



Landarbeider spuit pesticiden, India. Foto Roderick Polak.

2025 **UPDATE MONDIAAL FNV-FONDS** **VEILIG EN GEZOND WERKEN**

Augustus 2026

Mondiaal **FNV**

Mondiaal FNV-fonds Veilig en gezond werken

De wereld telt nogal wat risicovolle beroepen. Met vakbonden wereldwijd werken we aan bewustwordingscampagnes over veilig en gezond werken en voeren we lobby richting de overheid voor bescherming, sociale zekerheid en werkgarantie.

Sustainable Development Goals (SDG)

Via dit fonds draag je ook bij aan **SDG 8: Eerlijk werk en economische groei**.

Uit het Mondiaal FNV-fonds 'Veilig en gezond werken' wordt een bijdrage gegeven aan:

1. Fatsoenlijke arbeidsomstandigheden in de toeleveringsketen van de zaadproductie - India

Het project wordt gecoördineerd en uitgevoerd door de vakbondsfederaties APVVU, TVVU en KVVU. Deze bestaan uit 382 bonden met in totaal 729,666 betalende in 18 districten. Van deze leden is 60% vrouw. De federaties zetten zich vooral in voor landarbeiders en arme kleine boeren in de informele economie.

2. Onderzoek naar arbeidswetten in Zuid-Azië: meer handvatten voor vakbonden

In Zuid-Azië wordt de arbeidswetten ingrijpend aangepast zonder voldoende betrokkenheid van vakbonden. Dit verslechtert vaak de positie van werknemers. Door een gezamenlijke studie naar veranderingen in de arbeidswetgeving in zes Zuid-Aziatische landen krijgt de vakbeweging een hulpmiddel.

3. Fatsoenlijk werk in de bloemenindustrie 2023-2025 - Ethiopië

We ondersteunen de enige vakbondsfederatie voor de bloemensector in Ethiopië, The National Federation of Farm, Plantation, and Fishery & Agro-Industry Trade Unions of Ethiopia (NFFPFATU). Met bijna 250.000 leden is het de grootste federatie in Ethiopië.

1. FATSOENLIJKE ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN IN DE TOELEVERINGSKETEN VAN DE ZAADPRODUCTIE - INDIA

CONTEXT

Voor de waardeketen van de tuinzaaden zijn Nederland en India/Nepal belangrijke landen. In de zogenaamde *seed valley* in het Westland van Nederland zijn een tiental multinationals gevestigd die zich al decennia lang bezighouden met de tuinzaadveredeling. De veredelde zaden worden voor een groot deel in India en andere landen in Zuid-Azië geproduceerd.

De arbeidsomstandigheden zijn slecht: lage lonen, discriminatie, onveilig situaties en gebruik van kinderarbeid. Lokale autoriteiten, politie en politici ondersteunen meldingen van geweld tegen vrouwen en *Dalits* vaak onvoldoende. Zaadbedrijven werken beperkt mee aan verbeteringen van lonen. Lage opbrengstprijzen zorgen ervoor dat gezinnen afhankelijk blijven van kinderarbeid.

HET PROJECT

Het project richt zich op het verbeteren van de positie van werknemers in de zaadproductie in India.

Speciale aandacht is er voor vrouwen, eerlijke lonen en het uitbannen van kinderarbeid. Dit gebeurt door werknemers te organiseren in vakbonden, hun leiderschapsvaardigheden te versterken, druk uit te oefenen op bedrijven en tussenpersonen en de overheid verantwoordelijk te houden voor de handhaving van arbeidswetgeving. Daarnaast worden media, scholen en juristen betrokken om het draagvlak voor de rechten van werknemers te vergroten.



MGNREGA - Seed workers



IMPACT VAN HET PROJECT (2023 - 2025)

• Ontwikkeling van leiderschap en versterking van de vakbond

Tijdens de projectperiode zijn de leiderschapsvaardigheden van 1.348 leiders in zes districten versterkt. Daarnaast hebben zich in drie staten 91.980 nieuwe werknemers in de zaadsector aangesloten bij de vakbond, terwijl 90% van de bestaande leden hun lidmaatschap heeft verlengd. De resterende 10% zal hun lidmaatschapsbijdrage vóór het einde van het boekjaar in maart 2026 voldoen.

