

Mondiaal.

Magazine over het werk van Mondiaal FNV in 2017

Op weg naar schone kleren

De voorwas draait

'Veiligheidsstrainingen zijn een succesverhaal voor de scheepssloop in Alang'

- Vidyadhar Rane -

'Onrecht maakt me giftig'

FNV-voorzitter
Han Busker

Sociale dialoog:
ONMISBAAR
(maar wat is het eigenlijk?)

Mondiaal **FNV**

Met dit boek
maak je je
tiener(-kleinkind)
bewust van
eerlijke kleding

Mode, tot elke prijs?

De Nederlandse Terra is dol op mode, zeker als die lekker goedkoop is. Maar als ze met haar tante – die bij Mondiaal werkt – afreist naar India komt ze tot schokkende ontdekkingen. Haar leeftijdsgenoot Indira werkt onder onmenselijke omstandigheden in een kledingfabriek in India. Deze jeugdroman (12+) leest als een trein en behandelt ondertussen een belangrijk actueel onderwerp: kinderarbeid en slavernij in de kledingindustrie. Interessant voor jongeren én volwassenen.



Made by Indira. Mode, tot elke prijs?

Martine Letterie en Caja Cazemier

Uitgeverij Ploegsma

€ 14,99

MADE BY Indira

Mode, tot elke prijs?

Over palmolie, kleding en dialoog

Wist u het al, Mondiaal FNV bemoeit zich nu ook met uw dieet. Nee, we doen niet mee aan het wel-of-geen-gluten-debat. Wij maken ons zorgen over de palmolie die gebruikt wordt in uw margarine, in de pindakaas, chocola, babyvoeding, koekjes en noem het maar op.

Palmolie is wereldwijd een van de meest gebruikte oliën. U weet vast wel dat voor palmolieplantages tropisch regenwoud wordt gekapt, oerbossen onherstelbaar vernield, orang-oetangs hun leefomgeving verliezen. Gelukkig zijn er organisaties en bedrijven die werken aan het verminderen van deze aanslagen op het milieu. Zijn daarmee de bezwaren weg? Helaas niet, want ook de arbeidsomstandigheden op de plantages zijn om te huilen: de lonen zijn laag, de druk is hoog en beschermingsmiddelen ontbreken. En mogelijkheid om voor hun rechten op te komen hebben de werknemers er ook niet. En dat is waar Mondiaal FNV wat aan doet. Wij steunen organisaties die werknemers helpen op te komen voor hun rechten, onder andere door het oprichten van een vakbond. En we voeren (internationaal) campagne en lobbyen om de druk op werkgevers te vergroten, zodat de werknemers eerlijk betaald krijgen voor hun harde werk en wij onze boterham met eerlijke producten kunnen beleggen. In dit jaarverslag ziet u indrukwekkende foto's gemaakt door fotograaf Chris de Bode die voor ons een palmolieplantage bezocht.

Sinds dit jaar richten we ons grotendeels op een aantal internationale *productieketens*. Naast palmolie zijn dat cacao, groente en fruit, de bouwsector, de scheepssloopsector en kleding. Het zijn ketens met een link naar Nederlandse consumenten en Nederlandse bedrijven. De rode draad is dat het binnen deze ketens met de arbeidsomstandigheden slecht is gesteld en het voor werknemers heel moeilijk is om hier zonder hulp wat aan te doen.

Hoe meer internationale druk en samenwerking, hoe meer kans op resultaat. Dat zie je bijvoorbeeld in de kledingsector waar kledingmerken steeds vaker deelnemen aan initiatieven om de kledingketen eerlijker te maken. Mondiaal FNV werkt samen met Fair Wear Foundation en CNV Internationaal en het ministerie van Buitenlandse Zaken in het Strategisch

Partnerschap voor kledingketeninnovatie. We ontwikkelen nieuwe methodes die werknemers helpen hun positie te versterken en die bedrijven stimuleren om een leefbaar loon te betalen, de veiligheid te vergroten en met werknemers in dialoog te gaan. Zodat uiteindelijk de makers van onze kleding beter werk en een beter leven hebben.

Het woord viel al: dialoog. Zonder sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers en de overheid geen wezenlijke verbeteringen. Maar deze ontstaat niet vanzelf. In dit magazine staat een helder stuk van Catelene Passchier over het belang van sociale dialoog. Mooie voorbeelden van hoe Mondiaal FNV de sociale dialoog wereldwijd helpt versterken zijn de projecten die we uitvoeren in samenwerking met DECP, de 'Mondiaal' van VNO-NCW.

Ook intern hebben we verandering doorgemaakt. Vijftien jaar lang leidde Dian van Unen Mondiaal FNV op inspirerende wijze, maar met de start van 2018 gaf ze het stokje over. Ze blijft gelukkig nog wel bij ons betrokken. Het is voor mij een eer om in haar voetstappen te mogen treden.

De vorm van het jaarverslag hebben we ook meteen in een nieuw jasje gestoken. Een magazine - een glossy zelfs - waarin u op prettige wijze kennis kunt maken met de ontwikkelingen en resultaten van ons werk.

Karen Brouwer



In dit nummer



4

Op zoek naar
'schone kleren'

*“Textiel is alleen
maar goedkoper
geworden...
óók na Rana Plaza”*



36

Dubbelportret

Afvalverzamelaar
Shajeda Begum
(Bangladesh)
en vuilnisman
Marco Groenewoud
(Nederland) over
hun werk

Mondiaal. 2

Interview:

Han Busker, voorzitter
Mondiaal FNV:
**“Opstaan tegen
onrecht hoort in het
FNV-dna te zitten”**

12



Foto: Martin de Bouter



21

Informele werkers
sparen voor pensioen

Shipbreaking India

*Veiligheidstraining
redt mensenlevens*

18

35

Han Sang-gyun,
winnaar van de
FNV Vakbonds-
rechtenprijs 2017



Fotoreportage:

*Chris de Bode brengt het
leven van palmolie werkers
op Sumatra in beeld*

24

— Selfies —

11

*Emmanuel Chinedu
Jackson (Nigeria)
veroverd een vaste baan*

15

*Berihu Measho
op de modebeurs in
Addis Abeba*

29

*Janepher Nassali
(Oeganda) sleept 12
procent loonsverhoging
in de wacht*

31

*Esmail Abdi in de
gevangenis in Teheran*

Voorwoord – 1

Shoppen? – 10

Producten waar Mondiaal
iets mee/tegen heeft

Projecten wereldwijd – 16

Korte berichten – 22

uit Colombia, Zimbabwe,
Bangladesh en Oeganda

Achter de schermen – 28

32

**Sociale dialoog,
wat is het eigenlijk?**
Catelene Passchier gaat
terug naar de bron



34

Vakbonden
en werkgevers stijgen
boven de verschillen uit

Peru

"Terra gaat naar India"

Caja Cazemier
& Martine Letterie

30

"Flexen is stressen"

Atta de Tolck rapt

**Achterop
Maarten**

Achtergrond

Over het werk van
Mondiaal FNV

38

Textiel is alleen maar goedkoper geworden ...

óók na Rana Plaza

Het is nog lang niet makkelijk om in de winkel een broek, jurk of bloesje uit te zoeken waar gegarandeerd geen kinderhanden aan te pas zijn gekomen en waarvan de makers hun werk in goede omstandigheden hebben kunnen doen. 'Schone' kleren dus. Toch zijn er verschillende initiatieven om de textielketen op te schonen. De voorwas draait ...

Speurend gaat de Bengaalse textielarbeidster Pakhi Begum (35) met haar handen langs de rekken met spijkerbroeken bij de H&M in de Amsterdamse Kalverstraat. Ze kijkt op een label. Ze knikt: "Ja, deze zou ik wel eens gemaakt kunnen hebben." Pakhi is trots dat de broeken die ze maakt, ver weg in Dhaka, de hoofdstad van Bangladesh, hier worden verkocht. Ze legt eer in haar werk. Maar de omstandigheden waaronder ze dat moet doen, zijn minder aangenaam. Elke dag passeren tussen de 1.100 en 1.200 broeken de naaimachine van Pakhi. Dat aantal haal je alleen met keihard werken in een ijzeren ritme. Haar loon: 50 euro per maand, voor een werkweek van 48 uur. Dat is niet genoeg om het hoofd boven water te houden. Pakhi: "Mijn zoon woont bij mijn ouders op het platteland. Ik verdien gewoon te weinig om hem hier te kunnen hebben. Ik zie hem twee keer per jaar. Dat doet pijn." En de toekomst is allesbehalve rooskleurig. "Als ik 40 of 42 ben, hou ik het tempo niet meer bij en word ik ontslagen..."

Pakhi was in Nederland op uitnodiging van Mondiaal FNV. Haar bezoek was bedoeld om duidelijk te maken dat de kleding die in de rekken in Nederlandse winkels hangt ons direct verbindt met de makers ervan in landen als Bangladesh, India of Marokko. De 'ketenbenadering' heet dat. In 2016 heeft een groot aantal kledingmerken en brancheorganisaties samen met de vakbeweging en maatschappelijke organisaties het zogenaamde *Textielconvenant* getekend. In die overeenkomst beloven de bedrijven dat er binnen drie tot vijf jaar 'substantiële stappen' vooruit worden gezet in het 'socialer' maken van de productieketen van textiel. Het secretariaat van het convenant is ondergebracht bij de Sociaal Economische Raad, het epicentrum van de Nederlandse sociale dialoog.

WIE PRODUCEERT WAT EN WAAR?

In 2017 kende het convenant een voorlopig hoogtepunt: alle aangesloten 'merken' moesten doorgeven in welke landen en fabrieken ze hun kleding laten maken. Het resultaat was een lijst van ruim 2.500 fabrieken in 50 landen die de kleding maken voor de Nederlandse markt.



Kledingarbeidsters in een fabriek in Dhaka, Bangladesh. Foto: Catrien Ariëns.

Wat wij doen – Ethiopië

Mondiaal ondersteunt lokale vakbonden die zich inzetten voor de verbetering van de arbeidsrechten en -omstandigheden in de textielindustrie.

Die industrie is nog jong in Ethiopië maar kledingmerken ontdekken het land steeds meer. De arbeidskrachten zijn er namelijk nog goedkoper dan in andere productielanden, zoals Bangladesh. De hele sector wordt daar opgebouwd en daarom is het belangrijk om de arbeidsrechten en -omstandigheden navenant op te bouwen.

Als in een van die fabrieken de rechten van de werkers worden geschonden, dan weten we in ieder geval dat er een link is met Nederland. De gang van zaken is dan dat het secretariaat contact opneemt met het bedrijf in de hoop dat er maatregelen worden getroffen. Jef Wintermans, namens partijen de coördinator van het convenant, legt uit hoe dat gaat: "De Fair Wear Foundation kwam onlangs met een geval in Myanmar waar een textiel fabriek weigerde om een vakbond toe te laten. In de lijst konden we zien dat deze fabriek levert aan WE Fashion. We hebben WE erop aangesproken en die zijn naar de fabriek gestapt om verhaal te halen. Het resultaat was dat de betreffende bond werd geaccepteerd en dat activisten die voor die bond hadden gedemonstreerd weer in dienst werden genomen."

Een mooi resultaat, maar aan het proces kleven bezwaren. Een belangrijke beperking is dat niet bekend is gemaakt welk merk in welke fabriek concreet z'n producten laat maken. "Het is een 'geaggregeerde lijst,'" erkent Wintermans. "Het secretariaat weet wel wie wat en waar produceert, maar dat mogen we niet bekend maken aan het publiek of aan de andere partners van het convenant." Alle locaties zijn als het ware op een hoop gegooid. "Veel bedrijven hebben nog moeite met volledige transparantie. Ze zijn bang dat daarmee hun concurrentiepositie gevaar loopt."

Transparantie is de sleutel in het opschonen van de keten. "Alleen als we weten wie, wat en waar produceert, kunnen we bedrijven aanspreken op hun verantwoordelijkheid," zegt Jacob Plat, die namens de FNV bij het textielconvenant zit. Plat hoopt dat in 2018 bedrijven 'echte' openheid van zaken gaan geven over waar ze hun kleren laten maken: man en paard moeten dan genoemd worden.

NUDIE ONDERGOED

Aan Jacob Plat de vraag of hij mensen durft te adviseren waar ze met een gerust hart hun kleding kunnen kopen.

Plat: "Ja hoor. Bijvoorbeeld bij Claudia Sträter. Dit bedrijf is goed op weg om de productie te verbeteren en doet ook actief mee in het textielconvenant. Bovendien zijn de mensen in de winkel over het algemeen goed op de hoogte over de productie van kleding en kunnen daar goed over adviseren."

Daar koop jij ook?

Plat: "Nee, Claudia Sträter verkoopt dameskleding."

Grapje. En herenwinkels?

