gelukt is om terug te gaan naar 'school' en vaardigheden op te doen in een vakgebied waar ze van houdt. Haar hoop voor de toekomst is dat haar kinderen onderwijs krijgen op het hoogste niveau.

GRACE

"De vakbond helpt mij uitdagingen op het werk aan te gaan"

Grace (33) is alleenstaande moeder van een zoon van 8 en werkt als voeger, metselaar en bouwplaatshulp in de bouw in Rwanda. Ze is lid van de bouwvakbond STECOMA.



Grace aan het werk. Foto: Jan Banning

LID VAN DE VAKBOND OM WERK IN DE BOUW TE KRIJGEN

Grace komt oorspronkelijk uit een dorp in het district Musanze, de toegangspoort tot de gorilla's en de Virunga-vulkanen in Noord-Rwanda. Ze had allerlei baantjes, maar niets kon haar genoeg inkomen bieden. In 2014 vertrok ze naar de Rwandese hoofdstad Kigali, ongeveer 94 km van huis, op zoek naar een beter leven. In 2016 was Grace bij een buurtbijeenkomst van de bouwvakbond STECOMA voor informele werkers in de bouw. "Ik had nog niet eerder in de bouw gewerkt maar mijn buurvrouw haalde mij over om lid te worden van STECOMA. Ik hoopte door lid te worden dat ik werk in de bouw zou kunnen krijgen", vertelt ze.

GECERTIFICEERD VIA PROGRAMMA VAN DE VAKBOND

Dat werk kreeg ze. Ze werd toegelaten tot het praktische vaardighedenprogramma voor vrouwen van STECOMA en werd samen met vele andere vrouwen opgeleid in het voegen, metselen en het werken als bouwplaatshulp. Ze leerde ook over haar rechten als werker en de problemen waar vrouwen in de bouw mee te maken hebben, wat haar zelfvertrouwen gaf om werk te zoeken in de sector. Grace is nu officieel gecertificeerd door de overheid in de vaardigheden die ze geleerd heeft tijdens het STECOMA-programma.

RONDKOMEN ZONDER VAST BAAN

Haar leven verbeterde enorm toen ze in de bouwsector ging werken. Ze vindt banen via STECOMA, die aankondigingen over vacatures deelt of doorgeeft aan leden. Op dit moment heeft Grace gemiddeld zo'n 12 kortduurende banen in de bouw per jaar, met een gemiddelde duur van ongeveer 2 weken. Ze heeft te maken met de onzekerheid van de informele sector in Rwanda, maar kan voor haar zoon en zichzelf te zorgen.

Het interview met Grace vindt plaats op een bouwplaats waar ze werk heeft als een van de helpers. Ze brengt zand, mortel, water en bakstenen op haar hoofd van buiten naar binnen in het twee verdiepingen tellende appartement in aanbouw. Als ze geen werk in de bouw heeft, vult ze het gat in haar inkomen op met alle losse baantjes die ze kan krijgen, zoals huishoudelijk werk, schoonmaakwerk en tuinieren.

LIDMAATSCHAP VAN DE VAKBOND HELPT UITDAGINGEN AAN TE GAAN

Lid worden van de vakbond heeft Grace een nieuwe betekenis gegeven. "De vakbond helpt mij de problemen en uitdagingen op het werk aan te gaan met het vertrouwen dat ik er niet alleen voor sta." Enkele van de uitdagingen die ze is tegengekomen zijn seksuele intimidatie op het werk en het vragen om seksuele gunsten door mogelijke supervisors in ruil voor werk. Mannelijke collega's worden ook geconfronteerd met corruptie door supervisors, waarbij ze worden lastiggevallen en worden gevraagd een percentage van hun weekloon aan supervisors te betalen in ruil voor werk, terwijl vrouwen worden gevraagd te kiezen tussen seksuele gunsten of een percentage van hun weekloon. Ook is er verbale intimidatie door sommige onbeleefde collega's die vrouwen lastigvallen op het werk. Ze zegt dat ze soms gedwongen werd om haar baan op te zeggen en een nieuwe baan te zoeken vanwege de pesterijen.

VAKBOND KOMT IN ACTIE ALS ER MOEILIKHEDEN ZIJN

De situatie is volgens Grace verbeterd door de interventie van STECOMA op de bouwplaatsen die deze problemen hebben. "Telkens wanneer er een melding is, komt de vakbond tussenbeide en maakt alle werkers bewust van de situatie. De vakbond komt ook in actie als lonen niet zijn uitbetaald."



Grace thuis met haar zoon. Foto: Jan Banning

STATUS THUIS EN IN DE GEMEENSCHAP IS VERANDERD

Grace is blij met haar werk in de bouw. Ze zegt dat het haar leven positief heeft beïnvloed, want als iemand die nooit formeel onderwijs heeft gehad, heeft ze voor het eerst persoonlijke prestaties geleverd, vooral de vaardigheden om een inkomen te verdienen. Het inkomen heeft haar status thuis en in de gemeenschap veranderd. Ze is lid van enkele spaarorganisaties en door haar werk in de bouw is ze in staat om geld te lenen, vooral als ze geen werk heeft, wat haar helpt om de huur te betalen of persoonlijke investeringen te doen.

TROTS KERKKOORLID IN KIGALI

Op de vraag waar ze trots op is, lichten haar ogen meteen op: "Zingen in het kerkkoor. Dat doe ik mijn hele leven al graag. Mijn hoop voor de toekomst is dat ik veel werk zal krijgen, hard kan blijven werken en de opleiding van mijn kind kan ondersteunen."

Nu ook in een fototentoonstelling.

Heb je nog een plekje over op kantoor of vakbondshuis en vind je het leuk om de tentoonstelling te laten zien, neem contact op met Mondiaal FNV.

HET VERHAAL ACHTER 'MADE IN BANGLADESH'

STRIJD EN GROEI IN KLEDINGINDUSTRIE BANGLADESH

Tekst en foto: Astrid van Unen

Wat voor verhaal zit achter het label 'Made in Bangladesh' in onze kleding? Momenteel in ieder geval een van strijd voor een hoger minimumloon. Demonstraties door werkers werden in november met geweld neergeslagen. Dit conflict is helaas nog niet beslecht, vertelt Nazma Akter, voorzitter van de vakbondsfederatie SGSF, partner van Mondiaal FNV. Ondertussen gaat de bond stug door met organiseren, cao's afsluiten en strijden voor vrouwenrechten.



Nazma Akter

DE STRAAT OP VOOR HOGER MINIMUMLOON

Eind oktober, begin november 2023 gingen tienduizenden Bengaalse textielarbeiders de straat op in hoofdstad Dhaka om een hoger minimumloon te eisen. Er kwamen 4 mensen om, en een onbekend aantal raakte gewond. Van de doden was er één lid van de SGSF. "En een van onze leden is zwaar gewond geraakt", vertelt Nazma Akter. "Hij is onlangs geopereerd, waarbij 60 kleine rubberen kogels zijn verwijderd."

DEMONSTRATIES MET GEWELD NEERGESLAGEN

Nazma kijkt met afschuw terug op de reactie van politie en werkgevers op de protesten. "De politie was heel wreed, zij hebben met instemming van de werkgevers de demonstraties neergeslagen. Mensen werden in elkaar geslagen, zelfs zwangere vrouwen bleven niet ongedeerd. Er is een zwarte lijst gemaakt van werkers die demonstreerden. De werkers lijden hier nog steeds onder."