• Lonen en lokale steun

In 58 Gram Panchayats (dorpsgemeenten) zijn unaniem resoluties aangenomen ter ondersteuning van de campagne voor een hoger minimumloon voor werknemers in de zaadsector. Dankzij collectieve onderhandelingen met boeren, ondersteund door deze lokale overheden en gebaseerd op wederzijdse solidariteit tussen werknemers en kleine boeren, zijn de lonen gemiddeld gestegen van 275 naar 490.

• Toegang tot werk en inkomensondersteuning

Het aandeel werknemers met een MGNREGA-kaart is gestegen van 40% naar 100%. Daarnaast is tegen 2025 gemiddeld 90 dagen werkgelegenheid per persoon gerealiseerd via dit programma.

• Erkenning door de overheid en samenwerking tussen stakeholders

De arbeids- en landbouwdepartementen van alle drie de betrokken staten hebben de problemen van werknemers in de zaadsector erkend als even belangrijk als die van boeren.

Zij hebben positief gereageerd door informatie en verzoeken door te geven aan zaadagenten om aandacht te besteden aan deze kwesties.

In elke staat zijn gezamenlijke bijeenkomsten georganiseerd tussen boeren, werknemers en zaadagenten.

• Bestrijding kinderarbeid

45 kinderen die betrokken waren bij kinderarbeid zijn gemotiveerd om terug naar school te gaan. Deze kinderen waren eerder gestopt met school om hun families te ondersteunen, nadat die voor werk naar steden waren gemigreerd. Door verschillende interventies werden hun ouders gestimuleerd om terug te keren naar hun dorpen, werk te vinden via het MGNREGA-programma en deel te nemen aan de zaadproductie.



Strengthen children's Associations and evening activities

Voorafgaand aan deze interventie hadden ouders onvoldoende werkmogelijkheden in de landbouw vanwege het seizoensgebonden en onzekere karakter van het werk. Bovendien leidden lage en ongelijke lonen tot voedselonzeekerheid binnen gezinnen.

Omdat vrouwen vaak minder verdienden dan mannen in de landbouw en zaadproductie, waren veel gezinnen

afhankelijk van de inkomsten van hun kinderen.
Hierdoor kwam kinderarbeid veel voor.

De verbetering van de inkomenssituatie van gezinnen
heeft daarom een belangrijke bijdrage geleverd aan het
terugdringen van kinderarbeid en het vergroten van de
onderwijskansen voor kinderen.



Public advocacy and meetings with officials



Gender Analysis and Planning workshops

2. ONDERZOEK NAAR ARBEIDSWETTEN IN ZUID-AZIË: MEER HANDVATTEN VOOR VAKBONDEN

In Zuid-Azië wordt de arbeidswetten ingrijpend aangepast zonder voldoende betrokkenheid van vakbonden. Dit verslechtert vaak de positie van werknemers. Door een gezamenlijke studie naar veranderingen in de arbeidswetgeving in zes Zuid-Aziatische landen krijgt de vakbeweging een hulpmiddel. Hiermee kan zij beter en gericht strategieën ontwikkelen om haar rol in het overleg met overheid en werkgevers op te eisen.

UITVOERING

Dit onderzoek wordt gedaan door ITUC-Asia Pacific, de regionale tak van de internationale vakbondsconfederatie ITUC en hun leden in de deelnemende landen en vindt plaats tussen juli 2025 en maart 2026.

ONDERWERPEN

Veiligheid en gezondheid op het werk is in alle landen een belangrijk thema. Daarnaast zijn lonen, sociale zekerheid en vakbondsvrijheid de focus van de studie.

DOEL VAN HET ONDERZOEK

De studie vergelijkt de arbeidswetten in zes Zuid-Aziatische landen: Bangladesh, India, de Maldiven, Nepal, Pakistan en Sri Lanka. Ze kijkt naar wat gelijk is, wat verschilt en hoe de wetten veranderen. Ook worden de ervaringen van werknemers onderzocht, vooral van vrouwen en mensen met informeel werk, via gesprekken met vakbonden.