"Mammut is een goed merk voor outdoor-kleding. Nudie Jeans zijn goed, evenals Jack Wolfskin."

Wanneer we het checken blijkt Claudia Sträter volgens de *Brand Performance Check* van de Fair Wear Foundation in de categorie 'Good' te vallen. Mammut scoort beter en is volgens Fair Wear een 'Leader', evenals Nudie Jeans, dat al vier jaar op een rij een leidende positie inneemt.



Rokiya (44) werkt al dertig jaar als kledingarbeidster. "We moeten tegenwoordig een jaar lang op ons geld wachten". Foto: Roderick Polak.

Wat wij doen – Indonesië

De federatie Buruh Lintas Pabrik, een kleine federatie met veel vrouwelijke leden in de textielindustrie, en de ngo Perempuan Mahardhika ('Vrije Vrouwen') strijden beide tegen (seksueel) geweld tegen vrouwen op de werkvloer. Met steun van Mondiaal trainen de organisaties werkneemsters, hebben ze een *zero sexual harassment*-beleid voor bedrijven in het industriegebied KBN Cakung in Jakarta ontwikkeld en zetten ze zich in voor een mentaliteitsverandering bij de overheid.

Consumenten die meer willen weten, kunnen bij de Fair Wear Foundation en bij de aangesloten bedrijven de Performance Check inzien. Kijk dan bijvoorbeeld naar Nudie Jeans. Daaruit blijkt dat dit Zweedse bedrijf vooral kleding haalt in zogenaamde *low risk countries*, landen dus waar de kans op uitbuiting minder groot is en waar arbeidsvoorwaarden netjes worden vastgesteld tijdens cao-besprekingen tussen werknemers en werkgevers. We praten dan over bijvoorbeeld Portugal, Italië. Maar Nudie Jeans laat ook kleren in India maken. Op de site van Nudie - *the naked truth about denim!* - zien we dat het ondergoed van Nudie gemaakt wordt in de Armstrong Knitting Mills in Tirupur in Zuid-India. Over transparantie gesproken. De FWF doet daar regelmatig onderzoek naar de arbeidsomstandigheden. Nudie Jeans zelf heeft op haar site een samenvatting gezet van de resultaten van de controles. Daarin erkent het bedrijf bijvoorbeeld dat de lonen in de fabriek weliswaar op of boven het minimum-

Transparantie is de sleutel tot het opschonen van de keten. Alleen als we weten wie, wat, waar produceert, kunnen we bedrijven aanspreken op hun verantwoordelijkheid

loon liggen, maar dat er nog geen sprake is van leefbaar loon. Om dat te verbeteren betaalt Nudie extra, maar om de lonen van de werkers echt omhoog te krijgen moeten ook andere afnemers van Armstrong Knitting - Nudie neemt slechts 2% van de productie af - hun verantwoordelijkheid nemen.

DOORBRAAKJAAR

Het textielconvenant is een grote stap vooruit, zegt Ruben Korevaar, beleidsadviseur van Mondiaal FNV. Als 'schone kleren' het streven is, dan kan het convenant misschien een onderdeel van de voorwas genoemd worden. Korevaar hoopt dat 2018 een doorbraakjaar wordt, waarin bedrijven transparanter worden over wáár ze produceren, en veel meer hun verantwoordelijkheid nemen. Dat kan alleen als ze serieus werk gaan maken van hun *due diligence* in hun productieketen. Deze term, die in de mond bestorven ligt van ieder die zich professioneel bezighoudt met productieketens,

betekent ruwweg dat bedrijven zorgvuldig moeten nagaan hoe alle facetten van het productieproces, van grondstof tot eindproduct, precies in elkaar zitten. Dat is een uiterst veelomvattend proces. Hoe het er in het eigen bedrijf aan toegaat, dat is wel bekend, maar wat zijn de omstandigheden in de toeleverende bedrijven? Wat zijn de arbeidsomstandigheden in de fabrieken waar de kleding wordt gemaakt? En hoe zit het in de bedrijven die daar weer achter zitten? Worden er geen kinderen ingezet in de kleine ateliers waar de knopen van een spijkerbroek worden gestanst? En wat doe je als de lokale wetgeving eigenlijk minder vakbondsvrijheid toestaat dan wij fatsoenlijk achten? Het zijn allemaal vragen die zelfs goedwillende bedrijven soms hoofdbreken bezorgen.

Enthousiasme dus over het textielconvenant, maar Korevaar weet ook dat het ondertekenen van een convenant in Nederland niet genoeg is.



Shourav (9) werkt voor drie maaltijden per dag.
Foto: Roderick Polak.

Wat wij doen – Myanmar

Mondiaal steunt lokale arbeidsorganisaties bij het verrichten van onderzoek naar de arbeidsmarkt, arbeidsomstandigheden, onderhandelingen tussen werkgevers en werknemers, (seksueel) geweld tegen vrouwen en de informele economie rondom de kledingindustrie in Myanmar. Dit is de eerste fase van een programma waarbij uiteindelijk sterke vakbonden moeten ontstaan, die zich kunnen inzetten voor betere arbeidsrechten en -voorwaarden voor werknemers in de kledingindustrie.



Aan het werk in de vergeten wijk Keraniganj in Dhaka, Bangladesh. Foto: Roderick Polak.

Daarom zet Mondiaal FNV zich in om de bonden in de productielanden te versterken. Samen met de Fair Wear Foundation, CNV Internationaal en gesteund door het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken heeft Mondiaal FNV een 'strategisch partnerschap' gesloten om modellen te ontwikkelen die laten zien dat een duurzame textielketen mogelijk is. Mondiaal FNV zorgt ervoor dat lokale werknemers in landen als Bangladesh, Ethiopië en Myanmar goed geïnformeerd worden en georganiseerd zijn om voor hun rechten op te komen. Dat gebeurt op fabrieksniveau maar ook op sectoraal niveau in onderhandeling met de overheid. "Bonden zijn vooral belangrijk in het organiseren van werkers en daardoor het uitonderhandelen van betere arbeidsomstandigheden," zegt Korevaar. Bonden hebben ook een rol in het lobbyen voor betere wetgeving. Internationale aandacht is daarbij erg belangrijk, benadrukt Korevaar. Door internationale steun waarbij ook de grote modemerken zich soms aansluiten, krijgen bonden in hun eigen land meer voor elkaar. "In Indonesië hebben lokale bonden bijvoorbeeld een Freedom of Association Protocol weten af te dwingen. Op grond daarvan kunnen ze veel makkelijker fabrieken betreden om arbeiders te organiseren of om te controleren of regels worden nageleefd." Zowel de lokale overheden als

eigenaren van fabrieken realiseren zich dat er op hun gedrag wordt gelet. Korevaar waarschuwt overigens voor 'haastige spoed' in het opschonen van de textiel. De marges aan de onderkant van de textielketen zijn uiterst klein. Verbeteringen in de veiligheid van fabrieken gaan gemakkelijk ten koste van loonruimte. Korevaar: "Na 'Rana Plaza' hebben lokale producenten geïnvesteerd om hun fabrieken op orde te krijgen: bredere trappen, nieuwe elektrische installaties, de meterkast in een aparte ruimte et cetera. Dat heeft ze veel geld gekost en dat betekent dat ze minder

Hoe zit het eigenlijk in de kledingindustrie? Hoe duurzaam is mijn T-shirt of jurk? Als ik een broek van een duur merk koop, zit het dan beter met de arbeidsomstandigheden waaronder mijn broek is gemaakt? Hoeveel winst maken de merken en wat verdienen de makers eigenlijk? Veelgestelde vragen waarop Mondiaal FNV wekelijks eerlijk antwoord geeft en daar nog wat tips bij doet hoe je bij kunt dragen aan een duurzamere kledingindustrie. In september 2017 is de bewustwordingscampagne "Het zit me niet lekker" van start gegaan op Facebook. En lijkt in een behoefte te voorzien. Naast

Door internationale steun krijgen bonden in eigen land meer voor elkaar

ruimte hebben voor de simpelste eis van de werkers: hoger loon. Ook is er het risico dat Bangladesh door het voldoen aan de veiligheidseisen duurder wordt en de internationale modemerken hun heil zoeken in goedkopere landen. De lokale fabrieken zijn afhankelijk van de bedragen die de modemerken betalen. Aan die kant kunnen wij dus weer een rol spelen: in de aanbestedingen van de kledingmerken. Arbeid is nog steeds een sluitpost. De prijzen van textiel zijn alleen maar lager geworden, óók na Rana Plaza."

#hetzitmenietlekker



enthousiaste reacties, klikten na publicatie over de campagne in de algemene nieuwsbrief van de FNV 10.000 mensen door naar www.hetzitmenietlekker.nl. De campagne bleef ook niet onopgemerkt buiten de FNV; er kwamen reacties van allerlei organisaties en van het ministerie van Buitenlandse Zaken. De campagne krijgt een vervolg in het najaar van 2018 met een duurzame kledinghappening in Amsterdam. En ondertussen is de bewustwording over hoe het er aan toe gaat in de kledingindustrie en duurzame kleding vergroot!

Terra gaat naar India

Ons boek 'Made by Indira' gaat over het Nederlandse meisje Terra. Zij wordt door haar tante Willemijn meegenomen naar Zuid-India om meer te weten te komen over de misstanden in de kledingindustrie. Het is niet toevallig dat die tante voor Mondiaal FNV werkt. Wij moesten een aanleiding verzinnen hoe Terra in Zuid-India terecht komt. Via een tv-programma? Heeft ze een prijs gewonnen? Nee, er is tante Willemijn.

Bij onze research kwamen we al snel bij Mondiaal FNV terecht. Wilma Roos van Mondiaal FNV bracht ons in contact met SAVE, een Indiase organisatie die strijdt tegen kinderarbeid. De reis die Terra maakt is in grote lijnen gebaseerd op de reis die wij zelf maakten naar India om met eigen ogen te zien wat er mis is in de kledingindustrie in Tamil Nadu. De cultuurshock, de armoede, de geuren en kleuren, de emoties van Terra als zij de verhalen hoort van de meisjes die in de spinnerijen werken; we hebben het allemaal zelf meegemaakt.

Indira, de tweede hoofdpersoon uit Made by Indira, is geïnspireerd door de tientallen meisjes die we tijdens onze reis door Tamil Nadu spraken. Meisjes die in fabrieken en spinnerijen werkten onder vreselijke omstandigheden, op een leeftijd dat kinderen in Nederland nog op school zitten. Sommigen van hen waren al op hun elfde begonnen. Eén meisje zei tegen ons: "Elke dag als ik de fabriek betreed, heb ik het gevoel alsof ik een gevangenis inga."

We hoorden schokkende verhalen: onder andere over een meisje dat gestorven was in de fabriek. Veel anderen verloren een vinger of raakten op andere manier gewond tijdens het werk. Maar het meest onder de indruk waren we van de uitzichtloosheid. Een van de vragen die we aan alle meisjes stelden was of ze dromen hadden voor de toekomst, en zonder uitzondering zeiden ze, dat er voor hen niets meer te dromen was.

Mondiaal FNV en SAVE werken er hard aan om dat te veranderen. Wij hopen daar met ons boek een kleine bijdrage aan te leveren.

Caja Cazemier & Martine Letterie



Mooi meegenomen!



Droomcruises

*genieten op de schilderachtige
sloopstranden*

De tropische kusten van India en Pakistan bieden een fabelachtige omgeving voor een onvergetelijke cruise. Uw fraaie cruiseschip vaart zo het betoverende koraalstrand op. En terwijl u geniet van een all-inclusive drankje zal de exotische lokale bevolking met romantische snijbranders ieder snippertje ijzer van het schip losbranden en afvoeren. Ze doen dat liefst zonder beschermende kleding en op blote voeten. Een indrukwekkend tafereel. Businessclass terugvlucht inbegrepen.

De FNV geeft veiligheidstrainingen aan werkers op de scheepssloperijen en steunt vakbondsorganisatie op de werven in India, Pakistan en Bangladesh.



Super skinny spijkerbroek

Hoezo Bangladesh? Wij halen onze textiel helemaal niet meer uit Bangladesh. Zó 2016. Koop nu onze skinny jeans uit Myanmar en Ethiopië: net zo skinny als het loon voor de makers!

Mondiaal FNV steunt de textielbonden en doet mee aan het textielconvenant. Daarnaast beantwoorden we de meest gestelde vragen over de kledingindustrie en geven we tips wat jij kunt doen op:

www.hetzitmenietlekker.nl



SHIVA SHAMPOO

uit het voormalige regenwoud

Onze shampoo moet niet alleen lekker schuimen, maar ook winstgevend zijn. Daarom gaan wij als volgt te werk. **Stap 1.** We gaan naar Indonesië, **2.** Jagen de bevolking uit het regenwoud, **3.** Branden het bos plat, **4.** Planten oliepalmen, **5.** Halen goedkope migranten, **6.** Betalen ze het minimum, **7.** Verbieden vakbonden, **8.** Betalen overuren niet uit, **9.** Laten kinderen meewerken, **10.** Ontslaan mondige arbeiders.