Voor zover de bond nu weet, zijn er meer dan 3000 werkers ontslagen. "Ze kregen geen ontslagvergoeding, zijn gewond geraakt, hebben geen geld voor een goede medische behandeling, hebben geen juridische ondersteuning, en kunnen hun eten en andere dagelijkse levensbehoeften niet meer betalen. Ze hebben last van mentale trauma's en angst. De werkers die wel weer aan

het werk zijn in de fabrieken, worden nog steeds bedreigd door politie in burger, die rond hun huis zwerft. Een aantal is zelfs door de fabrieksleiding opgeroepen om ontslag te nemen, zonder fatsoenlijke compensatie."

MINIMUMLOON

Het minimumloon staat op dit moment op 8000 taka (zo'n 67 euro) per maand. De vakbonden eisen een verhoging naar 23.000 taka (190 euro), maar de overheid biedt slechts 12.500 (ruim 103 euro). "Dit bod is heel teleurstellend", zegt Nazma. "De maandlasten zijn heel hoog, werkers komen nauwelijks rond." De coronapandemie had direct invloed op de kledingproductie in Bangladesh. Daar bovenop kwam de oorlog in Oekraïne, waardoor de export van kleding is teruggelopen en de inflatie gestegen. "De laatste verhoging van het minimumloon was in 2018. Als je bedenkt dat we jaarlijks 5% inflatie hebben, dan is het eindbod van de overheid geen verhoging, nog niet eens compensatie."

VAKBOND HELPT WERKERS TIJDENS DE PROTESTEN

Deze werkers zijn nog steeds bang om hun beklag te doen en naar de vakbond toe te komen, zegt Nazma. "We hebben ten tijde van de protesten onderdak geboden aan een aantal werkers in ons kantoor tegen wie valse aanklachten waren ingediend. We hebben geprobeerd om tot een overeenkomst te komen met het management van de fabriek om de rechtszaken in te trekken." Ook heeft de bond een aantal werkers die hun baan zijn kwijtgeraakt met succes geholpen om hun baan terug te krijgen. Tegenwoordig luistert de politie mobiele telefoons af, ook die van Nazma. "Ik krijg bedreigingen over de telefoon. Natuurlijk stonden we vaak voor camera's om onze looneis kracht bij te zetten en arbeiders te inspireren. De politie en werkgevers

wilden dat ik daarmee stopte.” Als Nazma terug is in Dhaka zal ze met hun advocaten de opties doornemen die nog resten om de loonstrijd verder te voeren.

“Ja, we groeien nog steeds”

LEDENGROEI EN MEER VROUWELIJKE LEIDERS

De SGSF gaat dan ook gewoon door, in al z’n strijdbaarheid, met financiële steun en technische assistentie van Mondiaal FNV. “We zijn hard bezig met het organiseren van nieuwe vakbondsleden en collectieve onderhandelingen”, vertelt Akter. “Ja, we groeien nog steeds. We vertegenwoordigen nu 76 textielbonden op fabrieksniveau, met in totaal ruim 100.000 leden. Zo’n 80% is vrouw, en ons belangrijkste doel is het aantal vrouwelijke leiders te verhogen.” In Bangladesh worden vakbonden op fabrieksniveau gevormd, de bonden kunnen pas geregistreerd worden als 20% van de werknemers lid is. “We trainen werknemers, empoweren hen, geven informatie over gezond werken en over financieel beheer. En we trainen ze in hun rechten. Wat betreft cao’s hebben we er inmiddels 18 afgesloten. Komend jaar verwachten we er nog 5 bij te krijgen.”

GOEDE CAO’S

Die cao’s zitten goed in elkaar, stelt Nazma. “Bij één fabriek bijvoorbeeld is het zwangerschapsverlof van 16 naar 17 weken gegaan. Het management zorgt ervoor dat zwangere vrouwen tijdens de lunch extra eten krijgen, zoals een ei en een banaan. En de werkers hebben 10% loonsverhoging gekregen. In een aantal cao’s hebben we meer verlofdagen af kunnen spreken. Ook is er in veel fabrieken verlof afgesproken voor vakbondstraining en -seminars. En in elke cao is nu een klachtenprocedure opgenomen. Dat zijn wel mooie resultaten.”

VROUWENRECHTEN

Speciale aandacht besteedt de SGSF aan vrouwenrechten. Geen overbodige luxe in een sector die door vrouwelijke werknemers wordt gedomineerd en waar seksuele intimidatie schering en inslag is. “Het gaat niet altijd om verkrachting, maar ook om verbaal misbruik door het management op de ergst mogelijke manier. Ongeveer 90% van de vrouwelijke werknemers heeft te maken gehad met gender gerelateerd geweld en seksuele intimidatie op straat, thuis of op het werk. Bangladesh heeft geen wet tegen seksuele intimidatie op de werkvloer. We kunnen alleen naar de rechter gaan. Daarom is ondertekening van de ILO-conventie 190 zo belangrijk.”

ANTI-INTIMIDATIE COMITÉS

De Awaj Foundation, die aan de SGSF gelieerd is, geeft wettelijke ondersteuning aan vrouwen die slachtoffer

zijn. “We werken hard aan de oprichting van anti-intimidatie comités in elke fabriek. We trainen vrouwen in de betekenis en gevolgen van seksuele intimidatie, hoe ze de aantallen kunnen bijhouden en wat ze eraan kunnen doen.”

Onze rechten groeien hiermee.

NIEUWE EU-RICHTLIJN DUE DILIGENCE

Binnenkort gaat een nieuwe due diligence-richtlijn in de EU van kracht. Doel is duurzaam en verantwoord gedrag van bedrijven die in de EU opereren te bevorderen en mensenrechten- en milieubeleid te verankeren in de activiteiten en het bestuur van ondernemingen. Zou dit ook de Bengaalse werknemers kunnen helpen? “We zijn optimistisch”, zegt Nazma. “Zo’n richtlijn behoorde ook tot onze eisen na de ineenslorting van Rana Plaza, waarbij 1134 werknemers om het leven kwamen en zo’n 2500 anderen gewond raakten. Als er schendingen plaatsvinden door kledingmerken, dan kunnen we met deze richtlijn klagen en ons recht halen. Onze rechten groeien hiermee, we kunnen kledingmerken direct aanspreken. Daarnaast willen we graag dat Europese landen ook op nationaal niveau wetgeving invoeren, zoals Duitsland heeft gedaan.”

WAT KAN DE FNV DOEN?

Nazma: “De FNV kan de kledingmerken aanspreken op hun verantwoordelijkheid en bij de Nederlandse regering lobbyen voor wetgeving op het gebied van due diligence. Dan staan we sterker.”

