

Mondiaal.

Magazine over het werk van Mondiaal FNV in 2019

*Rwandese
bouwwerkers
sterker door
diploma*

Kitty Jong,
vicevoorzitter FNV

*Een activist,
vermomd als
mevrouw*

Sociale dialoog:

*'Modelo polder'
is overal hot*

Made by ME

*Kledingwerkers
zelf op de catwalk*

Mondiaal **FNV**

KOOP DAT BLOK!

Notitieblokjes, pennen of andere kantoorpullen nodig voor uw organisatie of evenement? Wij leveren graag wat u nodig heeft. Voor ons een stap richting zelfstandigheid. Voor u een product met een verhaal. Onze notitieblokjes zijn van hagelwit, gelijnd papier in een ringband met stevige kaft. Op de cover zetten we uw tekst en logo. **Alles is mogelijk.** Mail ons voor prijzen en mogelijkheden sewagitanjali@gmail.com



Foto: Roderick Polak

Toen Pali twaalf jaar oud was, begon ze met werken op de vuilnisbelt. "Ik verzamelde papier en plastic. Toen ik begon, verdiende ik 25 cent per dag."

Nu, tien jaar later, is Pali coördinator van het productieproces van de coöperatie Gitanjali. "Als voormalige vuilnisrecyclers werken wij nu aan de andere kant van het proces: van het gerecycled papier maken wij notitieboekjes en andere kantoorartikelen."

Samen delen de vrouwen van Gitanjali de winsten die worden gemaakt op de kantoorartikelen, waardoor hun salaris zeker drie keer hoger is dan toen zij nog als vuilnisrecyclers werkten. "Hierdoor kunnen we onze kinderen een goede educatie geven", vertelt Pali.

100% recycled

100% handgemaakt

SEWA Gitanjali: een coöperatie van vrouwen die voorheen als vuilnisrecyclers werkten in Ahmedabad, India. De vrouwen die vroeger op vuilnisbelten zochten naar bruikbaar materiaal, maken nu kantoorbenodigdheden: schrijfblokjes, schriften en pennen van gerecycled papier. 100% gerecycled. 100% handgemaakt door de vrouwen van SEWA.

Van het persoonlijke tot het mondiale

*Het jaar 2019 zal in de geschiedschrijving misschien in de slagschaduw blijven van het Coronavirus dat in 2020 het nieuws beheerst. Toch was 2019 in meerdere opzichten memorabel, ook voor Mondiaal FNV. Het was het jaar waarin France Castro als persoon werd gehuldigd met de FNV Vakbondsrechtenprijs vanwege haar voortdurende inzet voor werknemersrechten in de Filipijnen. Het was het jaar waarin we op nationaal en Europees niveau via de Sociaal Economische Raad (SER) een advies uitbrachten over een diepere, eerlijker interne markt in Europa. Nederland heeft de EU nodig om de mondiale vraagstukken, zoals klimaatverandering, migratie, toenemend protectionisme en digitalisering, aan te pakken. En het was ook het jaar waarin de handleiding **Respecting Trade Union Rights in Global Supply Chains** het licht zag. Een heldere instructie waardoor bedrijven op mondiaal niveau hun eigen en elkaars prestaties op dit gebied kunnen beoordelen. De aanvaarding door de ILO van een conventie tegen geweld en intimidatie op de werkvloer was voor Mondiaal FNV een hoogtepunt en een beloning voor al het lobbywerk dat op dit onderwerp heeft plaatsgevonden.*

Sociale dialoog

Deze successen kunnen niet verhelen dat het vakbondswerk wereldwijd onder druk staat. Waar ongelijkheid en de druk op democratische rechten toenemen, zijn de mensen die het werk doen én de vakbonden vaak de eerste slachtoffers, omdat zij opkomen voor gerechtigheid en werknemersrechten. Daarom ben ik ook verheugd met de groeiende aandacht voor de sociale dialoog in het afgelopen jaar. Sociale dialoog is niet alleen belangrijk voor ons, maar ook voor de werknemers aan het begin van de mondiale productieketens, waar de blauwe bessen worden geplukt en onze spijkerbroeken worden genaaid. Daar moeten de gesprekken over arbeidsomstandigheden, arbeidsrechten en -vertegenwoordiging eveneens plaatsvinden. Dat op die plek ook het begin van de verandering ontstaat naar betere samenlevingen, liet France Castro ons al zien.