Mondiaal FNV steunt in Indonesië bonden van palmoliearbeiders. De bond SBPKS GSBI slaagde er in 2017 in bij de oliepalmgigant Sinar Mas toezeggingen af te dwingen over betere arbeidsomstandigheden.



Voor de Nigeriaan Emmanuel Chinedu Jackson (38) en negen van zijn collega's is 2017 het jaar waarin ze na jaren als contractwerkers eindelijk in vaste dienst komen bij Sterling Global Oil Services.

‘Sinds 2006 werkte ik via onderaannemers als contractant bij Sterling Global Oil Services. Onze werkomstandigheden leken op slavernij. We waren 24 uur per dag op het fabrieksterrein en sliepen tussendoor op kantoor. We moesten toestemming vragen om af en toe op zondag onze familie te bezoeken. Trouwen of een vaste relatie aanknopen was onmogelijk. Ons salaris was voor zes jaar vastgezet op 23 duizend naira (ongeveer vijftig euro) per maand, overuren werden niet vergoed, er waren geen medische voorzieningen en het was ons ten strengste verboden te praten met de expats. In 2010 begon NUPENG (Nigeria Union of Petroleum and Natural Gas Workers) zijn strijd om de werknemers te organiseren. In 2012 waren we allemaal lid van de bond en werden er wat kleine verbeteringen doorgevoerd, zoals een werkdag van acht uur en betaalde overuren. Dat maakte het voor mij mogelijk een relatie aan te gaan; intussen zijn we getrouwd en hebben we vier kinderen. En in 2017 kwam ik samen met negen collega's eindelijk in vaste dienst bij Sterling Global Oil Services. Ik kreeg een aanstellingsbrief, mijn salaris steeg tot 77 duizend naira (175 euro), en mijn familie en ik hebben nu een ziektekostenverzekering.’

Mondiaal FNV steunt een project van de internationale sectorbond IndustriALL waarin twee Nigeriaanse vakbonden voor olie- en gaswerknemers kwetsbaar werk tegengaan.



Pak mee!

Afval

Volop artikelen van A-merken voor spotprijzen. Als de vrachtwagens lossen moet je er snel bij zijn: plastic, kleding, schoenen, metaal, slachtafval. Je kunt het zo gek niet verzinnen. Een buitenkansje voor de snelle beslisser!

Mondiaal FNV steunt de Indiase organisatie SEWA die de positie van 'waste pickers' in India versterkt. Dat gaat onder andere om 2500 vrouwen die de restproducten van gesloopte schepen recyclen.

Tip!

Duurzame grafsteen

Fraai, handig en hygiënisch, een natuurstenen aanrechtblad. Mocht uw geweten gaan knagen omdat het gemaakt blijkt te zijn door middel van kinder- of dwangarbeid dan kunt u er altijd nog een grafsteen van maken!

FNV doet mee aan het Responsible Stone Program. Doel: een keurmerk voor duurzame natuursteen. En Mondiaal FNV steunt vakbondsorganisaties en de bestrijding van kinderarbeid in de steengroeven in India.

Han Busker, voorzitter Mondiaal FNV

“Opstaan tegen onrecht hoort in het FNV-dna te zitten”

Maatschappelijke betrokkenheid heeft Han Busker, voorzitter van de FNV én van Mondiaal FNV, met de paplepel binnengekregen. Busker ziet het er nog wel eens van komen dat Nederlandse werkers staken om een halt toe te roepen aan bijvoorbeeld kinderarbeid. “Het is zaak dat de inzet voor internationale solidariteit niet tot Mondiaal FNV beperkt blijft.”



Tijdens de maaltijd werden, naast de aardappelen, ook de wereldproblemen geserveerd in het gezin waarin FNV voorzitter én Mondiaal FNV voorzitter Han Busker (1960) opgroeide. Armoede, onderdrukking, oorlog: daar werd aan tafel over gesproken. Dat was allesbehalve vanzelfsprekend binnen de wereld van beroepsmilitairen waarin hij opgroeide. “Mijn vader was officier en ik heb het altijd bijzonder gevonden hoe hij zich in die wereld bewoog,” zegt Busker. “Zijn collega’s spraken minder over dat soort problematiek, maar mijn vader wel. Hij was ook lid van de vakbond, omdat hij meer wilde dan alleen de baas spelen over zijn manschappen.”

Respect en eerlijk delen waren kernwaarden. “Bij mijn ouders kwam dat vooral vanuit de kerk. Dat is bij mij wat minder de drijfveer, maar ik heb wel meegekregen: we zijn niet alleen op de wereld, we kijken om naar degenen die het minder hebben dan wij, en we zijn niet jaloers op mensen die het beter hebben.”

Toch leidde dat niet direct tot een groot maatschappelijk bewustzijn bij Busker. Een groot deel van zijn jeugd bracht hij door in Soesterberg, nabij de luchtmachtbasis. Het dorp werd grotendeels door militairen bevolkt. In die omgeving ging de rebellie van de jaren zestig en zeventig ongemerkt aan de jonge Han Busker voorbij. Hij hield zich voornamelijk met sport en kattenkwaad bezig. Maar bij tijd en wijle verloochende hij zijn afkomst niet. Zo zette hij zich in 1974 actief in bij een inzamelingsactie tegen de hongersnood in de Sahel die de christelijke mavo in Zeist waar hij naar school ging organiseerde. En toen, kort na de actie, de bakkerskar in de pauze op het schoolplein stond en hij zag dat medeleerlingen hun brood weggooiden, was één en één al snel twee en sprak hij hen erop aan: “Jongens, kijk even wat er in de rest van de wereld gebeurt!”

Het waren de eerste signalen van zijn sterke gevoel voor rechtvaardigheid – het zou de leidende term in zijn leven worden – “Ik kan giftig worden van onrecht”. Oók als dat onrecht hemzelf werd aangedaan. “Ik woonde in die tijd aan de rand van het dorp. Op een dag stelde de school de regel in dat kinderen van buiten het dorp op de fiets naar school mochten, terwijl anderen moesten lopen. De straat waar ik woonde was precies de grens. Maar ik woonde net aan de verkeerde kant van die straat en moest dus lopen. Dat vond ik zó onrechtvaardig.” En dus stapte de elfjarige Han op het schoolhoofd af. “Ik maakte vinnig mijn onvrede kenbaar en uiteindelijk mocht ik op de fiets naar school.”

Verrassend genoeg raakte hij pas echt maatschappelijk geëngageerd toen hij begin jaren tachtig bij de marechaussee aan de slag ging. “Begrijp me goed, ik vond – en vind! – de marechaussee een prachtige organisatie, maar ik had regelmatig andere opvattingen over maatschappelijke thema’s dan mijn collega’s. Ik was absoluut niet radicaal-links maar in die wereld ging ik wel voor links door.”

Busker kreeg op Schiphol bijvoorbeeld te maken met uitzettingen van asielzoekers. “Ik dacht: wat is er mis mee dat je het beste voor je gezin wilt?” De uitzettingen gingen soms met geweld gepaard.

“Ik zag mensen vechten voor hun leven. Zoveel hadden ze kennelijk te verliezen als ze uitgezet werden.” De marechaussee kwam negatief in het nieuws vanwege de praktijk dat lastige asielzoekers werden ‘afgetaped’. Daarbij viel een dode. Busker: “Het zijn moeilijke vraagstukken en er waren meer marechaussees die daar moeite mee hadden. Ik zal me nooit verschuilen achter ‘bevel is bevel’. Ik heb nooit dingen klakkeloos gedaan. En dus kwam ik snel terecht in de hoek van de inspraak, van de medezeggenschap. Lid van de bond was ik vanaf dag één geweest – dat had ik van huis uit meegekregen – maar nu ging ik me actief inzetten.”

Je taak als agent is toch om de gevestigde orde te handhaven. Dat kan makkelijk botsen met je eigen idealen om de wereld juist te veranderen.

“Dat is een besef dat je moet ontwikkelen. Ik ben in de jaren tachtig bij de krakersrellen ingezet als ME’er. Ik was me ervan bewust dat de krakers er stonden voor hun ideaal. Ik vond het natuurlijk belangrijk om mijn collega’s te steunen maar ik ben nooit degene geweest die als eerste begon te meppen. Op dat moment was ik een jong broekie dat uit een dorp kwam waar woningtekort geen thema was. Over de problematiek van de grote stad wist ik niet veel. Dat kwam pas later.”

Na het interview komt Busker in de gang van het FNV-gebouw een medebestuurder tegen. Busker grappend: “Kijk hem ben ik vroeger een keer tegengekomen in Amsterdam: hij als kraker en ik als ME’er met de lange lat.”

Hoe is jouw carrière als vakbondsman begonnen?

“Nadat ik een tijdje bij de politie in Amsterdam had gewerkt, werd de marechaussee gevraagd politietaken op Schiphol te gaan uitvoeren. Het was er een chaos:

“

Ik kan giftig worden van onrecht

”



Han Busker demonstreert voor de vrijlating van de Zuid-Koreaanse vakbondsleider Han Sang-gyun. Foto: Rebke Klokke.

“

Ik ben ervan overtuigd dat je geen vakbond kunt zijn zonder internationale component

”

het werk was slecht georganiseerd, de roosters klopten niet, de werktijden waren onmogelijk. We hebben toen met de bond een bijeenkomst georganiseerd en daar werd gezegd: ga jij maar naar Den Haag om te kijken of je dingen kunt oplossen. Na twee jaar vroeg de marechausseebond of ik bij hen in dienst wilde komen.”

Ben je als bestuurder actief geweest in internationaal vakbondswerk?

“Daar heb ik in die tijd weinig van meegekregen. Wel toen ik later voorzitter van de politiebond was. Er was met name veel oog voor de samenwerking met Zuid-Afrika waar de politiebond langjarig ondersteuning gaf om de bond op orde te brengen. Je mag best mopperen op de politie in Nederland en als er excessen zijn krijgen die terecht alle aandacht, maar als je het vergelijkt met de rest van de wereld, ben ik trots op onze politie. En Zuid-Afrika kwam natuurlijk met de Apartheid uit de slechtst denkbare situatie.”

De vakbondstrijd is vanaf het begin af aan ook een internationale strijd geweest. Het lijkt alsof daar iets van verloren is gegaan. Zouden we daar meer aan kunnen doen?

“Binnen de FNV houden de Mondiaal mensen zich specifiek bezig met de internationale solidariteit. Hun passie en gedrevenheid is mooi om te zien. Het is wel zaak dat de inzet voor internationale solidariteit niet tot Mondiaal FNV beperkt blijft. Het is onze taak om anderen er steeds weer bij te betrekken. Dat zou eigenlijk vanzelfsprekend moeten zijn. We moeten niet alleen financieel willen bijdragen maar er echt mee aan de slag. Het internationale werk hoort bij de vakbond. Ik ben ervan overtuigd dat je geen vakbond kunt zijn zonder internationale component.”

Het lijkt er soms op dat hoe meer we globaliseren, hoe meer mensen naar binnen gekeerd raken.

“Absoluut! De wereld is te groot geworden voor de mensen, men trekt zich terug. Het is een opgave van de vakbeweging om het grote plaatje te laten zien. Dat kan bijvoorbeeld met betrekking tot de winkelketen Action.

Wij moeten laten zien hoe het kan dat de producten in de Action zo goedkoop zijn. Dat gaat over de ruggen van onze collega's in het buitenland en de arbeidsvoorwaarden van de medewerkers in Nederland."

We hebben je over dit soort dingen in het openbaar nog niet veel gehoord. Wat is je ambitie op het internationale terrein?

"Ik vind de internationale component vanzelfsprekend, daarom heb ik me er misschien wat minder expliciet over uitgesproken. Ik voel ook dat Mondiaal binnen de FNV geen discussie is. En soms is het ook wel meer expliciet. Het Offensief waar we ons nu voor inzetten, gaat over de race naar beneden. Over de fundamentele oorzaken van misstanden in de maatschappij. Dan ontcom je er niet aan te kijken naar ketens waar dingen plaatsvinden die niet kunnen, denk aan de arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie in Azië. In onze huidige agenda zit dus een keiharde, internationale component."

Kunnen we de komende jaren ook verwachten dat de FNV echt actie gaat voeren voor een internationaal thema: staken tegen kinderarbeid?