STITCH

Mondiaal FNV maakt deel uit van het Consortium STITCH (Sustainable Textile Initiative: Together for Change). het consortium bestaat uit zes internationale organisaties: Sustainable Textile Initiative: Fair Wear Foundation, Mondiaal FNV (NL), CNV Internationaal (NL), Ethical Trading Initiative (GB), het Centre for Development and Integration (CDI) in Vietnam. We werken rechtstreeks samen met vakbonden, maatschappelijke organisaties (lokale en regionale partners) en met meer dan 200 betrokken kledingmerken aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden en -rechten in de kledingindustrie. **Lees hier meer over STITCH**

BRIEF OVER VERHOOGING MINIMUMLONEN

In september 2023 stuurde Mondiaal FNV samen met andere organisaties een brief naar het Minimumlooncomité in Bangladesh. [Meer info \(LinkedIn\)](#)

AANWEZIGHEID PARTNERS MONDIAAL FNV OP COP28

DUBAI, KLIMAATTOP 2023

Tussen 30 november en 13 december vond in de VAE de jaarlijkse klimaatop plaats. De 'Conference of the Parties' (COP), zat dit jaar voor de 28ste keer bij elkaar om tot een wereldwijde klimaatstrategie te komen en vakbonden kunnen natuurlijk niet ontbreken in deze discussies. Daarom willen wij onze partners die op de COP waren bedanken. Samen hebben ze zich hard gemaakt voor een prominente rol van vakbonden in een eerlijke energie transitie!



Ondanks de verschillen in achtergronden, ledenaantallen en geografische locaties, was de boodschap van onze partners aanwezig op COP28 eigenlijk hetzelfde: betrek vakbonden in het maken van klimaatplannen! Een energie transitie kan volgens hen alleen eerlijk gemaakt worden als de belangen van de werkers behartigd worden.

Om dat punt te maken, gaven DJ Pohl (NUPGE, Canada) en Dan Sherrell (ACTU, Australië), namens ITUC een duidelijke speech om het belang van de werkers in een eerlijke energie transitie te onderstrepen.

ITUC

De ITUC verwelkomt de opname van verwijzingen naar arbeidsrechten en sociale bescherming in het Just Transition Work Programme dat is aangenomen tijdens de klimaatonderhandelingen van COP28, en erkent het voortdurende werk dat door vakbonden over de hele wereld wordt verricht om klimaatverandering aan te pakken. Niettemin is het ontbreken van elke verwijzing naar werknemers en hun vakbonden in de belangrijke "Global Stocktake" van COP28, die de voortgang in

landen over de hele wereld bijhoudt, een aanzienlijke nalatigheid en geeft het de omvang van het werk aan dat nodig is om ervoor te zorgen dat het in de komende jaren wordt opgenomen.

BWI

Vanuit BWI werden de volgende actiepunten aan de nationale overheden voorgelegd:

- Prioriteit te geven aan de uitvoering van een rechtvaardig overgangsprogramma dat arbeidskwesties centraal stelt, de mensenrechten handhaaft en arbeidsnormen verbetert voor alle werkers, ongeacht hun status.
- Dringende maatregelen te nemen om de normen voor arbeidsveiligheid en maatregelen ter beperking van hittebelasting te verbeteren om werkers te beschermen bij klimaatnoodsituaties.
- Klimaatbestendige infrastructuur en huisvesting te ontwikkelen met het oog op het welzijn en de behoeften van de meest kwetsbare werkers, bijdragend aan langetermijnklimaatadaptatie, bestand tegen extreme weersomstandigheden en het beperken van klimaatgerelateerde risico's.

“Werknemers moeten deel uitmaken van de oplossingen. Zij zullen de huizen en infrastructuur bouwen die nodig zijn om de toezeggingen voor emissiereductie in het kader van het Parijsakkoord te realiseren. Zonder werknemers en hun vakbonden aan tafel, is er geen garantie dat initiatieven voor een koolstofarme en veerkrachtige wereld rechtvaardigheid zullen bieden voor de meest kwetsbare gemeenschappen van werknemers, en niet alleen winst voor de welgestelde weinigen.” Aldus BWI General Secretary Ambet E. Yuson. Ook op landelijk niveau waren er vakbonden aanwezig in Dubai.

FNV, NEDERLAND

De FNV was op in Dubai vertegenwoordigd door Bas van Weegbergen. Hij werkte op de klimaatop samen met Colombiaanse, Nigeriaanse en Somalische vakbondsfederaties en beaamde het belang van internationale solidariteit. Het statement was duidelijk: “een rechtvaardige transitie naar een economie binnen de planetaire grenzen is niet mogelijk zonder werknemers”.

FESTU, SOMALIË

Vanuit Somalië sprak Omar Faruk namens de landelijke vakbondsfederatie FESTU. Eerder dit jaar wist FESTU een groot succes te behalen, door af te dwingen dat vakbonden in de toekomst nauw betrokken worden in het opstellen van landelijke klimaatwetgeving. Op de COP maakte FESTU zich hard voor het betrekken van sociale stakeholders in de energie transitie en stelde dat een eerlijke transitie alleen ‘eerlijk’ is als arbeidsrechten wereldwijd hoog op de agenda blijven staan bij de beleidsbepalers.

NAAWU, INDIA

Aan het begin van de COP organiseerde Global People’s Caravan een petitie en mars, om het belang van de klimaateffecten op de landbouwindustrie aan te stippen. Onze partner uit India, NAAWU met leden actief in de landbouw, visserij en bosbouw, was hier in een van de initiatiefnemers. Ook zij brachten 5 actiepunten naar voren voor de wereldleiders op de klimaatop, namelijk:

- Ontwikkeling van voedselzekerheidssystemen aangepast aan klimaatverandering.
- Beëindiging van het monopolie op water, land en hulpbronnen.
- De vervuiler moet betalen voor klimaatvernietiging.
- Verzekering van deelname van plattelandsbewoners.
- Beëindiging van het gebruik van fossiele brandstoffen.

CIMPAME, COLOMBIA

Uit Zuid-Amerika werd Colombia vertegenwoordigd door leden van Just Transition Onderzoek Observatorium CIPAME. Zij organiseerde verschillende webinars om het belang van werknemers in een eerlijke energie transitie naar voren te brengen en kregen bijval van vakbondsleiders uit de belangrijkste energie-sectoren in het land: elektriciteit, olie en steenkool.

SINTRACARBON, COLOMBIA

Igor Diaz Lopez van SINTRACARBON (de steenkool vakbond) sprak in Dubai namens zijn leden. Hij stipte aan dat, ook in een eerlijke energie transitie ook de werkgelegenheid in de sectoren gaat veranderen, er ook een plan moet komen voor de werkers die in de fossiele energiesector werken.

NLC, NIGERIA

Joe Ajaero, president van Nigeria Labour Congress (NLC), zegt dat de organisatie ervoor zal zorgen dat er sociale vangnetten en verzekeringspolissen worden geboden voor werknemers die hun baan kunnen verliezen in het licht van de wereldwijde energietransitie. “Desalniettemin zullen we, in anticipatie op de overgang, als vertegenwoordigers van werknemersorganisaties, voorzieningen treffen voor sociale vangnetten, pensioenregelingen en verzekeringspolissen voor mensen die hun baan kunnen verliezen.”

Terwijl de wereld begint met de overstap van fossiele brandstoffen, zijn er oproepen voor een ‘rechtvaardige overgang’ die niemand achterlaat, inclusief personen die werken bij fossiele brandstofbedrijven en van wie de banen mogelijk worden beïnvloed. Tijdens de lopende COP28 in Dubai organiseerde de NLC een bijeenkomst met het thema: ‘Rechtvaardigheid voor werknemers in de rechtvaardige overgang’, gericht op het bevorderen van de rechten van werknemers nu de gesprekken over de overstap naar schonere energie wereldwijd aan momentum winnen. Lees hier het hele verhaal van NLC.