In oktober 2019 was France bij ons om de FNV Febe Elizabeth Velásquez vakbondsrechtenprijs in ontvangst te nemen. Ik had de eer die prijs uit te reiken. Ik was onder de indruk van de kracht en de vastbeslotenheid die France daar uitstraalde. En waarschijnlijk heeft ze die kwaliteiten ook dagelijks nodig, want in de Filipijnen zijn het moeilijke omstandigheden voor mensen zoals zij. Vakbondsactivisten krijgen daar te maken met bedreiging en intimidatie door zowel de staat als door grote bedrijven.

Het jaarverslag van Mondiaal FNV over 2019 vertelt deze verhalen en laat ook de successen zien die het afgelopen jaar zijn bereikt. In zeer uiteenlopende situaties en op zeer uiteenlopende plekken. Maar de kracht en vastberadenheid van France wens ik alle vakbondsleden wereldwijd toe, onder welke omstandigheden ze hun werk ook moeten doen.

Han Busker

Voorzitter Mondiaal FNV



In dit nummer



Foto: Jeroen van Loon

Emerance Nyirambarushimana (40) uit Rwanda werkt sinds negen jaar in de bouw. Ze is weduwe en daarmee de enige kostwinner voor haar vier kinderen. Het metselen leerde ze in de praktijk. Omdat ze geen diploma heeft, was het tot nu toe moeilijk om werkgevers te overtuigen van haar vaardigheden. Via de Rwandese bouwbond Stecoma doet ze een praktijkexamen in metselen, waarna ze een certificaat krijgt. "Met het certificaat kan ik in één klap mijn kwaliteiten bij een werkgever aantonen. Ik verwacht hierdoor meer werk te krijgen, waardoor ik nog beter voor mijn vier kinderen zal kunnen zorgen."

Mondiaal FNV in 2019

Ontwikkelingen en
financiering projecten

44

Sociale dialoog

6 Modelo polder

Ghana en Peru: polderen is er niet langer taboe

10 Koninklijke kijk op dialoog
Laurentien van Oranje legt
verschil met onderhandelen uit



Diversen

14

Made bij ME

Myanmarese kledingwerkers
showen eigen werk

63 duizend redenen voor een feestje

Stop Kinderarbeid bestaat
vijftien jaar

36

"We kunnen het best"

Vrouwelijke bouwvakkers in
Rwanda kwalificeren zich

Weg met de bond!

Zó kom je nou van ons af (not)

39

Rebel met een missie

FNV Vakbondsrechtenprijs
voor France Castro

Eindelijk erkenning

Marijn en Vivi zijn blij met
ILO-conventie tegen geweld

Rubrieken

12

Korte berichten

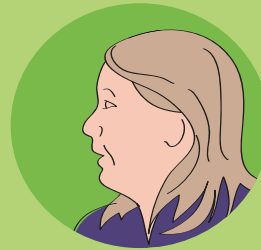
Voortaan veiliger schepen
slopen en ander nieuws

24

Mooi meegenomen

Eerst schieten dan praten
plus meer gezelligs





Weg met de spookbonden

“Een voorzitter, een lid en een notaris. Meer is in Nederland niet nodig om een vakbond op te richten die vervolgens cao’s kan afsluiten voor een hele bedrijfstak. Zo’n vakbond mag zelfs voor 99 procent worden gefinancierd door werkgevers, die zo bonden in het zadel kunnen helpen die zo min mogelijk eisen stellen en die het nooit in hun hoofd zullen halen te staken.” Dit berichtte tijdschrift De Groene Amsterdammer in maart 2020. Een vakbond als managementstrategie. Veel verschilt deze situatie niet van die in de landen waarin Mondiaal FNV werkt. Ook daar floreren ‘gele’ bonden, bonden die nauwelijks leden hebben en die door het bedrijf worden geregeerd. Met als gevolg dat werknemers in feite niets kunnen doen aan hun arbeidsomstandigheden.

Mondiaal FNV heeft als missie om de ontwikkeling van democratische vakbonden in met name ontwikkelingslanden te ondersteunen. Dat ‘democratische’ zeggen we er altijd expliciet bij omdat we ons niet neerleggen bij ‘spookbonden’ die alleen op papier bestaan. Wij geloven dat positieve veranderingen en eerlijke banen alleen tot stand kunnen komen als vakbonden in vrijheid kunnen onderhandelen met werkgevers. Maar vakbonden zitten in zwaar weer: banen in traditionele industriële sectoren verdwijnen, de digitaal gerunde platformeconomie komt op, flexibanen zorgen ervoor dat werknemers minder snel lid worden van een bond. In veel landen is lid worden van een vakbond ronduit gevaarlijk: je wordt geïntimideerd of zelfs vermoord.