"Daar zou ik me van alles bij kunnen voorstellen. We zetten ons nu in om de kinderarmoede in Nederland te bestrijden, maar die armoede staat natuurlijk in geen verhouding tot wat er op wereldschaal gebeurt. Kinderen worden uitgebuit om ons luxeleventje mogelijk te maken. Onze acties tegen TTIP stonden ook in dat teken. Opstaan tegen onrecht in de wereld hoort in het FNV-dna te zitten. Wij hebben het gemak en anderen de pijn - dat mag niet. Ik was pas bijvoorbeeld op de IndustriALL-conferentie over *shipbreaking* - het ontmantelen van onze schepen op de stranden van landen als India, Bangladesh, Pakistan en China (zie ook pag. 18, RED). De arbeidsomstandigheden van onze collega's daar zijn gruwelijk. Dat geeft de motivatie om het internationale werk te steunen met alles wat we in ons hebben. Misschien ben ik een wereldverbeteraar, maar het is zo'n groot onrecht wat daar gebeurt."

De FNV is actief in het textielconvenant (zie pagina 4 RED). Dat roept de vraag op: waar koopt de FNV-voorzitter zijn kleding?

Busker kijkt in de voering van zijn jasje. Dat valt niet tegen: een merk dat z'n zaakjes redelijk op orde heeft. "Ik wil er extra op gaan letten. Ik weet dat ik niet zonder zonden ben."



Berihu Measho's hoogtepunt van 2017 was toen hij in oktober met een stand van de Ethiopische vakbonds-federatie CETU op de ASFW-modebeurs in Addis Abeba stond.

"Het was de eerste keer dat ik zo'n grote, internationale happening meemaakte. Geweldig om de moderne kleding die overal ter wereld wordt geproduceerd te zien. Mijn collega's en ik grepen onze kans om producenten, verkopers en inkopers van textiel en kleding te informeren over ons werk. We wezen werknemers op hun recht zich te organiseren en collectieve onderhandelingen met hun werkgevers te voeren. We informeerden hen over ILO-conventies, voorzieningen in de Grondwet en andere relevante arbeidsafspraken. Door nieuwe potentiële vakbondsleden te bereiken, hoopten we ons streven om duizenden arbeiders in de textiel- en kledingindustrie te organiseren dichterbij te brengen. Het is de bedoeling dat we voortaan vaker aan zulke bijeenkomsten zullen deelnemen. Om nog beter voor de dag te komen, zijn we bezig folders en zelfs een documentaire over ons werk te maken. Volgende keer willen we een onderdeel van het conferentieprogramma zelf proberen te verzorgen. Alles bij elkaar was de beurs voor mij een fantastische, indrukwekkende en onvergetelijke tijd."

Mondiaal FNV steunt de versterking van de Ethiopische vakbondsfederatie CETU om een effectieve sociale dialoog te voeren.

Projecten wereldwijd

In 2017 had Mondiaal FNV 138 lopende projecten. In dit magazine staan voorbeelden van de projecten en op deze kaart lichten we er nog een paar uit.

Ghana *VMP*

Meer capaciteit en sociale dialoog in de cacao-sector

De Industrial and Commercial Union (ICU), de belangrijkste bond in de cacao-sector in Ghana, wil meer leden werven en hun kennis vergroten over maatschappelijk verantwoord ondernemen in de cacao. Ook wil de ICU, samen met de boeren, de werkgevers en overheid aanspreken over de problemen van de cacao-boeren.

Colombia *VMP*

Duurzame economische ontwikkeling via sociale dialoog en oliepalmproductieketen

Ondersteuning van de Escuela Nacional Sindical (ENS). De ENS werkt aan de bevordering van de sociale dialoog en ondersteunt vakbondsleiders hierin. Daarnaast helpt ENS vakbonden in het reduceren van arbeidsrisico's in de palmolie-waardeketen.

Peru *FNV Solidariteitsfonds*

Ondersteuning huishoudelijk werkers in Lima, Peru

Huishoudelijk werkers in Peru werken onder zware omstandigheden, geïsoleerd in de privéhuizen van hun werkgevers. Sintrahol is een kleine vakbond voor huishoudelijk werkers, maar de leidende vrouwen zijn zeer krachtig en ze hebben zich een goede positie verworven in de vakbeweging en in de politiek. Dit solidariteitsproject is ter ondersteuning van Sintrahol om meer huishoudelijk werkers te organiseren en hun arbeidsrechten te verbeteren.

Turkije

FNV Solidariteitsprojecten / Sector Industrie

Versterking Turkse vakbond

Uitwisselingsproject tussen kaderleden FNV Industrieel en de Turkse vakbond Tekgida-Is, een vakbond voor werknemers in tabak, drink & food (totaal circa 28.700 leden). Ter versterking van de capaciteit van deze vakbond.



Nicaragua, Mali, Oeganda,

Zimbabwe *AOb-fonds*

Bestrijding kinderarbeid

Lokale vakbonden versterken in de aanpak van kinderarbeid; bijvoorbeeld door het opzetten en versterken van kinderarbeid-vrije zones.

Ethiopië, Indonesië, Myanmar, Cambodja,

Vietnam, Bangladesh, India, Pakistan

STRPART

Ketenaanpak misstanden in de textielindustrie

In deze acht landen zetten wij ons in voor verbetering van de arbeidsrechten en -omstandigheden en bestrijding van geweld tegen vrouwen in de textielindustrie (zie ook pag. 6). We doen dat in een 'Strategische Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen' samen met de Fair Wear Foundation, CNV Internationaal en het ministerie van Buitenlandse zaken.

India, Bangladesh, Nepal, Qatar, Thailand, Maleisië

Betere werk- en leefomstandigheden van arbeidsmigranten in het Midden-Oosten en Zuidoost-Azië

Ondersteuning van een project om migratiearbeiders uit India, Bangladesh en Nepal te beschermen tegen uitbuiting en moderne slavernij in de landen waar ze komen te werken (vooral in het Midden-Oosten (Qatar) en Zuidoost-Azië). De internationale bouwvakbond BWI en de lokale bonden bereiden de migratiearbeiders zo goed mogelijk voor op een veilige migratie. In de landen van bestemming zet BWI in op het organiseren van de migranten en lobby naar de overheid voor betere werk- en leefomstandigheden.

India, Bangladesh, Pakistan VMP

Organiseren van werknemers in de scheepssloopindustrie in Zuid-Azië

Mondiaal FNV ondersteunt IndustriALL in het organiseren van vakbonden op de scheepssloopwerven in India, Pakistan en Bangladesh. Kaderleden worden getraind in veilig en gezond werken, vakbondsorganisatie, rechten van werknemers. Ook stimuleert IndustriALL de sociale dialoog met werkgevers en overheid.

Indonesië VMP

Versterking en ontwikkeling van palmolievakbonden in Noord-Sumatra, Riau, Jambi en Oost-Kalimantan

Dit is een van de drie projecten in Indonesië die de verbetering van arbeidsomstandigheden van werknemers op palmolieplantages als doel heeft. Indonesië is de grootste palmolieproducent van de wereld. De arbeidsomstandigheden op deze oliepalmpantages zijn heel slecht. Mondiaal FNV ondersteunt de organisatie OPPUK in het organiseren en trainen van werknemers op palmolieplantages en de verbetering van hun arbeidsrechten, ook richting overheid en werkgevers. OPPUK werkt hierin samen met de onafhankelijke vakbond SERBUNDO.

Kenia, Oeganda, Rwanda, Tanzania,

Burundi, Ethiopië VMP

Beter werk in internationaal gefinancierde bouwprojecten in Oost-Afrika

De economische groei in Oost-Afrika leidt tot grote bouwprojecten, zoals havens in Kenia en Tanzania, nieuwe verbindingswegen, etc. Veel van de bouwbedrijven, vooral de Chinese, hebben weinig oog voor veiligheid en goede arbeidsvoorwaarden. In de bouwprojecten, gefinancierd door de Asian Development Bank, de Wereldbank en door overheden, worden de fundamentele arbeidsnormen vaak niet gerespecteerd terwijl dat volgens hun eigen richtlijnen wel zou moeten. De internationale bouwbond BWI wil dit door mobilisatie en organisatie verbeteren.

Aantal projecten per fonds in 2017*

59

VMP = Vakbondsmedefinancieringsprogramma

33

FNV Solidariteitsprojecten

16

Mondiaal FNV

22

STRPART = Strategisch Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen met Fair Wear Foundation, CNV Internationaal en het ministerie van Buitenlandse Zaken.

3

AOb

**Op basis van uitgevoerde betalingen.*

Veiligheidstraining redt mensenlevens



Ze varen zo het strand op in landen als India, Bangladesh en Pakistan: de vrachtschepen waar de welvarende wereld klaar mee is. Met gevaar voor eigen leven verdienen arbeiders een schamele boterham met de ontmanteling ervan. FNV-kaderlid Joop van Oord geeft via IndustriALL trainingen aan de lokale vakbond om de risico's te beperken.

“We zetten de gasbrander tegen de bodem van het schip en ineens “bam!” was er een ontploffing. Mijn collega en ik werden weggeblazen. Ik kwam met de schrik vrij, maar hij raakte invalide en ik kreeg de schuld.” Het is een van de vele schokkende verhalen die Joop van Oord hoorde tijdens de trainingen die hij met Ruud van den Bergh gaf in Mumbai, India. Van Oord: “We analyseerden het ongeval en ontdekten dat het vaste prik is om het residu dat achterblijft in de ruimen van de scheepswrakken te verbranden. De mannen maken een gat in de bodem van ruim 1, steken het residu aan en doen vervolgens hetzelfde bij ruim 2. Tegen de tijd dat ze bij ruim 3 zijn aangekomen, is het daar zo warm geworden dat de vloeistof is gaan verdampen en gasen heeft gevormd. Zodra de gasbrander erdoorheen komt, ontstaat er een explosie waarbij gewonden of erger kunnen vallen. We adviseerden goed te ventileren en eerst op gasvorming te controleren voordat je de gasbrander erop zet.”



Joop van Oord



Vidyadhar Rane

ZONDER KENNIS

Van Oord hoorde voor het eerst van de ellende op de stranden van landen als India, Bangladesh en Pakistan toen hij in 2008 een lezing van Mondiaal FNV voor kaderleden bijwoonde. Hij zag de beelden van werknemers die zonder enige kennis van zaken, niet beschermd tegen giftige stoffen, in de brandende zon, lange dagen maakten voor weinig geld om 'onze' schepen te ontmantelen. Sinds 2011 geeft hij bijna jaarlijks trainingen aan medewerkers van de lokale vakbond ASSRGWA in India die de kennis doorsluisen naar de mensen op de werkvloer. "Het gaat vaak om simpele dingen, waarvan je wel kennis moet hebben. Neem bijvoorbeeld de unicode: een kleurcode die aangeeft waar een leiding voor wordt gebruikt. Die kleurcode was daar niet bekend. Het zijn heel intelligente mensen, maar ze komen vaak vanaf het arme platteland van India naar de stad om geld te verdienen en hebben zich eerder vooral met landbouw beziggehouden. Dan ben je uiteraard niet op de hoogte van betekenis van zo'n kleurcode. En niemand vertelt ze dat. Heel veel ongevallen zijn daarnaar te herleiden."

STOFEXPLOSIES

Van Oord denkt dat de trainingen ook hebben bijgedragen aan de verdubbeling van het aantal leden van ASSRGWA van negenduizend in 2011 naar achttienduizend nu. "ASSRGWA heeft eigen trainingsprogramma's ontwikkeld, gebaseerd op de kennis die wij aanreikten. Daarnaast heeft de bond ervoor gezorgd dat er naast drinkwater steeds betere voorzieningen op de werven komen. Daardoor werd zichtbaar wat de organisatie voor werknemers kan doen. De vakbond is nu voor werknemers en voor de overheid een organisatie om rekening mee te houden."

Afgelopen jaar heeft Van Oord de wensen van ASSRGWA geïnventariseerd. "Er bleek bijvoorbeeld behoefte aan meer kennis over stofexplosies, asbest en het voorkomen van gehoorschade." Die onderwerpen hoopt Van Oord in 2018 allemaal mee te nemen in een nieuwe serie trainingen.

Een succesverhaal

"100 procent van de *shipbreakers* in Alang draagt nu veiligheidskleding zoals een helm, handschoenen, een bril en veiligheidsschoenen," vertelt **Vidyadhar Rane**, vakbondsvertegenwoordiger van de Indiase bond ASSRGWA. "Door de trainingen weet iedereen hoe ze te gebruiken en waarom." Rane werkt vanaf 2003 samen met Mondiaal FNV en IndustriAll aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden op de werven. Hij noemt het veiligheidsproject een 'successtory'.

"De trainingen in safety en health hebben het aantal ongevallen in Alang tot een minimum teruggebracht," zegt Rane. Hij illustreert zijn uitspraak met een wrang voorbeeld: "In de veiligheidstrainingen leren de werknemers dat ze niet in afgesloten ruimten moeten werken. Als er geen goede uitgang is, moeten ze het werk niet doen en de supervisor erop aanspreken. Vorige maand zijn er twee werknemers omgekomen die nieuw waren op de werf. Zij hadden nog geen training gevolgd en waren zich niet bewust van de grote risico's die zij liepen door te werken in een afgesloten ruimte."