COSET, NIGERIA

Naast de nationale vakbond, was ook de coalitie van sociaal ecologische transitie uit Nigeria CoSET aanwezig in de Verenigde Arabische Emiraten. Zij kwamen met de volgende actiepunten voor een eerlijke klimaat transitie in de Nigeriaanse context:

- Klimaatfinanciering, het aanpassingsfonds en het fonds voor verlies en schade moeten worden verstrekt door de ontwikkelde landen als gedeeltelijke vergoeding voor hun historische verantwoordelijkheid

van 92% van de wereldwijde emissies en milieu-degradatie.

- Capaciteitsopbouw voor een rechtvaardige energietransitie en de productie van hernieuwbare energie.
- Herziening van de landbouw- en voedselsystemen om voedselarmoede en -onzekerheid in het mondiale zuiden aan te pakken, met respect voor cultuur, middelen van bestaan en het aanpakken van genderongelijkheid.
- Verhoging van de ambitie en stoppen met exploratie van fossiele brandstoffen en in plaats daarvan meer investeren in hernieuwbare energie en de groene economie.
- Onze actie moet verder gaan dan de COP, we moeten volhardend en consistent zijn en elke beschikbare gelegenheid, zowel lokaal als internationaal, benutten om onze stem te laten horen, te mobiliseren, te organiseren en deel te nemen.

CONCLUSIE

We zijn trots op onze partners, die zich namens de wereldwijde vakbeweging uit hebben gesproken op de jaarlijkse klimaatop. Als Mondiaal FNV beamen we de noodzaak voor internationale klimaatwetgeving. Maar de transitie naar een schonere wereld mag niet ten kosten gaan van werkers en is alleen eerlijk als zij ook daadwerkelijk een plek aan de tafel krijgen waar de beslissingen gemaakt worden.

[Lees meer via de websitepagina](#)

MULTISTAKEHOLDERBIJEENKOMST ZADEN



“Eerlijk werk in de zadenketen” is het onderwerp van discussie vandaag. Vertegenwoordigers van werkgeversassociatie Plantum, zadenbedrijven, het Ministerie van Landbouw, NGO's, onderzoeksbureaus en vakbonden uit Nepal, India en Nederland bespreken op deze multi-stakeholderbijeenkomst strategieën voor sociaal verantwoord ondernemen.

FNV-VLAG OP MOUNT EVEREST



Afgelopen zaterdag om 8:30 uur stond UNITRAV-lid en Sherpa, Lakpa Dendi, voor de tiende keer boven op de Mount Everest. Dit keer met een vlag waarop de logo's van FNV, General Federation of Nepalese Trade Unions

en Unitrav te zien waren. Het planten van deze vlag diende als een wake-up call voor de hele wereld: klimaatverandering treft de arbeidsmarkt en de werkgelegenheid!

Met hun actie willen zij aandacht vragen voor:

- Ongeplande en gevaarlijke aanleg van wegen.
- Bedreiging voor biodiversiteit.
- Vernietigde trekkingroutes samen met schilderachtige schoonheid.
- Trekkingdagen die worden omgezet in reizen per voertuig om de reis zo kort mogelijk te houden.
- Een trektocht die ooit een maand duurde, is nu teruggebracht tot een week.
- Dit heeft gevolgen gehad voor gidsen en dragers, omdat zij per dag worden betaald.

Samen strijden we voor een wereld waarin werkers beschermd worden tegen de vernietigende impact van klimaatverandering! Wij danken UNITRAV, Lakpa Dendi Sherpa en GEFONT voor hun onvermoeibare steun aan onze Just Transition campagne.

Bekijk de beklimming van Mt. Everest door Lakpa Dendi Sherpa en crew op LinkedIn

PODCAST RANA PLAZA

WAAR GEEN WIL IS, IS EEN WET?

Op 24 april 2013 stortte kledingfabriek Rana Plaza in. 1134 mensen kwamen om het leven, ruim 2500 mensen raakten gewond. Iedereen riep dat een ramp als deze nooit meer mocht gebeuren. Wat is er sindsdien veranderd? En hoe zorgen we ervoor dat we een dergelijk ramp in de toekomst voorkomen? Deze vragen staan centraal in de podcast '10 jaar na Rana Plaza: waar geen wil is, is een wet?' die Mondiaal FNV speciaal voor deze dag maakte.



Kledingfabriek Bangladesh. Foto: Catrien Ariens

Luister hier de podcast

Host: Manon Wolfkamp (Initiatief Duurzaam en Verantwoord Ondernemen)
Gasten: Lara Wolters (PvdA), Stieneke van der Graaf (ChristenUnie), Tuur Elzinga (Mondiaal FNV), Alexander Kohnstamm (Fair Wear Foundation), Tamar Hoek (Solidaridad).

INITIATIEVEN SINDS RANA PLAZA

Al sinds 2011 wordt gesproken over een zorgplicht van bedrijven om rekening te houden met mens en milieu. Na het instorten van Rana Plaza zijn in Nederland convenanten opgestart waarin bedrijven, maatschappelijke organisaties en vakbonden hier samen mee aan de slag zijn gegaan: de convenanten internationaal

maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO). "Hoewel het convenant voor kleding en textiel heeft geholpen is wetgeving nodig. Dit zorgt voor een eerlijk speelveld tussen de bedrijven die wel verantwoord ondernemen en de achterblijvers." Stelt Tuur Elzinga, voorzitter van Mondiaal FNV.

Naast de convenanten was specifiek voor Bangladesh een Veiligheidsakkoord opgezet. Hierin maakten kledingbedrijven afspraken met de vakbond en hun leveranciers over de veiligheid van hun fabrieken. "Bedrijven committeerden zich aan bepaalde afspraken en zijn verplicht om deze na te komen. Juist deze juridische bindendheid bleek het succes van het Veiligheidsakkoord." stel Alexander Kohnstamm, Fair Wear Foundation. Het is echter een vrije keuze of bedrijven het akkoord tekenen waardoor ook deze impact beperkt blijft. Daarom is brede IMVO-wetgeving nodig.

IMVO-WETGEVING

Om op grote schaal de kledingindustrie te verbeteren is wetgeving nodig. Wetgeving legt de lat voor alle bedrijven hoger en creëert een gelijk speelveld tussen de bedrijven die al wel stappen zetten via bovenstaande initiatieven en de achterblijvers. Lara Wolters, Europarlementariër voor PvdA heeft hiertoe het initiatief genomen in Brussel en Stieneke van der Graaf, ChristenUnie heeft een initiatiefwet ingediend in de Tweede Kamer. "De politieke processen vullen elkaar goed aan" concluderen beiden. In de podcast lichten zij toe hoe zij dit aanpakken.

WANNEER KOMT ER EINDELIJK WETGEVING VOOR KLEDINGINDUSTRIE?

Op 21 maart 2023 publiceerde vakbondsleider in Bangladesh Nazma Akther, samen met collega Ruben Korevaar, een artikel in het Nederlands Dagblad over het bezoek van de Tweede Kamer aan Bangladesh. De oproep destijds was duidelijk: "zorg voor wetgeving voor internationaal, maatschappelijk verantwoord ondernemen."