In deze ‘Mondiaal’ staat een rake cartoon over een manager die een heel arsenaal aan methoden tot zijn beschikking heeft om te voorkomen dat een vakbond in zijn bedrijf kan functioneren. We noemen het gekscherend ‘50 ways to get rid of the union’. Het zijn er geen vijftig, maar toch wel veel. Deze methoden hebben we niet zomaar verzonnen, maar worden wereldwijd daadwerkelijk toegepast. Het verwondert ons nog altijd waarom bedrijven zo veel moeite doen om vakbonden buiten de deur te houden. Want het is al lang bekend dat in landen met vakbondsvrijheid en goede sociale dialoog de economie meer floreert dan in landen waar dit niet zo is.

Er zijn mooie voorbeelden van een geslaagde sociale dialoog tussen bedrijven en vakbonden, waar wij aan bij hebben kunnen dragen. In eerste instantie lijkt het ingewikkeld, maar het levert op termijn zoveel op: rust, stabiliteit, betere arbeidsvoorwaarden voor werknemers en minder conflicten en stakingen, om er maar een paar te noemen.

Daarom: weg met de spookbonden!

Karen Brouwer

Managing Director Mondiaal FNV



Interview

20 Een activist vermomd als mevrouw

FNV-vicevoorzitter Kitty Jong over zichzelf en just transition

Indicatorensoep

5 vragen aan Rob Witte (Mondiaal FNV) over meten en weten

32

34 Prikbord

Met datende werkgever en Mount Everest-groet

Selfies

*Annie Francis in Ethiopië
Eutropia Ngido in Tanzania
Hind Hamdan in Libanon
Samuel Machacuay in Peru*

Elke minuut eerlijk betaald

“Dat leuke jasje, waar komt dat eigenlijk vandaan?” Zulke vragen zouden we ons elke keer moeten stellen als we kleren kopen. Dat zei Alexander Kohnstamm, *executive director* van de Fair Wear Foundation, op de afgelopen Black Friday. Samen met andere voorvechters van eerlijke kleding stond hij op het Plein in Den Haag. Mondiaal FNV had daar met CNV Internationaal en Fair Wear een pop-up store ingericht. Daar werd de schaduwzijde van onze uitverkoop getoond. Presentatrice Sofie van den Enk verwoordde het zo: “Een lage prijs in de winkel betekent waarschijnlijk dat er aan de andere kant een veel te hoge prijs wordt betaald in de vorm van slechte werkomstandigheden.” Gelukkig waren er tips te over voor wie verder denkt dan de eigen portemonnee. De website ‘eerlijk winkelen’ raadplegen bijvoorbeeld, of apps downloaden die leuke *fair trade*- en tweedehandswinkels tonen. Met een 3D-bril van Mondiaal FNV op konden bezoekers midden in een kledingfabriek in Bangladesh staan. Sigrid Kaag, minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, droeg een steentje bij: “Laten we ervoor zorgen dat mensen meer betaald krijgen voor elk uur, elke minuut dat ze werken.”

Mondiaal FNV werkt samen met Fair Wear Foundation, CNV Internationaal en het ministerie van Buitenlandse Zaken in een ‘strategisch partnerschap’ om de mensen die onze kleding maken in staat te stellen betere arbeidsvoorwaarden op te eisen.

Foto: Maartje Kuperus



**Mondiaal FNV stimuleert
sociale dialoog in zes landen**

Modelo polder
the polder
model
पोल्डर मोडेल
model polder
mfano wa folda



Astrid Kaag

**Traag? Best wel. Vlees-noch-vis
compromissen? Ook dat komt voor.**

**Kortom: je kunt mopperen op het Nederlandse
poldermodel. Maar 'onze' versie van de sociale
dialoog is zonder twijfel te verkiezen boven
de vergiftigde arbeidsverhoudingen die in
veel landen hoogtij vieren. Mondiaal FNV
steunt lokale vakbonden in het opzetten
en voeren van een sociale dialoog ... en
Nederlandse werkgevers helpen mee.**