Ondanks de geboekte vooruitgang hoopt Rane vurig dat het project blijft doorlopen: "Er zijn grote veranderingen aan de gang in de branche, bijvoorbeeld in de bouw van de schepen, en we moeten onze trainingen en trainers up-to-date houden. Daarnaast hoop ik dat we onze goede ervaringen kunnen delen met Bangladesh en Pakistan, waar de situatie op de werven veel slechter is."

Informele werkers sparen voor pensioen



81.000
deelnemers

Deborah Freeman

Of je een stuiver per maand inlegt of een dollar, volgens de Ghanese Deborah Freeman is het is allemaal "om over naar huis te schrijven". Ze is algemeen secretaris van UNIWA, de bond voor informele werkers die een privépensioenfonds voor zijn leden heeft opgericht. "Sparen leidt tot onafhankelijkheid."

"Wij moeten voor ons eigen pensioen zorgen want we hebben geen werkgever om het voor ons te doen." Aan het woord is niet de woordvoerder van FNV ZZZP maar Deborah Freeman, algemeen secretaris van UNIWA, de vakbond voor informele werkers in Ghana. "Veel van ons maken zich zorgen over hun oude dag: je werkt tot je oud bent en dan... is er niks. Daar wilden we als bond iets aan doen."

In één klap

Op 31 mei 2017 was het zover: alle 81 duizend leden van UNIWA stonden in één klap geregistreerd bij het privépensioenfonds dat de bond oprichtte. "Omdat we alles wat we verdienen contant in handen krijgen, moeten we zelf zorgen voor een efficiënt spaarsysteem," zegt Freeman. "Dat kan alleen maar via een pensioenregeling maar dan wel een die is toegespitst op de wensen van informele werkers."

Zo kunnen deelnemers zelf bepalen hoe lang ze door willen werken en ook wat ze inleggen. "Afhankelijk van wat je verdient, kan je de ene maand misschien tien Ghanese cedi (ongeveer twee euro, red.) sparen en de volgende maar twee cedi," legt Freeman uit. "Maar zelfs twee cedi is nog om over naar huis te schrijven, vind ik. Sparen helpt. Het leidt tot onafhankelijkheid."

De helft van het ingelegde geld kan bovendien, zodra het langer dan zes maanden vaststaat, als lening worden opgenomen door de spaarder. "Zonder rente!" zegt Freeman enthousiast. "Stel je voor! Meer geld, betekent meer handel. Nu zijn leningen voor informele werkers vrijwel onbetaalbaar."

Geld ophalen

Hoe regel je dat eigenlijk, 81 duizend deelnemers die allemaal maandelijks inleggen wat ze over hebben? "Het overgrote deel van onze leden spaart via de mobiele telefoon waardoor het bedrag direct op de pensioenrekening wordt bijgeschreven en geregistreerd," legt Freeman uit. "Bij informele werkers die geen telefoon hebben, of hem alleen gebruiken om te bellen, gaan onze veldwerkers langs om het geld op te halen. Ze voeren ter plekke het bedrag in het systeem in, zodat niemand bang hoeft te zijn dat iemand er met z'n geld vandoor gaat."

Want natuurlijk waren er in aanvang veel vragen over de risico's van het pensioen. Freeman: "Met steun van Mondiaal FNV organiseerden we cursussen waar we uitlegden hoe het werkte en dat het écht beter is om gezamenlijk te sparen dan het zelf te doen."

De grootste uitdaging van UNIWA is volgens Freeman nu ervoor te zorgen dat iedereen maandelijks iets inlegt. "Als we zien dat mensen niet sparen, bellen we ze op en herinneren hen eraan dat iedere maand iets opzijzetten, het beste werkt. Maar sommige mensen hebben niks om te sparen. Hoewel we dat als vakbond niet echt kunnen veranderen, bieden we deze mensen ondernemerstrainingen aan. Er zijn veel dingen die mensen kunnen doen om meer geld te verdienen. En dus te kunnen sparen."

Niet werken maar leren

Meer dan twintigduizend kinderen zijn de afgelopen drie jaar met hulp van lokale partnerorganisaties gestopt met werken en terug naar school gegaan. Ook zorgde het programma 'Out of Work into School' van Stop Kinderarbeid ervoor dat ze op school konden blijven. Daarnaast zijn er in India, Turkije, Zimbabwe, Oeganda, Mali en Nicaragua in totaal 87 kinderarbeidvrije zones opgezet en zijn 137 scholen en hun leraren betrokken bij activiteiten om scholen voor alle kinderen beter en aantrekkelijker te maken. In de kinderarbeidvrije zones gaat nu 92 procent van alle kinderen naar school. Dat is 20 procent meer dan bij aanvang van 'Out of Work into School', in mei 2014. Het programma is in april 2017 afgerond. Mondiaal FNV is onderdeel van Stop Kinderarbeid en droeg met projecten in Zimbabwe, Oeganda, Nicaragua en India bij aan het resultaat van 'Out of Work into School'.

Vrouwen aan de top in Afrikaanse bonden

"Afrikaanse vakbonden zijn mannenbolwerken waar 'dinosauriërs' de dienst uitmaken." Tot voor kort was deze bewering zeker waar. Maar een kentering is zichtbaar. Sinds 2013 heeft de internationale vakbondsfederatie IndustriALL in tien Afrikaanse landen een project uitgevoerd om meer aandacht voor 'gender' te krijgen. Mondiaal FNV was een van de financiers van dit programma. Doel was het percentage vrouwen binnen het bestuur van de bonden op minimaal 25 procent te krijgen. Dat is gelukt! Gemiddeld bestaat de leiding van de vakbonden die aan dit project deelnemen nu voor 38 procent uit vrouwen! In een aantal gevallen zijn vrouwen tot voorzitter gekozen; dat geldt bijvoorbeeld voor de vakbond in de energiesector in Zimbabwe. Tendai Makanza, de coördinator van het project, zegt zelfverzekerd: "Méér vrouwen, ook in leidinggevend posities, leidt tot sterkere bonden en een betere toekomst voor vrouwen én mannen."

Vrede brengt nog geen veiligheid

Geweldig natuurlijk dat na vijftig jaar de vrede is getekend in Colombia, maar voor de positie van vakbonden heeft dat weinig uitgemaakt. Misschien is het er zelfs gevaarlijker op geworden. De guerrillabeweging FARC heeft de wapens neergelegd, maar hun plaats is soms overgenomen door andere onfrisse groeperingen. Een ander risico is dat er weinig is gedaan om de FARC-strijders te integreren in de 'gewone' Colombiaanse samenleving. Hun positie vormt een tikkende tijdbom.

Al met al is Colombia nog steeds een van de onveiligste landen ter wereld voor vakbondsactivisten. Op 1 juli werd bijvoorbeeld Alberto Román Acosta González, voorzitter van een lokale bond van landarbeiders (SINTRAINAGRO) doodgeschoten terwijl hij naar zijn voetballende zoon keek.

Volgens het overheidsbureau Defensoría del Pueblo zijn er tussen januari 2016 en maart 2017 maar liefst 156 mensenrechtenactivisten vermoord.



Werkneemsters in een kledingfabriek in Bangladesh. Foto: Catrien Ariëns.

Textielsector blijft tol eisen

Na de ramp met Rana Plaza in 2013 met 1.134 doden blijven misstanden in de textielsector de aandacht opeisen. Een paar berichten uit 2017.

- ! Een nieuwe 'Rana Plaza' kon nét worden voorkomen nadat begin april de onderste verdieping van een textielfabriek het begaf. De fabriekseigenaar wilde arbeiders in de veertien verdiepingen (!) erboven een paar dagen later weer aan het werk zetten, maar daar stak de lokale vakbond een stokje voor. Op grond van het akkoord dat de bonden hebben gesloten met de Europese kledingmerken werd de fabriekseigenaar opgedragen het gebouw structureel te repareren voordat er weer gewerkt mag worden.
- ! Op maandag 3 juli kostte een exploderende boiler in een textielfabriek in Dhaka, Bangladesh, het leven aan elf werknemers. Vijftig anderen raakten gewond. De fabriek was net gecontroleerd op brandveiligheid in het kader van het akkoord met de kledingmerken. De boiler viel echter buiten de controle.
- ! Op dinsdag 3 oktober overleed de Indiase textielarbeidster N. Kalaiyarasi. De veertienjarige Kalaiyarasi was de zaterdag ervoor naar het ziekenhuis gebracht: ze bleek een longontsteking te hebben. De fatale dag ging ze toch weer aan het werk omdat de spinnerij waar ze werkte, de Dindigul Cotton Textile Mills, een bonus in het vooruitzicht had gesteld.
- ! Eind 2017 trof een (niet nader genoemd) kledingmerk een schikking met de vakbeweging. Het kledingmerk had verzuimd de veiligheid in een aantal fabrieken te vergroten, terwijl dat op grond van het gesloten veiligheidsakkoord wel vereist was. Het bedrijf heeft toegezegd twee miljoen dollar te betalen om de veiligheidssituatie in fabrieken te verbeteren. Daarnaast betaalt het bedrijf 300 duizend dollar aan de vakbond die daarmee de belangen van textielarbeiders verder kan ondersteunen.

A person wearing a red long-sleeved shirt, blue pants with a white stripe, and a yellow hard hat is standing in a field of tall grass. They are holding a backpack sprayer and spraying a thick mist of white liquid. The background is a dense forest of palm trees and other tropical vegetation. The overall atmosphere is hazy and misty.

Palmolie

het giftige goud

Fotografie: Chris de Bode

Tekst: Leontien Aarnoudse / Maaike de Hon

Brood, pizza, koekjes, babyvoeding, zeep, shampoo: in ruim de helft van alle levensmiddelen in de supermarkt zit palmolie. Lucratieve business dus, maar fotograaf Chris de Bode zag op Sumatra dat werknemers daar bitter weinig van merken.

“In het laagseizoen haal ik mijn target niet,” vertelt Dedi Susanto (29). Hij werkt op de Milano Sei Daun oliepalmplantage in het Labuhanbatu district (Noord-Sumatra) en moet op z'n minst negenhonderd kilo oliepalmfruit oogsten op een dag. Haalt Dedi dit target niet, dan bouwt hij een schuld op bij zijn werkgever. “De schuld kan ik weer rechtzetten in het hoogseizoen, dan oogst ik meer fruit.” Het werk is zwaar en gevaarlijk. Dedi kapt de hoog hangende trossen (tot wel vijftien meter) met de dodo, een sikkel aan een lange stok. “Een keer was ik moe, ik lette niet goed op. En toen viel er een zware palmtak op mijn hoofd”, vertelt Dedi. “Gelukkig droeg ik toen een helm.” De onhaalbare targets leiden ertoe dat ook de kinderen vaak moeten meewerken. De vrouwen wieden het onkruid of sproeien bestrijdingsmiddelen rond de palmbomen. De pesticiden waarmee op veel plantages gewerkt wordt zijn door de Wereldgezondheidsorganisatie als ‘extreem gevaarlijk’ voor de gezondheid gekwalificeerd. Samen met de ontbossing zorgen ze er bovendien voor dat de palmolie-industrie een ramp is voor het milieu.

GELE BOND

Vooral de vrouwen op de plantages hebben vaak geen vast contract en dus geen recht op ziektekostenvergoedingen of pensioen. Wie zich wil organiseren, moet stevig in z'n schoenen staan, ondervond ‘Tia’ (39), die uit angst voor represailles niet haar echte naam durft te geven. Ze werkt op de Abdi Budi Mulia-plantage in Noord-Sumatra en was lid van de onafhankelijke vakbond Serbundo (zie pagina 26), maar werd geïntimideerd: “Het bedrijfsmanagement zei dat ik een brief moest schrijven waarin ik mijn vakbondslidmaatschap moest opzeggen, anders zou ik mijn baan verliezen,” vertelt ze. Tia is nu lid van een zogenaamde gele bond, waar de werkgever de dienst uitmaakt.

Palmolie laat, kortom, een nare smaak na in de mond.

“Het is vreselijk warm met deze outfit aan”, zegt Sunarsih (35). Hierboven: de vrouwen sproeien meestal de bestrijdingsmiddelen rond de palmbomen, terwijl de mannen de trossen uit de bomen halen.





"Ik vind het werk loodzwaar", zegt Irfandi Nasution (28). Op de palmolieplantage Milano Sei Daun in Noord-Sumatra gooit hij iedere dag tientallen tonnen oliepalmfruit met een zwaaiende beweging de vrachtwagen in. Een tros weegt gemiddeld zo'n 25 kilo.