KABINET PRESENTEERT AFRIKA STRATEGIE (2023-2032)

Op vrijdag 26 mei presenteerde het kabinet de langverwachte Afrika-strategie. Mondiaal FNV heeft de totstandkoming op de voet gevolgd en vakbondsleiders uit Afrika in staat gesteld om hun prioriteiten in te brengen. Zien we dat ook terug? Een eerste reactie.



Bouwvakker in Rwanda. Foto: Jan Banning

GEDRAGEN DEMOCRATIEËN

Kwasi Adu-Amankwah, algemeen secretaris van de Afrikaanse organisatie binnen het Internationaal Vakverbond deed vorig jaar aanbevelingen voor de Nederlandse Afrikastrategie. Mondiaal FNV heeft deze op verschillende momenten gedeeld met het ministerie van Buitenlandse Zaken. Een greep uit zijn adviezen:

1. Zet in op democratieën die worden gedragen door de lokale bevolking, door betrokkenheid van maatschappelijke organisaties te vergroten. Door de vaak zwakke relatie van de overheid met zijn burgers is het van belang dat het maatschappelijk middenveld zich kan ontwikkelen en wordt versterkt
2. Blijf het belang van mensenrechten benadrukken, vakbondsvrijheid in het bijzonder
3. Bestrijd de scheve internationale economische verhoudingen: internationale handel draagt nu niet voldoende bij aan economische groei, staatsinkomen, sociale bescherming en eerlijk werk in Afrika
4. Zet in op het versterken van sociale partners: vakbonden en werkgeversorganisaties hebben ondersteuning nodig om de grotendeels informele economieën te structureren en bij het voeren van constructieve sociale dialoog.

VERANTWOORD ONDERNEMEN & EERLIJK WERK

Afrikaanse belanghebbenden gaven vorig jaar in een reeks evenementen hun prioriteiten mee voor de Afrikastrategie. Mondiaal FNV organiseerde een online bijeenkomst over verantwoord ondernemen en eerlijk werk, samen met het MVO Platform. Vakbondsleiders uit ons netwerk hamerden op het belang van

vakbondsrechten: als die worden gerespecteerd kunnen werkers samen verbetering afdwingen op allerlei terreinen. Denk aan leefbaar loon, veilig en gezond werken, gendergelijkheid, sociale bescherming en het tegengaan van gedwongen- en kinderarbeid.

Het is daarom belangrijk dat er regels komen die bedrijven verplichten om hun verantwoordelijkheid te nemen in het toezien op het respecteren van deze rechten. Het mag niet vrijblijvend zijn voor bijvoorbeeld Albert Heijn om uitbuiting te voorkomen in de producten in hun schappen. Op een verantwoorde manier zaken doen zou als rode draad door de Afrikastrategie moeten lopen, met extra aandacht voor vakbondsvrijheid. Nederlandse bedrijven zouden als normaal onderdeel van hun bedrijfsvoering contact moeten zoeken met lokale betrokkenen als vakbonden. Zij weten wat er speelt en wat er nodig is om mensenrechtenschendingen te voorkomen en op te lossen.

WAT ZIEN WE HIERVAN TERUG?

Om te beginnen met die rode draad: verantwoord ondernemen. Onder de kop 'Duurzame en verantwoorde handel en waardeketens' wordt nog eens gesteld dat de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen leidend blijven voor het Nederlandse beleid op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO), ook in toepassing naast (aanstaande) wetgeving hierop. Dit houdt het ambitieniveau hoog en moet ervoor zorgen dat bedrijven risico's voor mens en milieu in hun ketens in kaart brengen en aanpakken. 'Dit geldt ook voor risico's in waardeketens van Nederlandse bedrijven die zich uitstrekken tot in Afrikaanse landen.' Het is heel goed om dit uitgangspunt zo duidelijk terug te zien. Daarnaast wordt het Vakbondsmedefinancieringsprogramma van Mondiaal FNV en CNV Internationaal uitgelicht als extra inzet om waardeketens met vakbonden te helpen verduurzamen.

Het is sterk dat de Afrikastrategie ingaat in op het punt van scheve internationale economische verhoudingen, vooral onder de noemer van gelijkwaardige economische relaties. Op verschillende plekken wordt het belang van inclusieve economische groei benadrukt,

maar hoe deze tot stand komt is wat minder overtuigend uitgewerkt. Het bedrijfsleven wordt gezien als ‘banenmotor en producent van welvaart’ en het bieden van perspectief op fatsoenlijk werk wordt één keer aangestipt. Hier ligt nog een kans om verder te uit te diepen hoe kan worden toegewerkt naar brede welvaart. Het creëren van meer banen is belangrijk, maar dan wel fatsoenlijk werk. Iets waar vakbonden een cruciale speler in zijn.

Een ander goed punt van de strategie is de nadruk die wordt gelegd op het belang van het maatschappelijk middenveld: ‘Nederland deelt de visie van de AU [Afrikaanse Unie – red.] Agenda 2063 dat voldoende civic space, of ruimte voor het maatschappelijk middenveld, essentieel is voor samenlevingen waar mensen hun potentieel kunnen realiseren.’ Het versterken van maatschappelijke organisaties, waaronder vakbonden, wordt expliciet als prioriteit gesteld. Dit is ook zeer belangrijk om te komen tot gedragen democratieën en beleid, bijvoorbeeld op het gebied van een eerlijke klimaattransitie.

Universele mensenrechten hebben een prominente plek in het hoofdstuk over de uitgangspunten van de strategie.

Vakbondsrechten worden niet als zodanig genoemd, wel mensenrechtenschendingen die juist vakbonden kunnen adresseren. Denk aan gedwongen- of kinderarbeid, het recht op sociale zekerheid en toewerken naar een leefbaar loon. Het formaliseren van de informele economie is een wens die wel in het document wordt uitgesproken, maar de rol die sociale partners kunnen spelen wordt niet aangestipt.

CONCLUSIE

Tot slot wil collega Rosa van Wieringen, beleidsmedewerker Afrika, het volgende meegeven:

“Het is duidelijk dat het ministerie zorgvuldig te werk is gegaan en een belangrijk document heeft gepubliceerd. Dat zij ook Afrikaanse belanghebbenden uitgebreid heeft geconsulteerd verdient een compliment. Ik had echter graag gezien dat de rol van de vakbeweging explicieter was meegenomen. Voor stevige democratieën, inclusieve economische ontwikkeling en een eerlijke klimaattransitie is het van vitaal belang dat werkers zich kunnen organiseren en samen een vuist maken. Ook is de vraag of het ministerie deze ambities kan waarmaken nu is aangekondigd dat een aanzienlijk deel van het ontwikkelingsbudget naar de opvang van asielzoekers zal gaan.”

RESULTATEN VMP-PROGRAMMA IN VOGELVLUCHT

Mondiaal FNV ontvangt fondsen van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP). Dit is een programma van het ministerie van Buitenlandse Zaken en heeft als doel vakbonden in lage- en middeninkomenslanden te versterken. Hieronder geven we een overzicht van de resultaten en het bereik van het programma.