PRAKTISCHE GIDS VOOR VAKBONDEN

Op basis van deze informatie wordt een praktische gids gemaakt om vakbonden te helpen bij overleg met beleidsmakers, het verbeteren van arbeidswetten voor vrouwen en het voorkomen van slechtere arbeidsvoorwaarden in de regio.



3. DECENT WORK IN THE FLOWER INDUSTRY 2023-2025

CONTEXT

De bloementeel is nu een van de belangrijkste bronnen van buitenlandse inkomsten voor Ethiopië. Het land is de vierde grootste exporteur van snijbloemen naar de Europese Unie buiten de EU. De meeste bloemen uit Ethiopië worden naar Nederland geëxporteerd, namelijk meer dan 80 procent.

VERSTERKING VAKBONDSFEDERATIE

We ondersteunen de enige vakbondsfederatie voor de bloemensector in Ethiopië, The National Federation of Farm, Plantation, and Fishery & Agro-Industry Trade Unions of Ethiopia (NFFPFATU). Met bijna 250.000 leden is het de grootste federatie in Ethiopië. In de horticultuur vertegenwoordigt NFFPFATU bijna 65.000 werknemers, waarvan 65% vrouw. Het is van belang om de capaciteit van de federatie te versterken wil het duurzame resultaten voor werknemers kunnen behalen.



Foto: Jeroen van Loon

WAT IS ER AAN DE HAND

Werkgevers treden arbeidswetgeving vaak met voeten en worden cao's niet altijd nageleefd maar dit is moeilijk aan te vechten. Het Ethiopische regime is repressief en vakbonden konden tot een aantal jaar geleden geen openlijke kritiek uiten op de overheid of bedrijven.

Desondanks heeft de vakcentrale CETU, met steun van haar lidbonden, inclusief NFFPFATU, tripartite onderhandelingen afgedwongen over een concept-amendement op de arbeidswetgeving waarin rechten van werknemers ernstig beperkt werden. Deze onderhandelingen hebben geresulteerd in verbeterde arbeidswetgeving, inclusief een verbod op seksueel geweld op de werkvloer en een tripartite overeenkomst om een nationaal minimumloon in te stellen.

De ruimte voor vakbonden is met de komst van Premier Abiy Ahmed vergroot en zij hebben een sterkere onderhandelingspositie ten opzichte van een aantal jaar geleden, al wordt ook dit regime sinds het afgelopen jaar repressiever. Daarom is het belangrijk om nu te zorgen dat vakbonden sterk genoeg zijn om de ruimte die ze hebben verworven kunnen behouden.

WAAR DRAGEN WE AAN BIJ

Vakbonden streven ernaar om:

- sterker, beter georganiseerd en inclusiever te worden;
- actief en gelijkwaardig deel te nemen aan collectieve en inclusieve onderhandelingen met werkgeversorganisaties;
- arbeidsorganisaties te zijn die iedereen vertegenwoordigen en in het bijzonder vrouwen ondersteunen en versterken in vakbondsactiviteiten.

WELKE ACTIVITEITEN WORDEN UITGEVOERD

Het programma omvat een reeks trainingen gericht op het versterken van vakbondsleiderschap en sociale dialoog. In totaal zijn er 12 trainingen over onder meer collectieve onderhandelingen, arbeidsrecht, conflict-beheersing, klachtenafhandeling en gezondheid en veiligheid op het werk, waaraan 180 vakbondsleiders, hun leden, vrouwencommissieleden, overheidsdeskundigen en leidinggevenden uit de landbouwsector deelnemen. Daarnaast zijn er 3 specifieke trainingen gericht op het opnemen van de rechten van werkende vrouwen in collectieve arbeidsovereenkomsten en 3 bijeenkomsten voor ervaringsuitwisseling tussen vrouwencommissies.

EFFECTEN

Er zijn 17 nieuwe working women committees opgericht. En in een aantal clusters zijn de salarissen met 52-68% verhoogd dankzij cao-onderhandelingen samen met EHPEA.