Serbundo boekt succes

De onafhankelijke vakbond Serbundo, waar Mondiaal FNV mee samenwerkt, slaagde er in 2017 in de arbeidsomstandigheden op de plantage Milano Sei Daun op Sumatra te verbeteren. De plantage is eigendom van palmoliegigant Wilmar. Serbundo heeft erkenning als vakbond afgedwongen bij het bedrijfsmanagement van Milano en is met cao-onderhandelingen gestart. Bovendien reageert het management beter op klachten van werknemers en komen vrouwelijke werknemers nu ook in aanmerking voor een vast contract. Ook zijn de lonen verhoogd. Serbundo is tevreden met deze verbeteringen, maar vindt de targets voor de werknemers die het palmoliefruit oogsten nog steeds te hoog.



Tia (39, niet haar echte naam) wil alleen onherkenbaar op de foto, omdat ze bang is voor haar werkgever. "Ik moest mijn vakbondslidmaatschap opzeggen. Anders zou ik mijn baan verliezen."



Dedi Susanto (29) met zijn vrouw Cynthia (28) en zijn dochters Zafira (8) en Putri (ruim 1,5) in het houten huis op de plantage Milano Sei Daun in Noord-Sumatra waar ze wonen.

Achter de schermen

Polderen in Arusha



Van 30 mei tot 1 juni ontmoetten zo'n dertig vakbondsmensen uit zeven verschillende landen elkaar op uitnodiging van Mondiaal in Arusha (Tanzania) om ervaringen uit te wisselen over de sociale dialoog. Hoewel oud-Mondiaal voorzitter Leo Hartveld de bijeenkomst opent met de nuancing dat de sociale dialoog de klassenstrijd niet oplost, benadrukt hij dat 'polderen' kansen biedt voor effectief onderhandelen over sociale kwesties (zie ook het essay van Catelene Passchier op pag. 32). Mondiaal FNV steunt de vakbonden in Colombia, Peru, Indonesië, Nepal, Ghana en de Oost-Afrikaanse Gemeenschap bij het opzetten van een sociale dialoog. Een blauwdruk voor een succesvolle sociale dialoog is niet te geven, zoveel is duidelijk. Ieder land moet op zoek naar zijn eigen 'poldermodel'. In Arusha deelden ze hun ervaringen. Hoe ga je om met een overheid die je niet vertrouwt; hoe betrek je de informele sector in het overleg en hoe zorg je dat ook vrouwen en jongeren zijn vertegenwoordigd? Interessante vragen die soms tot verrassende antwoorden leiden, zoals in Peru waar werknemers en werkgevers de handen ineen hebben geslagen en de - onbetrouwbare - overheid buitenspel zetten. Samuel Machacuay, FNV-consultant in Peru, over die samenwerking: "We hoeven het niet eens te zijn, maar we begrijpen elkaar."

Al bij de bouw nadenken over de sloop



Bijzondere tafel - Rikjan van Zalingen, duurzaamheidsmanager bij ING, presenteert op 30 oktober de 'Responsible Ship Recycling Standards' van de banken (ABN AMRO, ING en NIBC) aan vertegenwoordigers van *shipbreaking*-vakbonden uit India en Pakistan, de FNV en de banken. De *standards* stellen al bij het verstrekken van leningen voor scheepsbouw eisen die de sloop veiliger moeten maken. Vidyadhar Vasudeo Rane van de Indiase vakbond gaat nog een stap verder: "Hef belasting op ieder nieuw schip en gebruik dat voor veilige recycling aan het eind." De bijeenkomst was een van de vele die IndustriALL vorig jaar organiseerde om *shipbreaking* veiliger en schoner te maken.

2.300.000 euro

heeft Henk Korthof in zijn bijna 25 jaar als FNV-bestuurder 'opgehaald' voor Mondiaal FNV door bij iedere cao-onderhandeling de internationale solidariteitsregeling uit 1998 volledig uit te onderhandelen. In zijn afscheidsinterview onderstreepte Korthof, die op 1 september met pensioen ging, nogmaals het belang: "Internationale solidariteit moet prominent terug op de agenda van het FNV-arbeidsvoorwaardenbeleid."



Armeense rozen



Hoe werkt dat eigenlijk, zo'n veiling?, vroeg iemand van de spiksplinternieuwe bloemenvakbond in Armenië tijdens een internationaal congres aan de FNV. De grootste rozenkweker in hun land beweerde namelijk dat hij een groot deel van de Europese rozenmarkt in handen had en dat hij al zijn rozen verkocht aan de veiling in Aalsmeer. En zo belandde Endre Tanczos, lid van de agrarische Werkgroep Internationale Zaken en Solidariteit van de FNV, half november op de regionale bijeenkomst van de vakbonden uit de regio Centraal-Azië in Moldavië. "Het eerste dat ik moest doen, was het ophelderen van een misverstand: de veiling koopt geen rozen, maar verhandelt ze enkel. Bovendien gingen de rozen uit Armenië wel naar Nederland maar niet naar de veiling. Waarschijnlijk worden ze verhandeld door tussenpersonen." De belangrijkste vraag van de bloemenbond was wat de werkgever aan de rozen zou verdienen en welke eisen zij dus kunnen stellen aan het loon en aan de arbeidsomstandigheden. "Ze schrokken erg van een rekenvoorbeeld dat ik gebruikte en waarin de kweker na aftrek van kosten tien cent per roos overhield. 'Hoe kun je daar nog winst op maken,' vroegen ze zich af. Ik heb uitgelegd dat het wel kan als je maar genoeg kweekt." Tanczos hoopt dat zijn bezoek het begin zal zijn van een langduriger ondersteuning van de jonge bloemenbond in Armenië.

Janepher Nassali, algemeen secretaris van de Oegandese bloemenvakbond UHISPAWU, kijkt vol trots terug op de eerste succesvolle salarisonderhandelingen van de bond.

"Op 24 juli 2017 tekenden we onze eerste salarisovereenkomst sinds de oprichting van de bond in 2006. Dankzij de nieuwe onderhandelingstactieken die we in december 2016 bij Mondiaal FNV in Amsterdam leerden, slaagden we erin voor drie opeenvolgende jaren een loonsverhoging van 12 procent per jaar met de snijbloemenkwekers af te sluiten! De onderhandelingen waren in februari op ons initiatief van start gegaan. In eerste instantie was er veel weerstand bij de werkgevers, die de zaken liever informeel wilden blijven regelen. We belandden drie keer in een impasse en iedere keer wendden we ons voor bemiddeling tot het ministerie van Werkgelegenheid. Een van de kwesties was dat de werkgevers erop stonden een clause op te nemen dat alleen de laagstbetaalde werknemers zich bij de bond mochten aansluiten. Dat gaat in tegen de Oegandese grondwet en ik ben er trots op dat ik toen mijn poot heb stijf gehouden. Eind maart stuurde het ministerie een brief die bevestigde dat iedere werknemer het recht heeft zich bij een vakbond aan te sluiten. Op dat moment wist ik dat we succes gingen boeken. Ik ben zeer tevreden met het resultaat."

Mondiaal FNV steunt de versterking van de Oegandese vakbond UHISPAWU.

Jongeren hebben de toekomst, **maar geen contract**

Fragmenten uit de rap waarin Atta de Tolk het debat 'Jongeren hebben de toekomst (maar geen contract)', dat Mondiaal FNV samen met Young & United organiseerde samenvatte.

...

Er zijn jongeren die gedwongen worden om te flexen
Gedwongen om te flexen? Dat is gedwongen om te stressen
Contracten lijken buiten handbereik omdat ze de lat hoger leggen
Daardoor worden ze slachtoffer van ongezonde processen
Ze zullen vallen in een ravijn als we niet opletten
Is dat hetzelfde in het Verre Oosten en het Verre Westen?
Is het logisch dat we op deze manier de kar blijven trekken?

...

Jij vertegenwoordigt de gemeenschap
Een succesvol resultaat vraagt van jou 1 stap
Step the game up, meedoen en meedenken
Misschien kunnen we een nieuw begin schenken

Lokaal, nationaal, globaal, mondiaal
Beleef en wees onderdeel van het verhaal

...

Geen *golddiggers* maar *goaldiggers* online op zoek naar wonderen
Gewoon ambitieuze jongeren die niet willen verhongeren
Die zich om de toekomst bekommeren
Terwijl werkgevers bij verantwoordelijkheid opeens zin hebben in verstopperij

...

Is flexie het nieuwe sexy?
Of is het verleiden voor werkgevers de essentie?
Vrijheid blijheid maar we willen werkzekerheid
En toch niet te gebonden, we leven in tweestrijd

Veiligheid en zekerheid versus vrijheid
50% zonder vast contract is de realiteit
Ondertussen leven sommige Chinezen een hondenleven
en van frustratie wordt de eigen hoed opgegeten

Direct viral, zo herkenbaar was de video
Chinese jongeren zeggen massaal: we kunnen niet langer meer mee met deze flow

...

Nu ook voor de hogeropgeleiden: stress in oneindige lagen
Misschien moeten werkgevers heropgevoed worden in hoe ze zich moeten gedragen
Hoe vaak horen we over goedbetaalde stages?
Jullie hebben misschien de toekomst, tot dan zijn jullie halve slaven

Hoe verzekerd zijn we van een loopbaan, laat staan je droombaan?
No money no honey, je liefdesleven vreet dit ook aan
Geen geld om te trouwen, cupido's pijlen zullen sloom gaan

...

Het is tijd dat we toegeven dat het soms niet klopt
Get up, stand up, het zijn de woorden van BOB

Er zijn mensen die voor de rechten strijden
Bestaande uit clubs als Young & United
Word wakker, dit is wat we willen bereiken
Als we Mondiaal samenkomen zullen we superkrachten krijgen

Atta de Tolk

@Attadetolk on Twitter
facebook.com/atta.detolk.1

Sociale dialoog: *geen veilig bezit*

Sociale dialoog. Iedereen lijkt er voor te zijn, en (bijna) overal willen ze het wel hebben. Voor de vakbeweging is het een 'must have' als het gaat om duurzame ontwikkeling. Ook in het werk van Mondiaal staat het centraal. Maar eh ... wat is het eigenlijk? En wil iedereen wel hetzelfde? In deze bijdrage gaat Catelene Passchier terug naar de bron: wat zegt de Internationale Arbeidsorganisatie ILO over de sociale dialoog? En wat betekent dat voor ons dagelijkse werk?

Catelene Passchier

De ILO, opgericht in 1919, kent vanaf het begin een bijzondere bestuursstructuur, uniek in de VN, waarin regeringen, werkgevers- én werknemersorganisaties samen en op gelijke voet de beslissingen nemen. Sindsdien zijn in de ILO een aantal belangrijke verdragen aangenomen die tot de kern van het internationaal arbeidsrecht zijn gaan behoren, zoals Verdrag 87 over de vrijheid van vakvereniging en Verdrag 98 over het recht op collectief onderhandelen. Een van de minder bekende afspraken is Verdrag 144 uit 1976 over het bevorderen van tripartiete consultatie. Er is ook een heel systeem opgetuigd van toezicht en handhaving om behoorlijke toepassing van deze verdragen in de praktijk te bevorderen. Dit laat zien dat voor de ILO de mogelijkheid van mensen om zich te organiseren en collectief voor hun belangen op te komen een onmisbare voorwaarde is voor sociale rechtvaardigheid en vooruitgang.

Arbeidsvrede

Het voornaamste doel van sociale dialoog is, volgens de ILO, 'het bevorderen van consensus en democratische betrokkenheid van de voornaamste belanghebbenden in de wereld van werk'. Dat kan bijdragen aan het oplossen van belangrijke economische en sociale vraagstukken, goed economisch bestuur, arbeidsvrede

en sociale stabiliteit, en economische vooruitgang. De ILO definieert 'sociale dialoog' als: iedere vorm van onderhandeling, raadpleging of simpele uitwisseling van informatie tussen vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers over onderwerpen van gezamenlijk belang op sociaal en economisch terrein. Hieronder vallen tripartiete vormen (inclusief de overheid) of bipartiete vormen (alleen werkgevers en vakbonden), op alle denkbare niveaus (van bedrijfsniveau tot internationaal). Maar voor de ILO is ook noodzakelijk dat de dialoog betekenisvol en te goeder trouw plaatsvindt, dus regeringen of werkgevers kunnen zich er niet zomaar vanaf maken met een gespreksronde zonder vakbonden echt invloed te geven.... De ILO-definitie laat wel zien dat de term 'sociale dialoog' niet één op één samenvalt met collectief onderhandelen. Voor de vakbeweging is het recht op collectief onderhandelen, en daarmee de mogelijkheid om bindende afspraken met werkgevers te maken, een essentieel onderdeel van de sociale dialoog.