Via het VMP steunt Mondiaal FNV de vakbond voor werkers in de bloemenindustrie in Oeganda. Foto: Jan Banning

De vakbondsindicatoren voor 2023 worden hieronder gepresenteerd:

Trade Union Indicators	Plan 2021	Realised 2021	Plan 2022	Realised 2022	Plan 2023	Realised 2023
Number of concluded CBAs (sectoral, national)	10	10	5	3	10	10
Number of concluded CBAs (company level)	140 ¹	1,166	271	70	100	905
Coverage ² of CBAs	1.54M	1.95M	622,5k	471521	1.4M	244005
Number of improved labour laws	8	9	12	4	6	10
Coverage of policy change		156.3M	11M	3.36M	20M	5.1M
Number of trade unions supported	54					
National Centres		11	11	6	6	5
Regional Umbrellas		2	6	4	2	2
Sectoral Global Union Federations		5	6	8	7	7
Sectoral federations (national)		73	55	52	65	49
Other trade unions		23	15	90	21	NA
Number of male trade union members	6.3M	43M	6.2M	6.15M	40M	7.63M
Number of female trade union members	3.9	18M	3.8M	3.42M	17M	5.94M
Number of women participants in training events	3	15,726	4,638	16,201	14k	13699
Number of male participants in training events		10,633	4,480	18,092	10k	15837
Number of female leaders (top level)		8,108	x	270	750	2536
Number of training events		640	351	1,727	700	1370

In 2023 worden 8 sectorale cao's (collectieve arbeids-overeenkomsten) gerapporteerd uit MENA (sociale dialoog), Somalië (just transition), Bangladesh (sociale dialoog) en Oost-Afrika (bouw) en uit twee landen worden nationale bipartiete overeenkomsten op lager niveau tussen vakbonden en werkgevers gerapporteerd: uit Nepal (met betrekking tot provinciale dialoogmechanismen, sociale dialoog) en uit Somalië (sociale dialoogmechanismen op staatsniveau, onder het federale niveau).

De dekking van cao's op sectorniveau is 15.225 werkers, exclusief de bipartiete overeenkomsten die zich voorbereiden op nationale tripartiete beleidswijzigingen (om dubbel telling te voorkomen); de dekking van de 905 cao's op bedrijfsniveau is 228.780 werkers, met het grootste aantal uit het Indonesische programma voor gendergelijkheid (meer dan 111.000 werkers), de sociale dialoog in Ethiopië (51.000 werkers) en groenten en fruit in Peru (meer dan 38.000 werkers).

Positieve beleidsveranderingen worden gerapporteerd uit Somalië (formalisering van de sociale dialoog), Ethiopië (richtlijn voor particuliere uitzendbureaus), Zuid-Azië (2 nieuwe landen als ondertekenaars van het verdrag inzake scheepssloperijen in Hongkong), India (sociale zekerheid), Nepal (sociale zekerheid), Indonesië (veranderingen op provinciaal niveau met betrekking tot gender-gerelateerd geweld en werkzekerheid) en twee MENA-landen.

De wijzigingen in de sociale zekerheid in India hebben positieve gevolgen voor zeker 400 miljoen mensen, en de wijziging in de sociale zekerheid in Nepal heeft positieve gevolgen voor de rechten van ongeveer 15 miljoen informele werkers. Deze aantallen komen bovenop de 5,1 miljoen mensen die profiteren van de andere beleidsveranderingen die in de tabel worden genoemd, aangezien deze zeer grote aantallen als uitschieters worden beschouwd.

AANTAL VAKBONDSORGANISATIES

Mondiaal FNV steunt in 2023 vijf landelijke vakbondscentra: Ethiopië (CETU), Oeganda (NOTU), Rwanda (CESTRAR), Somalië (FESTU), Nepal (JTUCC). De samenwerking met CUT in Colombia eindigde toen onze steun verschoof naar het Palm Oil Unions Cooperation Platform.

Via het programma voor sociale dialoog steunt Mondiaal FNV twee regionale koepels van vakbonden: EATUC in Oost-Afrika en SARTUC in Zuid-Azië.

Mondiaal FNV werkt samen met 7 GUF's (Global Union Federations of wereldwijde vakbondsfederaties in een bepaalde beroepssector):

- BWI in de bouw- en bosbouwsector voor het bouwprogramma;
- IUF (hotels, toerisme, voeding en landbouw) voor ons werk aan bloemen en palmolie;
- en verschillende anderen in de programma's voor sociale dialoog en eerlijke energietransitie in onder andere MENA, Zuid-Azië en Indonesië: PSI (publieke sector), IndustriALL (productie, industrie en mijnbouw), UNI (diensten), EI (onderwijs), ITF (transport).

Via deze GUF's ondersteunt Mondiaal FNV ongeveer 40 sectorbonden.

Mondiaal FNV steunt ook de volgende nationale sectororganisaties op bilateraal niveau: STECOMA (bouw, Rwanda), EIFCMWCOTU (Ethiopië), UHISPAWU (bloemen, Oeganda), NFFPFATU (bloemen, Ethiopië). Enkele andere brancheorganisaties steunt Mondiaal FNV via stichtingen (ngo's), de zogenaamde Labour Resource Organisations (LRO's), waaronder de lokale textiel- en leersectoren in Bangladesh, de palmolievakbonden in Indonesië, de meeste Indiase partners en FENTAGRO in de Peruaanse landbouwexportsector.

AANTAL LEDEN GESTEUND

In totaal hebben de partners die wij ondersteunen 41,14 miljoen mannelijke leden en 20,92 miljoen vrouwelijke leden. Omdat we de 33,4 miljoen mannelijke en 14,9 miljoen vrouwelijke leden die vertegenwoordigd zijn in de Alliantie voor Sociale Zekerheid in India als een uitschieter beschouwen, zijn de resterende 7,63 miljoen mannelijke en 5,94 miljoen vrouwelijke leden in de tabel opgenomen. Dit komt overeen met onze rapportage van vorig jaar. In Oost-Afrika blijven we samenwerken met de East African Trade Union Centre (EATUC), die meer dan 2,6 miljoen mannelijke en bijna 2 miljoen vrouwelijke leden heeft.

ACTIVITEITEN

Bij 1370 trainingsbijeenkomsten melden onze vakbonds- en LRO-partners een totaal van 15837 mannelijke deelnemers en 13699 vrouwelijke deelnemers, een gemiddelde van 46,3% vrouwen.

Het aantal gerapporteerde trainingssessies uit Bangladesh is erg hoog (1000), omdat veel kleinere trainingsevenementen moeten worden geperst in de lange werkdagen van vakbondsleden in de lokale textiel- en leerindustrie. Andere grotere trainingsaantallen

worden gemeld voor het zaadprogramma in Zuid-Azië (76) en voor de palmoliesector in Indonesië (75), evenals respectievelijk 27, 22 en 20 evenementen voor de sociale dialoog in Ethiopië, de sociale dialoog in MENA en gendergelijkheid in Indonesië.

De cijfers over vrouwelijk leiderschap in de partnerbonden zijn nog niet erg nauwkeurig of vergelijkbaar. De absolute cijfers en het percentage vrouwelijke leiders per vakbond zijn daarom meer een indicatie van de omvang van de problemen dan een maatstaf voor de

prestaties van het programma. Helaas heeft Mondiaal FNV de voor 2024 geplande genderaudit moeten uitstellen tot 2025. Het aantal vrouwelijke leiders dat is gerapporteerd als 'topniveau' is 2536, waarvan 1671 zijn gerapporteerd door de Indonesische partners van het gendergelijkheidsprogramma (waar ook 3864 mannelijke leiders zijn gerapporteerd); de volgende vakbonden rapporteren ook een groot aantal: de bloembonden in Oost-Afrika (454), Somalië (120) en de Indonesische palmoliebonden (88).