Alexander Frempong, Ignatius Baffour Awuah en Anthony Yaw Baah

Soms stukt het gesprek even door de bulderende lach van Ignatius Baffour Awuah, de Ghanese minister van Werkgelegenheid. Zijn reisgenoten, Anthony Yaw Baah, de *secretary-general* van het Trade Union Congress (TUC) en Alexander Frempong, *chief executive officer* van de Ghana Employers Association, grinniken een beetje binnensmonds mee. De drie mannen die gebroederlijk naast elkaar zitten in een zijzaaltje van de historische NS-evenementenlocatie bij Amersfoort, lijken het prima met elkaar te kunnen vinden. De minister mag zijn verhaal over de sociale dialoog in Ghana graag afwisselen met kwinkslagen. Vakbondsvormaan Baah draagt vooral bij in de vorm van inhoudelijke analyses van de maatschappelijke verhoudingen in zijn land. Werkgeversvoorman Frempong is wat stiller en geeft desgevraagd uitleg over de band tussen de Ghanese en Nederlandse werkgevers. Het drietal was in oktober 2019 uitgenodigd door Mondiaal FNV tijdens de internationale Building Bridges conferentie. Die was georganiseerd om de actoren van de sociale dialoog uit een aantal landen samen te brengen en te leren van hun ervaringen. Sinds 2016 steunt Mondiaal FNV de sociale dialoog in zes gebieden: Colombia, Peru, Ghana, Oost-Afrika, Nepal en Indonesië. Zes zeer verschillende omgevingen, waar het stimuleren van sociale dialoog stuit op zeer diverse uitdagingen.

Vertrouwen

Het gezamenlijke tripje van de Ghanese sociale partners past bij de band die de drie mannen in de afgelopen jaren hebben opgebouwd. *Trust*, vertrouwen, is het allerbelangrijkste. Daar zijn ze het over eens. Dialoog zonder vertrouwen is niet mogelijk. Dat vertrouwen is voor een belangrijk deel gebaseerd op hun persoonlijke onderlinge betrekkingen, beamen ze. De drie mannen respecteren elkaar. Baah: "Als Alexander iets zegt, dan weet ik dat hij dat zal nakomen. Naast de formele bijeenkomsten ontmoeten we elkaar ook informeel. Dat is nodig en nuttig om tijdens de officiële bijeenkomsten afspraken te kunnen maken. Informeel horen we van elkaar welke toezeggingen er mogelijk zijn. Op basis daarvan komen we tot compromissen."



Jyoti Macwan

In Ghana is overleg tussen werknemers, werkgevers en overheid geregeld in de nationale Arbeidswet, vertelt minister Baffour. "Sociale dialoog is niet nieuw in Ghana. Dat doen we al decennia, al noemden we het niet altijd zo. Binnen bedrijven zijn werknemers en werkgevers met elkaar in dialoog. En op nationaal niveau hebben we bijvoorbeeld de National Tripartite Committee. Dit comité adviseert de regering onder andere over de hoogte van het minimumloon."

Ondanks de traditie van sociale dialoog in Ghana was volgens vakbondsleider Baah de steun van Mondiaal FNV belangrijk in het verbeteren van de positie van de vakbeweging binnen de sociale dialoog: "De FNV steunt de vakbeweging in Ghana al meer dan twintig jaar. Dankzij de FNV hebben we onze organisatie kunnen versterken. We zijn nu een moderne vakbeweging die goed in staat is de dialoog aan te gaan met de overheid en werkgevers."

Terwijl de TUC steun krijgt van Mondiaal FNV, staat de solidariteitsorganisatie van de Nederlandse werkgevers DECP de collega's van de Ghanese werkgeversorganisatie bij. Frempong zegt: "DECP is belangrijk voor ons. Het is voor werkgevers niet makkelijk om een gezamenlijk standpunt ergens over te formuleren. DECP heeft ons geholpen om de band met de aangesloten bedrijven te versterken, zodat de compromissen die wij namens hen sluiten gedragen worden door een grote meerderheid."