Sterk en onafhankelijk

De ILO noemt vier 'enabling conditions' (randvoorwaarden) voor een vruchtbare dialoog. Ten eerste moeten bonden en werkgeversorganisaties sterk en onafhankelijk zijn en de technische mogelijkheden en toegang

tot informatie hebben. Ten tweede is de politieke wil en het commitment van alle partijen nodig. Derde voorwaarde is het respect voor de fundamentele rechten van vrijheid van vakvereniging en collectief onderhandelen. En ten slotte moet er een passend kader zijn, zoals bijvoorbeeld steun van de regering door het maken van passende wetgeving, faciliteren van overlegstructuren maar ook toezicht en handhaving van regelgeving.

Buitenspel

De ervaringen van de door Mondiaal FNV gesteunde bonden is dat aan deze voorwaarden slechts zelden wordt voldaan. In Peru doet de overheid er alles aan om de beginnende dialoog tussen werknemers en werkgevers te frustreren; in Indonesië gooien werkgevers en overheid het liever op een akkoordje en zetten de vakbeweging buitenspel; in Nepal willen werkgevers de dialoog beperken tot het bedrijfsniveau; en in Colombia ontbreekt, in de woorden van een vakbondleidster daar, "eenvoudigweg iedere cultuur van dialoog".

Overheden spreken mooie woorden over sociale dialoog, maar bedoelen vaak een soort vrijblijvend overleg tussen de overheid en (sommige) werkgevers en werknemers, terwijl de overheid zelf de wetgeving niet op orde heeft. Ook werkgevers in die landen hebben er een handje van om 'lastige vakbonden' te passeren (soms met de smoes dat die niet 'erkend' zijn) en alleen maar met ongeorganiseerde werknemers in hun bedrijf te willen 'overleggen', zonder dat die voldoende tegenmacht kunnen ontwikkelen om ergens 'nee' tegen te zeggen. Of ze richten zogenaemde 'gele bonden' op, die precies doen wat de werkgever wil.

Gevaarlijke bezigheid

In het *Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation* - in 2016 gesloten tussen de FNV, de Fair Wear Foundation, het ministerie van Buitenlandse Zaken en CNV - is het bevorderen van de sociale dialoog in de textielsector een van de drie centrale doelen. Bij de uitwerking daarvan in de praktijk komen onze collega's al die hindernissen tegen: wat te doen als er in een bepaalde regio geen, of alleen maar een heel zwakke, bond bestaat? Wat als die bond weinig tot geen vrouwen organiseert en geen belangstelling heeft voor de informele economie? Wat als het management van een bedrijf wel een soort van ondernemingsraad wil instellen maar zonder de relevante bonden toe te laten? Wat als de werknemers in het

bedrijf daar wel oren naar hebben, omdat het 'veiliger' klinkt dan het organiseren in een vakbond wat in dat land een gevaarlijke bezigheid is? Wat als de werkgever liever in gesprek gaat met plaatselijke ngo's? Je kunt natuurlijk zeggen: daar werken we niet aan mee, want daarmee legitimeren we het omzeilen van fundamentele vakbondsrechten, en belonen we slecht gedrag. Aan de andere kant staan we als vakbonden niet slechts voor bepaalde waarden en opvattingen, maar willen we ook zorgen dat er in de praktijk van de mensen verbetering komt. Resultaten tellen net zozeer als zuivere opvattingen. Om in dit soort omstandigheden toch een volwassen sociale dialoog te bevorderen, is het belangrijk dat er geïnvesteerd wordt in de kwaliteit en versterking van de lokale bonden, en hun toegankelijkheid voor vrouwen en migranten. Ook is het goed om verbinding te zoeken met andere lokale actoren, zoals ngo's om samen met hen vernieuwende manieren te ontwikkelen om werknemers te bereiken, de brug te slaan naar lokale bonden en heldere afspraken te maken over welke taken en bevoegdheden bij vakbonden horen te liggen (zoals collectief onderhandelen) en welke meer passend zijn voor ngo's.

Prachtig poldermodel

De strijd over de sociale dialoog vindt overigens niet alleen plaats in 'verweggistan'. Ook in Nederland worden te pas en te onpas vraagtekens geplaatst bij de vraag of vakbonden 'nog wel representatief genoeg en van deze tijd' zijn, en zijn er werkgevers die liever met een personeelsvertegenwoordiging dan een vakbond onderhandelen. Dus laten we in ons werk buiten Nederland maar niet te veel een grote broek aantrekken over ons prachtige poldermodel.

En in Genève bij de ILO vindt al jaren een grote strijd plaats tussen werknemers en werkgevers over de vraag of het stakingsrecht onderdeel uitmaakt van de fundamentele rechten. Voor de Commissie van Experts van de ILO, die over de toepassing van de Verdragen oordeelt, is het duidelijk: die fundamentele rechten kunnen niet bestaan zonder stakingsrecht. Want - ik zeg het even in mijn woorden - het recht op staken van je werk is het recht om 'nee' te zeggen, en daarmee het tegendeel van slavernij en dwangarbeid. Maar werkgevers gaan heel ver om deze logica te ontkennen, en het overleg in de ILO lam te leggen als de uitkomst ze niet zint.

Wel mooi, die sociale dialoog, maar zeker geen veilig bezit.

“

Het recht op staken is het tegendeel van slavernij en dwangarbeid

”



Catelene Passchier, voorzitter van de ILO-werknemersgroep en speciaal adviseur van de FNV-voorzitter



Vakbonden en werkgevers stijgen boven de verschillen uit

Ondanks een tegenwerkende overheid bloeit de sociale dialoog in Peru waar vakbonden en werkgeversorganisaties hun best doen boven de verschillen uit te stijgen. "Door onderhandelingen te voeren vanuit de positie van de tegenstander werd ineens duidelijk waarom dit soort onderhandelingen in het verleden zo vaak mislukten."

De voorwaarden in Peru zijn verre van ideaal voor een sociale dialoog. Politiek gezien is het een rommeltje: naar alle vier de laatste presidenten van Peru lopen onderzoeken wegens corruptie. Het is een understatement te zeggen dat de regering in deze situatie niet openstaat voor dialoog met werknemers en werkgevers. De vakcentrale CGTP zag zich in maart 2017 zelfs genoodzaakt om uit de Nationale Arbeidsraad, een soort Peruaanse SER, te stappen. Omdat de overheid niet thuis

geeft, hebben werkgevers en werknemers een bipartiete dialoog opgezet. In 2014 sloten werkgeversorganisatie SNI en de CGTP het zogenaamde 'Akkoord van Amsterdam', waarin ze hun bereidheid om - als het even kan - dingen samen op te lossen hebben uitgesproken. Er waren

'Met blauwebessenproducent Camposol kan de vakbond nu zaken doen'

al positieve ontwikkelingen in de agrarische exportsector waar een dialoog tot stand was gekomen met het grootste bedrijf Camposol. Tijdens de 'dialoogtafel' die het bedrijf met de bond heeft opgezet, werd onder andere gesproken over

een gezamenlijke aanpak om de positie van vrouwen in het bedrijf te verbeteren.

MATCHMAKER

In 2017 hebben SNI en CGTP vooral gewerkt aan de verbreding van de dialoog in vier sectoren: voeding, bouw, textiel en telecommunicatie. FNV was in 2014 de 'matchmaker' tussen de Peruaanse vakbeweging en de werkgevers en de steun uit Nederland blijft belangrijk. In de woorden van de Peruaanse vakbondsexpert Samuel Machacuay: "De FNV heeft laten zien dat sociale dialoog samen kan gaan met een sterke vakbond en goede onderhandelingsresultaten." De betrokkenheid van de FNV is sindsdien niet verminderd.

De sociale dialoog in Peru wordt sinds kort ook door de Nederlandse werkgevers gesteund. DECP, de tegenhanger van Mondiaal FNV bij VNO-NCW, heeft in 2017 onder meer vertegenwoordigers van SNI en CGTP bijgeschoold in het

onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Machacuay: "Het was bijvoorbeeld heel illustratief dat in rollenspelen de vakbondsmensen de rol kregen van de werkgever en omgekeerd. Door onderhandelingen te voeren vanuit de positie van de tegenstander werd ineens veel duidelijk over waarom dit soort onderhandelingen in het verleden zo vaak mislukten."

NIEUWE CAO

In de telecomsector heeft de beginnende sociale dialoog al concrete resultaten opgeleverd. Bij het bedrijf Telefónica is onlangs, na jarenlange controverses, een nieuwe cao afgesloten. Het belangrijkste is misschien wel dat het bedrijf toegezegd heeft met de bonden te willen praten over het te verwachten verlies van arbeidsplaatsen. Daarnaast zijn er goede afspraken gemaakt over productiviteit en loon.

FREE



HAN

Zuid-Koreaan Han Sang-gyun wint de **FNV Vakbonds- rechtenprijs 2017**

Terwijl de Olympische sporters zich voorbereiden op de Olympische winterspelen in Pyeongchang, won Han Sang-gyun, voorzitter van de Zuid-Koreaanse vakbond KCTU, de FNV Vakbondsrechtenprijs 2017. Gehuldigd kon hij helaas niet worden: Han zit in de gevangenis.

“De rest van de wereld maakt zich druk over de oplopende nucleaire dreiging vanuit Noord-Korea, maar de bevolking van Zuid-Korea maakt zich vooral zorgen over de toenemende ongelijkheid in de samenleving. Werknemers werken harder en langer maar worden steeds armer,” aldus Han Sang-gyun, voorzitter van de Zuid-Koreaanse vakbond KCTU, in zijn dankwoord voor het ontvangen van de FNV Febe Elizabeth Velásquez Vakbondsrechtenprijs 2017.

HOGE TOL

Han's speech werd tijdens de uitreiking van de Vakbondsrechtenprijs 2017s op 10 mei voorgelezen door Ryu Mikyung, directeur internationale zaken van de KCTU. Han zelf zit een 3-jarige gevangenisstraf uit omdat hij 'obstructie' zou hebben gepleegd tijdens een grote demonstratie op 14 november 2015 in de Koreaanse hoofdstad Seoul. De KCTU speelde een leidende rol in de manifestatie die met grof geweld uiteen werd geslagen.

Han zat al eerder gevangen vanwege zijn vakbondsactiviteiten. Tijdens de prijsuitreiking zei FNV-voorzitter Han Busker diep geraakt te zijn door het feit dat Han Sang-gyun al voor de tweede keer zo'n hoge tol betaalt voor zijn strijd om de rechten van werknemers in Zuid-Korea te verbeteren.

STAATSVIJAND

“Het kapitalisme heeft de werkelijke democratie in mijn land vernietigd en de levensstandaard van werknemers aangetast,” stelt Han. “Het vormt nu een gevaarlijker en meer beangstigende vorm van dictatorschap dan de militaire dictatuur uit ons verleden. In dit politieke klimaat worden wij gezien als de vijand van de staat.”

In eerste instantie voelde Han zich in verlegenheid gebracht toen hij in zijn kleine cel te horen kreeg dat hij de Vakbondsrechtenprijs zou krijgen. “Maar toen ik me realiseerde dat hij niet aan mijzelf als individu wordt gegeven, maar aan de KCTU en onze strijd, vond ik het een eer dat ik deze prijs mag ontvangen.”

GEBEEFD VAN ANGST

De tweejaarlijkse prijs die 25 jaar geleden voor het eerst werd uitgereikt, is vernoemd naar de Salvadoraanse vakbondsleidster Febe Elizabeth Velásquez die haar vakbondsactiviteiten met de dood moet bekopen. De prijs is bedoeld als aanmoediging om door te gaan in de strijd, en zo vatte Han het ook op: “Ik moet eerlijk zijn, bij tijd en wijle voel ik me onzeker over de toekomst van onze vakbeweging en zoals elk normaal mens heb ik gebreeft van angst toen ik werd geconfronteerd met geweld en wreedheid, maar op dat soort momenten put ik kracht uit de wetenschap dat de wereldwijde vakbeweging, waaronder de FNV, ons echte steun en solidariteit geeft.”

Shajeda Begum (32) is afvalverzamelaar op een vuilstort in Dhaka, Bangladesh. Marco Groenewoud (45) is vuilnisman in Lelystad, Nederland. Mondiaal. legde dezelfde vragen aan hen voor. Hoe ziet hun werk en leven eruit en wat weten ze eigenlijk van elkaar?

“
Alles
is een
uitdaging
”

DAAR

Shajeda Begum is getrouwd en heeft vier kinderen (een zoon van zestien, en drie dochters van tien, zeven en een). Haar schoonmoeder woont bij hen in.

Wat doe je precies? “Ik werk op de Mutuail vuilstortplaats: ik zoek naar waardevolle dingen die ik kan verkopen aan lokale opkopers.”