SOCIAAL VERSLAG

In het sociaal jaarverslag 2022 kijken we terug op de ontwikkelingen binnen de werkorganisatie van Mondiaal FNV.



Medewerkers en consultants Mondiaal FNV 2024. Foto Liesbeth Dinnissen

DIVERSITEIT EN INCLUSIE

Mondiaal FNV wil vakbonden inclusiever maken en zorgen voor meer aandacht voor discriminatie op de werkvloer, meer zeggenschap voor vrouwen, LHBTI+ personen en mensen van diverse kleur. In alle projecten en programma's vragen we hier aandacht voor. Het is mede daarom belangrijk dat ook Mondiaal FNV en haar medewerkers zich op dit terrein ontwikkelen. Daarom zijn we in 2023 een traject gestart, met hulp van een externe expert, waarbij we onderzoeken op welke manier we onze organisatie inclusiever en diverser kunnen maken, door te kijken naar ons eigen gedrag, uitingen, en de manier waarop we projecten en programma's formuleren.

ZIEKTEVERZUIM EN WERKDruk

In 2023 had Mondiaal FNV nog steeds te maken met een relatief hoog ziekteverzuim (9,9% waarvan 8,7% langdurend en 1,2% kortdurend). Externe consultants werden ingezet voor vervanging of ondersteuning van medewerkers en directeur. De werkdruk was helaas nog steeds hoger dan gewenst en niet alle plannen konden doorgang vinden. Om de werkdruk te helpen verbeteren hebben we een nieuw

vergaderschema opgezet, waarbij het aantal vergaderingen werd verminderd.

INTEGRITEIT EN GEDRAG OP DE WERKVLOER

We namen afscheid van onze externe vertrouwenspersoon en -adviseur Inge Te Brake en verwelkomden onze nieuwe vertrouwenspersoon Marieke de Jong. Naast dat Marieke als vertrouwenspersoon beschikbaar is heeft zij meer malen met het voltallige team gesprekken gevoerd over gedrag op de werkvloer en integriteit. De samenwerking met SEE HEAR SPEAK UP als klokkenluidersplatform werd voortgezet. Collega's en consultants werden opnieuw getraind op het gebied van veilig reizen in risicogebieden.

Er werden in 2023 geen meldingen van fraude of klachten omtrent gedrag ingediend.

PERSONEEL

Aan het einde van 2023 waren er bij Mondiaal FNV 18 mensen (15,6 FTE) in dienst en waren er vier vacatures (twee reguliere functies, twee nieuwe). Alle collega's hadden een vast dienstverband.

Er ontstond een aantal vacatures doordat collega's hun carrière elders vervolgden en doordat er tijdelijke extra gelden geworven werden. Er werden met de OR en de organisatie gesprekken gevoerd over de invulling van de ontstane ruimte. Met Human Capital Group werkten we aan beschrijvingen van nieuwe functies ten bate van de vacatures. Ook zijn we met hulp van Human Capital Group een traject gestart waarbij we al bestaande functiebeschrijvingen tegen het licht houden en aanpassen waar nodig. De functie van Managing Director werd omgezet in de functie van Directeur en met betrekking tot de bevoegdheden en verantwoordelijkheden van de directeur werd een directiestatuut opgesteld en akkoord bevonden door het bestuur.

MONDIAAL FNV WORDT OP HR-GEBIED ONDERSTEUND DOOR EEN CONSULTANT VAN DE FNV

Mondiaal FNV werkte in Nederland ook met een aantal zelfstandigen die ons bij ziek- en piekmomenten ondersteunen in Nederland en met 11 zelfstandige regioconsultants die ons werk en onze partners ondersteunen 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, Ecuador.

Naar aanleiding van gesprekken met onze regioconsultants is een werkgroep opgezet waarin de werkzaamheden en verantwoordelijkheden van deze consultants worden besproken en waar nodig herzien.

DAGELIJKE LEIDING EN BESTUUR

De dagelijkse leiding bij Mondiaal FNV ligt bij directeur Karen Brouwer, die verantwoording aflegt aan het bestuur van de stichting. Gedurende een aantal maanden werd Karen wegens ziekte vervangen door interim-directeur Marjan van Noort. In 2023 werd een directiestatuut opgesteld en geïmplementeerd.

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 5 maal per jaar samen. Het bestuur is onbezoldigd: de leden ontvangen geen vergoeding voor het deelnemen aan de vergaderingen.

BESTUURSLEDEN STICHTING MONDIAAL FNV IN 2023

- Tuur Elzinga, voorzitter
- Willem Noordman, penningmeester
- Marieke Manschot, algemeen lid (secretaris vanaf 2024)
- Zamaney Menso, algemeen lid
- Walter Dresscher, algemeen lid

HERZIENING STATUTEN STICHTING MONDIAAL FNV

In 2023 werd een herziening van de statuten voorbereid om deze in lijn te brengen met de wet bestuur en toezicht rechtspersonen en het directiestatuut op te nemen. De afronding hiervan zal in 2024 plaatsvinden.

CAO EN BELONINGSBELEID

Mondiaal FNV volgt de cao van de FNV 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.

PERSONEELSVERGEENWOORDIGING

Bij Mondiaal FNV werd in 2022 een ondernemingsraad geïnstalleerd bestaande uit drie personen. De ondernemingsraad is actief en betrokken. In 2023 ontstond er tweemaal door vertrek van collega's een vacature in de OR. Deze werden opgevuld. Met de directie werd gewerkt aan het vaststellen van nieuwe functies in het licht van de vacatures die ontstonden door extra subsidie-inkomsten en in het kader van het verlichten van de werkdruk van de teamleden en de directeur. Op de agenda van de werkoverleggen stonden thema's als het uitvoeren van een MTO, het laten uitvoeren van een RI&E, functieomschrijvingen, en het verminderen van de werkdruk.

FINANCIEEL VERSLAG

FINanciële Middelen voor Vakbondsondersteuning

In 2023 steunde Mondiaal ongeveer 117 projecten met 56 partners. De financiële middelen hiervoor kwamen het afgelopen jaar voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken (BUZA) in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH). Voor het jaar 2023 t/m 2025 is een extra VMP-subsidie (Combination Track Countries (CTC) en Human Rights Due Diligence (HRDD)) toegekend. 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. Daarnaast ontvangen we bijdragen voor onze inzet vanuit samenwerkingen met andere organisaties, bijvoorbeeld Stichting Wage Indicator, FVOF's en een bijdrage van de Algemene Onderwijsbond.