Stoomcursus 'sociale dialoog'

Astrid Kaag is namens Mondiaal FNV verantwoordelijk voor het sociale dialoog-programma. De eerste - en meest opmerkelijke - successen van het programma waren in Peru, vertelt zij. Een sleutelrol hierbij speelde een gezamenlijk

bezoek in oktober 2014 van Peruaanse werknemers en werkgevers aan Nederland voor een stoomcursus 'sociale dialoog'. De sfeer tussen de van oudsher gezworen vijanden werd gedurende het bezoek allengs beter. De voorzitter van de werkgevers concludeerde na afloop: 'Het gaat er niet meer over of we de dialoog willen, maar over hoe.' Sindsdien is het snel gegaan. Het gevonden vertrouwen tussen beide sociale partners leidde tot een rimpelloos cao-akkoord bij het agro-exportbedrijf Camposol. En het proces kende een voorlopig hoogtepunt toen de vakbeweging en de werkgevers in Peru in 2017 gezamenlijk een Peruaanse Stichting van de Arbeid oprichtten.

Om het model van de sociale dialoog ook in de toekomst zeker te stellen, probeert de Peruaanse vakcentrale CGTP het model aan te laten slaan bij jonge kaderleden. "In Peru hebben de afgelopen jaren jonge vakbondsactivisten trainingen gekregen waarbij sociale dialoog een belangrijk onderdeel was", vertelt Kaag. "We zien dat deze jonge mensen belangrijke posities binnen de vakbeweging hebben veroverd. Sociale dialoog wordt daarmee steeds meer onderdeel van de kernstrategie van de bonden. Naast actie en mobilisatie, want dat is in de huidige politieke situatie in Peru ook erg nodig."

Universeel verhaal

Mondiaal FNV financiert lokale vakbonden om hun capaciteiten met betrekking tot het voeren van een goede dialoog te versterken. Kaag:



Han Busker en Marcela Manubens

“Onze partners zijn vaak nieuwsgierig naar de Nederlandse variant van de sociale dialoog, ons poldermodel. Voor dit soort workshops vragen we bijvoorbeeld Dirk Joosse (zie kadertekst, red.). Dirk is van DECP, maar ik stuur hem met alle vertrouwen ook op onze partners af. Zijn verhaal is universeel: geschikt voor werkgevers en voor werknemers. In Peru heeft hij bijvoorbeeld een cursus gegeven aan een groep jonge mensen van werkgevers- en werknemerskant, zodat zij straks anderen kunnen trainen en adviseren in de kunst van het onderhandelen.” Tot nu toe waren de trainingen die Mondiaal FNV organiseert vaak incidenteel. Ze werden gegeven als een partner er specifiek om vroeg, maar Kaag vertelt dat dit in de toekomst anders zou kunnen gaan worden. “We denken aan het opzetten van een ‘expertisecentrum’ dat trainingen kan verzorgen aan organisaties die

daar behoefte aan hebben.”

De rol van Mondiaal FNV is vaak dat we partijen bij elkaar brengen, legt Kaag uit. “In Colombia bijvoorbeeld, organiseerden we in januari 2019 een conferentie over sociale dialoog in de palmolie-sector. Daarbij gaven zowel het ministerie van Arbeid als de werkgeversorganisaties Fedepalma *acte de présence*. Dat zijn partijen die zich normaal niet verwaardigen op een conferentie georganiseerd door de vakbeweging aanwezig te zijn. Omdat wij op de uitnodiging stonden kwamen ze wel. Dat is gelijk al winst.” Overigens is het niet zo dat hun aanwezigheid gelijk al tot resultaat leidt, erkent Kaag. “Fedepalma bijvoorbeeld hield een fantastisch betoog over de palmolie-industrie in Colombia, maar repte met geen woord over dialoog met de vakbeweging.” ■

Dirk Joosse, trainer in onderhandelingen

“Het moment dat ze begrip krijgen voor elkaars positie. Dat is zo mooi”

Dirk Joosse werkt sinds twaalf jaar bij DECP, de solidariteitsorganisatie van VNO-NCW. Als trainer in sociale dialoog bezocht hij inmiddels 34 landen.

“Mijn insteek is altijd dat iedere partij tevreden moet zijn met het resultaat. Kijk, cao-onderhandelaars komen elkaar altijd weer tegen. Dus als je iemand het ene jaar een oor aannaait, dan krijg je dat het volgende jaar zelf op je brood. Je moet dus op zoek naar dingen die beide partijen willen. Je zoekt overeenkomsten in plaats van verschillen.