Hoe ziet je dag eruit? “Ik sta om drie uur 's ochtends op om voor de familie te koken. Een uur later neem ik de bus naar de vuilstort; een enkele reis kost tien taka (ongeveer tien eurocent, red.). Ik begin om vijf uur te werken en om acht uur eet ik op de stortplaats mijn thuis gekookte ontbijt/lunch op. Het is een van de twee maaltijden die ik per dag eet. Daarna werk ik door tot twee uur en drink ik wat water dat we kunnen krijgen in het kantoor van de stortplaats.

Om drie uur 's middags neem ik de bus terug en koop onderweg boodschappen voor het avondeten. Nadat ik mezelf heb gewassen, ga ik het huis opruimen, eten klaarmaken en kan ik aandacht aan de kinderen besteden. Na zessen heb ik tijd om te kletsen met de burens en met de kinderen, of tv te kijken. Om negen uur eten we met de hele familie en nadat ik de afwas heb gedaan en de keuken opgeruimd, ga ik rond tien uur naar bed.”

Wat vind je leuk aan je werk? “Om eerlijk te zijn: niks. Het is vies en zwaar werk en nog gevaarlijk ook. We snijden ons aan onze handen en voeten, we ademen rook in als het afval begint te smeulen en de grote graafmachines zien ons lang niet altijd staan. Ik verzamel iedere dag drie volle zakken van één kubieke meter vuilnis. Zes dagen per week. Daarmee verdien ik ongeveer vier- à vijfduizend taka per maand (veertig à vijftig euro).”

Wat moet er beter? “Ik zou het heerlijk vinden om ander werk te hebben, bijvoorbeeld als zelfstandig naaister. Zolang dat niet zo is, moeten we ons proberen beter te beschermen. De vakbond heeft ons wel eens laarzen, een hesje en een masker gegeven, maar die zijn bij vrijwel iedereen gestolen. Het onderwijs dat we via de bond krijgen, werkt wel. We hebben geleerd beter na te denken over ons werk en de positie waarin we als vrouw verkeren. Doordat we als groep op de gemeentelijke afvaldienst zijn afgestapt, mogen we nu bijvoorbeeld gebruik maken van hun drinkwaterkraan.”

Waar gaat het afval dat je verzamelt naartoe? “Ik verzamel plastic (dertien tot vijftien taka per kilo), metaal (3 taka per kilo), oude schoenen (twaalf taka per kilo) en vleesbotten (4 taka per kilo). Ik verkoop het materiaal ongeveer een keer per maand aan een opkoper die het doorverkoopt aan een handelaar en die verkoopt het weer aan de fabrieken. De botten worden gebruikt voor het maken van kammen, buttons en plastic borden. De schoenen gaan ook in een machine maar waarvoor ze gebruikt worden, weet ik niet.”

Wat weet je van het werk van je collega in Nederland? “Ik heb geen idee.”

Marco Groenewoud is zestien jaar getrouwd en heeft twee kinderen (een dochter van dertien en een zoon van acht).

Wat doe je precies? "Ik ben chauffeur op een 'zijlader', zoals wij dat noemen. Tegenwoordig is de vuilniswagen een halve robot: je rijdt hem naast de container en met de joystick zorg je ervoor dat hij de bakken oppakt en leegt. Daardoor staan we niet meer in de stank en ademen we geen stof meer in. We werken met z'n tweeën: als mijn maat rijdt, loop ik vooruit om de bakken goed te zetten en halverwege de dag wisselen we om."

Hoe ziet je dag eruit? "Om half acht rijden we naar de wijk en beginnen bakken te legen. We gaan door tot half tien. Dan rijden we terug naar de zaak, wisselen de container die dan meestal vol zit, drinken een bakkie koffie en eten een broodje. Na een kwartiertje gaan we weer op pad. Rond een uur of twaalf is de container weer vol en nemen we een half uur middagpauze. 's Middags rijden we tot een uur of drie en daarna gaan we de wagen wassen en smeren. Ik heb gelukkig een vaste wagen en een vaste collega; dat werkt het prettigst."

Wat vind je leuk aan je werk? "Dat ik lekker buiten ben en contact heb met andere mensen. Onze teamleider zei een poosje terug: 'De wijk is jouw kantoor; jij moet het managen.' Ik dacht: wat loopt die nou raar te brallen! Maar hij bedoelde dat het voortaan aan ons was om problemen in onze wijk op te lossen. Vroeger handelde het kantoor de klachten af, maar nu gaan we er zelf even heen. Dat levert veel meer begrip op bij de mensen voor wat we doen en het maakt het werk leuker."

Wat moet er beter? "Ik heb niks te klagen over de werkgever: HVC is een heel sociaal bedrijf. En ook binnen de branche gaat het nu weer goed, de cao-eisen zijn redelijk goed ingewilligd. Wat wel beter zou kunnen is dat ze meer naar het menselijke aspect kijken en minder naar de financiële kant. HVC heeft een reorganisatie achter de rug, waarbij er mensen uit moesten. Nu het weer beter gaat, zie je de mensen weer binnenstromen en zijn er nu zelfs meer in dienst dan toen. Dan denk ik: had dat nou niet anders gekund?"

Waar gaat het afval dat je verzamelt naartoe? "We hebben vier afvalstromen: GFT, papier, plastic en restafval. Het restafval gaat naar de verbrandingsoven en wordt omgezet in stroom. Het papier gaat naar een verwerkingsbedrijf dat er nieuw papier van maakt en uit het GFT wordt compost en biogas gewonnen. Het plastic gaat naar Rotterdam naar een fabriek die alle verschillende soorten eruit filtert en zoveel mogelijk hergebruikt. Vuilnis is tegenwoordig geen afval meer maar een grondstof."

Wat weet je van het werk van je collega in Bangladesh?

"Ik denk dat ze hele lange dagen maken, bloot staan aan schadelijke stoffen en chemisch afval, en heel weinig verdienen. Als ze horen wat ik verdien, € 2.180 netto per maand voor 36 uur, vallen ze flauw, denk ik. Het zou mooi zijn als het daar ook beter geregeld zou worden. Als ik het goed heb, waarom zij dan niet?"

“
Problemen
in de wijk lossen
we zelf op
”

HIER

Achtergrond

Over het werk van Mondiaal FNV

Mondiaal FNV is een stichting verbonden aan Nederlands grootste werknemersorganisatie, de FNV. Mondiaal FNV helpt werknemers en vakbonden in met name ontwikkelingslanden op te komen voor echte banen en betere arbeidsomstandigheden. Dat doen we door het geven van directe steun in de vorm van een financiële bijdrage aan specifieke projecten en door ondersteuning van onderzoek, lobby en campagnes. Mondiaal FNV geeft collega's in ontwikkelingslanden bovendien een stem in Nederland door voorlichting te geven, acties te organiseren en te lobbyen in Den Haag.

Mondiaal FNV steunt werknemers en vakbonden in:

- **Het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden in de volgende ketens:**
 - Landbouw (*palmolie, cacao en groente/fruit*);
 - Scheepsbouw en scheepssloop;
 - Bouw;
 - Kledingproductie.
- **Het verbeteren van de sociale dialoog op nationaal en regionaal niveau.**

Werknemers en vakbonden versterken

Ons huidige programma is in 2017 gestart en loopt tot 2020. In dit programma focussen we op:

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

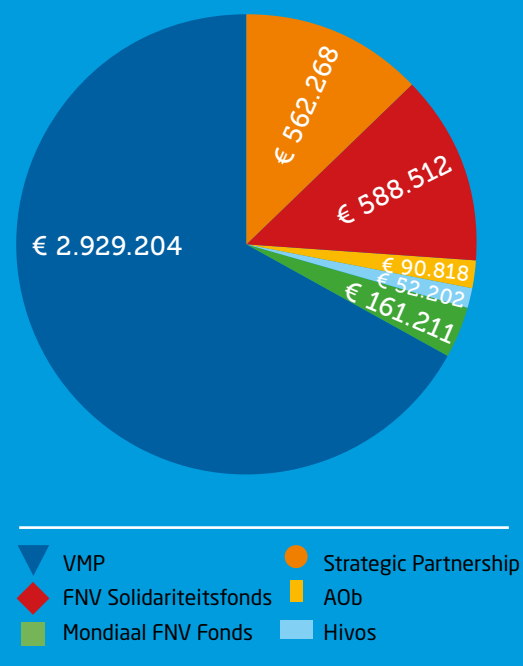
Goed functionerende vakbonden die in vrijheid hun werk kunnen doen, zijn onmisbaar voor een eerlijke verdeling van inkomen en welvaart. Helaas is dat in veel landen niet het geval: de vakbondsrechten worden er niet gerespecteerd en werknemers worden onder druk gezet niet voor hun rechten op te komen. Een sociale dialoog tussen werknemers en werkgevers is de basis voor verbetering van arbeidsrechten. Ons programma ondersteunt het opzetten of verbeteren van die sociale dialoog door vakbonden te helpen een sterke sociale partner te zijn en door samen te werken met werkgeversorganisaties en overheid.

Nu de economie steeds meer een wereld economie is, maken werknemers vaker deel uit van de mondiale productieketens die over een groot aantal landen en sectoren lopen. In deze ketens zijn werknemers grotendeels onzichtbaar omdat traditionele werkgeversrelaties wegebben. Mondiaal FNV steunt daarom vakbonden en werknemers binnen vier wereldwijde productieketens bij het verbeteren van hun vaardigheden, het creëren van echte banen en de verdediging van de fundamentele rechten van werknemers.

Financiële middelen voor vakbonds-ondersteuning

Jaarlijks steunt Mondiaal FNV tussen de 150 en 200 projecten. De financiële middelen hiervoor komen voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Strategisch Partnerschap voor Hervorming van de Kledingproductieketen. Andere bronnen zijn het FNV Solidariteitsfonds, waar 0,7% van de contributie van FNV-leden heen stroomt, en het Mondiaal FNV Fonds waarin donaties van leden en niet-leden en bijdragen uit cao-afspraken samen komen. Tenslotte ontving en besteedde Mondiaal FNV in 2017 een bijdrage van Hivos voor het tegengaan van kinderarbeid.

Financiering van de projecten in 2017





Mondiaal FNV-medewerkster Sandra Juarez Masana staat in de stand van Mondiaal FNV tijdens de Dag van de Echte Banen van de FNV, 1 mei 2017. Foto: Frans Dekker.

De visie van **MONDIAAL FNV**

Een wereld die mensen- en arbeidsrechten beschermt en respecteert en deze rechten in geval van schending herstelt, door een effectieve, sociale dialoog tussen sociale partners en/of staten en instituten, waardoor een meer rechtvaardige en eerlijke verdeling van welvaart en inkomen gewaarborgd wordt.

Missie **MONDIAAL FNV**

Mondiaal FNV draagt bij aan economische groei waarvan iedereen profiteert en die leidt tot een eerlijker verdeling van inkomsten en welvaart. Mondiaal FNV doet dat door democratische, representatieve en onafhankelijke vakbonden en arbeidsorganisaties in staat te stellen om gewoon goed werk en bestaanszekerheid voor iedereen te bevorderen.

Colofon

Mondiaal FNV
Postbus 8456
1005 AL Amsterdam
T 020 581 64 87
F 020 581 63 41
E mondiaal@fnv.nl
I www.mondiaalfnv.nl
twitter.com/FNVMondiaal

Bankrekeningnummer
FNV Solidariteitsfonds
IBAN: NL87INGB 0000 136000
Mondiaal FNV heeft de ANBI-status
Uitgever: Stichting FNV Pers
Productie: Mondiaal FNV
Redactie: Marjan Brunner

Teksten: Roeland Muskens en Maaïke de Hon, Wereld in Woorden
Eindredactie: Astrid van Unen, U-producties
Fotografie: cover: Catrien Ariëns, binnenwerk: Catrien Ariëns, Chris de Bode, Martin de Bouter, Frans Dekker, Liesbeth Dinnissen, Rebke Klokke, Ruben Korevaar, Co de Kruijf, Netwerk Amsterdamse Helden, Kay Nietfeld (HH), Mario van de Luijngaarden, Roderick Polak.
Achterkant: cartoon van Maarten Wolterink.
Ontwerp: Roelant Meijer, Tegenwind Grafisch Ontwerp
Druk: True Colours, gedrukt op 100% recycled papier met EU-eco label.

*binnenkort
beschikbaar*



In het unieke fotoboek 'Change!' maakt u kennis met projecten die Mondiaal FNV steunt. En de mensen die bij deze projecten betrokken zijn: de werknemers, hun familie, de vakbondsmensen, de werkgevers. Hoe bereiken zij verandering - lees: verbetering in arbeidsomstandigheden, in gezondheid en veiligheid, geen kinderarbeid.

Het boek is te koop voor € 29,50. Donateurs van Mondiaal FNV krijgen korting en betalen 15 euro.

Bestellen?

Stuur een e-mail naar mondiaal@fnv.nl

— Maarten —