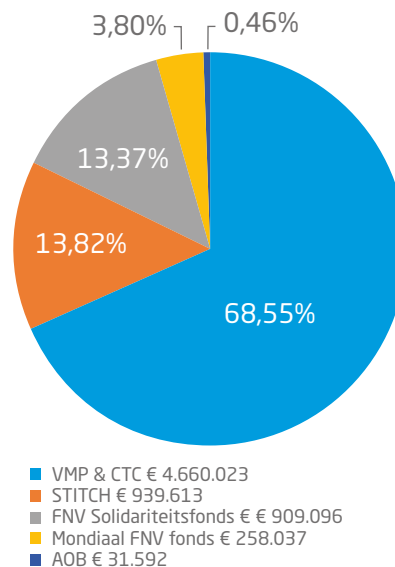
In 2021 startten de nieuwe subsidiefases voor het VMP en STITCH, waarvoor de programma's eind 2020 werden goedgekeurd. In het kader van het VMP sloten we begin 2021 een strategische overeenkomst met BUZA die loopt tot 2030 (tien jaar) en het STITCH programma loopt 5 jaar.

De subsidie die Mondiaal FNV vanuit het VMP ontvangt vermindert de komende jaren van omvang en zal na 5 jaar op ongeveer 30% minder uitkomen jaarlijks dan ontvangen werd in 2020. Mondiaal FNV ondervangt deze terugloop door meer in te zetten op het verkrijgen van andere subsidies, het verhogen van de inkomsten uit donaties en die uit cao-afspraken. In 2021 werd een institutionele fondsenwerver aangetrokken om ons bij te staan in het verkrijgen van extra subsidies, giften en fondsen.

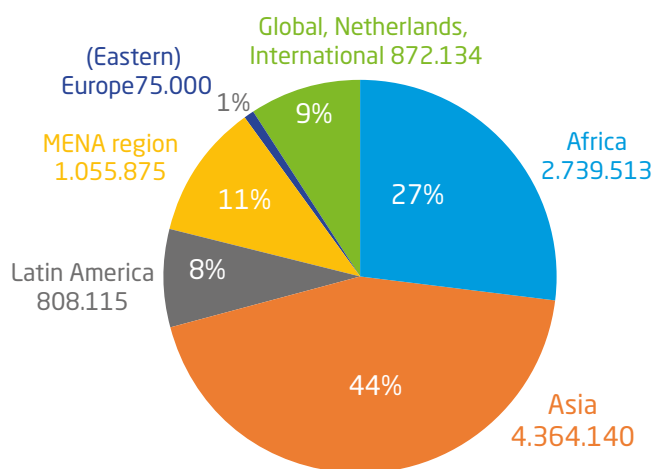
PROJECTBESTEDINGEN

Met de ontvangen subsidies en donaties ondersteunt Mondiaal FNV projecten van partners in Azië, Afrika en Latijns-Amerika. Vanuit het VMP werd 68,55 % van de projectbestedingen gefinancierd. Vanuit STITCH 13,82%. De overige bronnen stonden garant voor 17,63% van de projectbestedingen.

Gerealiseerde project & activiteit betalingen / minus terug stortingen



Regionale verdeling van aangevane verplichtingen



TOELICHTING OP HET FINANCIËLE VERSLAG

Stichting Mondiaal FNV beschikt in 2023 over middelen van de overheid via het Vakbonds-medefinancieringsprogramma (VMP), het STITCH-programma, kleinere subsidies, en eigen middelen afkomstig van de FNV, FNV- sectoren, de AOB en donateurs. Ook worden inkomsten in samenwerking met de FNV verworven via het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Sinds 1 januari 2012 heeft Stichting Mondiaal FNV de ANBI-status. Stichting Mondiaal verantwoordt op basis van algemeen aanvaarde verslaggevingsregels en meer specifiek Richtlijn C1 voor Kleine organisaties zonder winststreven.

In 2023 verstrekte de FNV aan Mondiaal FNV een instandhoudingsbijdrage (€282.000). Via de direct aangesloten sectoren en AOb worden projectmiddelen overgedragen aan Mondiaal FNV. De besteding van deze gelden geschiedt onder verantwoordelijkheid van de stichting in nauwe samenspraak met de AOb en de verschillende sectoren en de sector-overstijgende Commissie Internationale Projecten (SCIP), een sub-commissie van de commissie Internationale Zaken en Solidariteit van het FNV-Ledenparlement. De bijdragen die door Mondiaal FNV worden besteed gaan naar projecten die vooraf door de inbreng van FNV-sectoren en de AOb bepaald worden.

De inkomsten van Mondiaal FNV zijn redelijk stabiel te noemen. 2023 was het derde jaar van twee van onze subsidieprogramma's. Met het ministerie van Buitenlandse Zaken, Directie Duurzame Economische Ontwikkeling (DDE) gingen we in 2021 een nieuwe strategische samenwerking aan van 10 jaren onder het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Onder pensioenschap van Fair Wear Foundation startte in 2021 het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH) onder het subsidieprogramma Power of Voices van het ministerie van Buitenlandse Zaken waaraan Mondiaal FNV als subsidiepartner deelneemt. Daarnaast werkt Mondiaal FNV ook als projectpartner en/of toeleverancier samen met Stichting Arisa, Stichting Loonwijzer en met de FNV (in het kader van de IRBC agreements).

VMP

De door de Stichting beheerde middelen zijn voornamelijk afkomstig uit het VMP. Het jaar 2023 was het derde jaar van de VMP-subsidieperiode 2021- 2030. Voor het jaar 2023 t/m 2025 is een extra VMP subsidie (CTC en HRDD) toegekend. In 2023 bedroegen de project committeringen vanuit het VMP in totaal 74% van alle project committeringen gedaan door Mondiaal FNV.

In 2023 is een bedrag van € 9.309.721,- aan opbrengsten gerealiseerd binnen VMP, de apparaatskostenvergoeding hierin bedroeg € 1.770.779,-. Samen maakt dit 72.8% van de opbrengsten van Mondiaal FNV.

Het gecommitteerde bedrag 2023 ligt vele malen hoger dan het voorgaande boekjaar omdat in 2022 de meerjarige projecten liepen en er minder gecommitteerd hoefde te worden. In 2023 zijn nieuwe meerjarige project verstrekt. Aan het eind van het jaar 2023 is een derde voorschot verstrekt door het ministerie. Deze was net onvoldoende om de uitgaven te dekken waardoor een vordering op de subsidieverstrekker resteert.

STITCH

STITCH is een samenwerking tussen Fair Wear Foundation (FWF), CNV Internationaal, Mondiaal FNV, ETI (VK), CIVIDEP (India) en CDI (Vietnam). Het partnerschap wordt gefinancierd uit een 5-jarige subsidie van het ministerie van Buitenlandse zaken in het kader van het Power of Voices programma. FWF heeft het pensioenschap. In 2023 is binnen STITCH door Mondiaal FNV een bedrag van € 1.390.921 gecommitteerd aan projecten. De apparaatskostenvergoeding bedroeg € 390.657,-.

APPARAATSKOSTEN

De apparaatskosten (organisatiekosten) worden toegerekend op basis van de urenregistratie. Daardoor kunnen begroting en daadwerkelijke resultaten van elkaar afwijken; hoewel getracht wordt om zo realistisch mogelijk te begroten kan het voorkomen dat op een programma meer of minder uren worden geschreven in een betreffend jaar. Afwijkend is de organisatiebijdrage van de FNV. Dit onderdeel van de bijdrage is niet bestemd voor specifieke projecten, maar voor de financiering van een deel van de apparaatskosten, waaronder de fondsenwerving, en deze bijdrage blijft daardoor gelijk.

VERMOGEN MONDIAAL FNV

Het vermogen is een buffer om eventuele niet voorziene tegenvallers op te kunnen vangen. De omvang