“Wat me opvalt als ik een workshop begin, is de vijandelijkheid. En het onvermogen om daarover heen te stappen. Men is bang om iets in te leveren. Ik herinner me de eerste keer dat de werknemers en de werkgevers van het Peruaanse bedrijf Camposol om de tafel zaten. Die mensen hadden nog nooit echt met elkaar gepraat. Er was zo veel wantrouwen. Door de opdrachten die ze ge-

zamenlijk moesten uitvoeren tijdens de workshop zagen ze eindelijk de man of vrouw áchter de functie. Ik zag ze met elkaar in gesprek gaan. Ik dacht: ‘Daar gebeurt het!’ Uiteindelijk is Camposol het mooiste voorbeeld dat ik ken.

“Het maakt mij niks uit of ik werk met werknemers of werkgevers. Het is vooral leuk om ze samen te hebben. Dan boek je het snelst resultaat. Ik laat ze bijvoorbeeld onderhandelingen oefenen waarbij ze elkaars rol moeten spelen. Je ziet dan op een gegeven moment iets oplichten in hun ogen: het moment dat ze begrip krijgen voor elkaars positie. Dat is zo mooi.”



Colombia: Palmas del Cesar
en Sintrainagro Minas
pioniers in sociale dialoog

Vrede onder de oliepalm



Rafael Velazco

87 dagen duurde de staking bij het Colombiaanse palmoliebedrijf Palmas del Cesar in 2015. De bedrijfsleiding en de bonden stonden op voet van oorlog. Ten einde raad besloten manager ‘Don Fabio’ en vakkoningsleider Rafael Velazco toenadering tot elkaar te zoeken. “Elkaar de hand schudden was niet makkelijk in het begin.”

Praat met Rafael Velazco niet badinerend over sociale dialoog. 'Zijn' vakbond Sintrainagro Minas sloot in juli 2019, als sluitstuk van een uitgebreide sociale dialoog, een collectieve arbeidsovereenkomst met het palmoliebedrijf Palmas del Cesar, in het noorden van Colombia. Drie jaar eerder leefden de bond en het bedrijf nog op voet van oorlog.

Palmas del Cesar stond bekend als een grimmig bedrijf. Met de bond Sintrainagro Minas wilde het bedrijf zo weinig mogelijk te maken hebben. Het bedrijf had er vooral een handje van om mensen aan te nemen op basis van kortlopende contracten. 'Tercerizados', zo worden de mensen in Colombia genoemd die via een uitzendbureau of een koppelbaas tijdelijk bij een bedrijf aan het werk zijn.

Stakingen en andere acties waren schering en inslag bij het bedrijf. In 2011 bijvoorbeeld, lag het bedrijf 62 dagen plat vanwege een staking, bedoeld om de contractarbeiders meer zekerheid te bieden. In 2015 ging het helemaal mis. Toen duurden stakingen in totaal 87 dagen. De inzet was de rechtspositie van 225 *tercerizados*. De oplossingen waren steeds halfhartig: het bedrijf bleef verantwoordelijkheid weigeren, en gaf er de voorkeur aan mensen aan het werk te zetten via een koppelbaas.

Hoofdpijndossier

De vierjaarlijkse onderhandelingen met de vakbond Sintrainagro Minas werden voor de manager van Palmas del Cesar, Fabio Enrique González ('Don Fabio'), steeds meer een hoofdpijndossier. "Na het conflict van 2015 was het me duidelijk dat het zo niet door kon gaan. We leden te veel schade. Ik heb toen de bond benaderd om samen om de tafel te gaan zitten." Rafael Velazco: "Toen we hoorden dat Don Fabio een dialoog wilde stonden we aanvankelijk niet te juichen." Omstreeks dezelfde tijd kwam de Escuela Nacional Sindical (ENS) in beeld. ENS is een partner van Mondiaal FNV. De organisatie steunt lokale vakbonden. Colombia is een van de landen waar Mondiaal FNV de sociale dialoog probeert te bevorderen. Velazco: "In 2017 kregen we contact met ENS over de sociale dialoog. Hun steun gaf ons het vertrouwen om met Don Fabio om te

tafel te gaan. Via de FNV kregen we scholing over sociale dialoog. We kregen een workshop 'onderhandelen', over het belang van vertrouwen. En ook over de risico's."

Don Fabio: "Elkaar in de ogen kijken en de hand schudden was niet makkelijk in het begin." Maar naarmate de dialoog vorderde ging het beter. "De vertegenwoordigers van de werknemers zijn nu veel coöperatiever. Hun taalgebruik is veranderd: niet meer zo vijandig." Om het niveau van het wantrouwen te illustreren verklapt Astrid Kaag van Mondiaal FNV dat zij voorheen van vakbondsvertegenwoordigers te horen kreeg dat zij tijdens onderhandelingen bij de directie het water niet durfden te drinken. "Daar kon wel eens vergif in zitten!" Velazco: "We spraken af dat we elke maand in gesprek zouden gaan. We spraken over wat ons allemaal dwars zat. Het management vertelde over hun wantrouwen jegens de vakbond. Pas later hebben we samen gezocht naar oplossingen voor de zorgen van het bedrijf en de klachten van de werknemers." Don Fabio ziet nu ook de voordelen om mensen vast in dienst te hebben in plaats van te werken met uitzendkrachten: "Vroeger voelden deze werkers zich niet verbonden met het bedrijf. Met een vast contract is dat anders: je bent nu deel van het bedrijf en het is vanzelfsprekend te voldoen aan de standaarden die bij het bedrijf horen."

Werkgarantie

In juli 2019 werd zonder enig conflict een cao gesloten bij Palmas del Cesar. Naast een loonsverhoging zijn er ook afspraken gemaakt over werkgarantie. De vakbond heeft het proces van sociale dialoog geen windeieren gelegd. Het ledenaantal steeg tussen 2015 en 2019 van 120 naar in totaal 360. Iets meer dan de helft van de werknemers is nu georganiseerd. Voor Colombiaanse begrippen een erg hoog percentage. Velazco benadrukt dat de afspraken die hij maakt met het bedrijf gelden voor alle werknemers, óók voor de *tercerizados*.

De goede verstandhouding met de werknemers heeft Don Fabio weinig goodwill opgeleverd in eigen kring. De manager van Palmas del Cesar is bestuurslid van de werkgeversorganisatie van palmoliebedrijven, maar daar wordt hij tegenwoordig met de nek aangekeken.

De arbeidsomstandigheden in de palmolie in Colombia blijven slecht. Slechts 20 procent van de werknemers in de palmoliesector in Colombia heeft een vast contract. Rafael Velazco: "Veel werkgevers in Colombia willen niks van vakbonden weten en proberen te verhinderen dat werknemers zich organiseren. Er worden zelfs regelmatig vakbondsleiders vermoord. Wij proberen ons model van sociale dialoog aan de man te brengen, maar dat valt niet mee. De sociale dialoog in Colombia is erg moeilijk." ■



Fabio Enrique González

'Zo'n tripje samen was drie jaar geleden ondenkbaar geweest'

Het opmerkelijke, maar helaas geïsoleerde succes bij Palmas del Cesar was voor Mondiaal FNV aanleiding om Rafael Velazco en Fabio Enrique González naar Nederland te halen om hun verhaal te doen tijdens een internationale conferentie over sociale dialoog in oktober 2019. Velazco: "We zaten naast elkaar in het vliegtuig, allebei economy class - ik denk dat Don Fabio normaal businessclass vliegt. Zo'n tripje samen was drie jaar geleden ondenkbaar geweest. Maar in korte tijd is er veel vertrouwen gegroeid. Ik weet dat Don Fabio over een aantal dingen anders denkt dan ik, maar ik vertrouw hem wel. Als hij iets belooft, dan kan ik er op aan dat hij zijn woord zal houden."

Prinses Laurentien van Oranje

“Win-win? Dat kan alleen een man verzinnen”



“What your Princess said, that was interesting!” In de wandelgangen van de conferentie ‘Building bridges: How social dialogue benefits people and business’, ging het er vaak over: de speech van prinses Laurentien. Na afloop van de conferentie sprak Mondiaal FNV met Laurentien van Oranje over dialoog en over het belang van stappen terug zetten.

U zei tijdens uw speech dat we vaak zeggen dat we in dialoog zijn terwijl we eigenlijk aan het onderhandelen zijn. Wat is het verschil?

“Onderhandelen is het uitruilen van belangen. Dialoog is: vanuit ieders inzicht samen tot nieuwe gedachten komen. Bij een dialoog erken je dat je maar een stukje van de waarheid inbrengt. Met anderen ga je op zoek naar waar het werkelijk om gaat. Naar de fundamenten. Wat zijn de echte belangen die spelen? Je begint dus eigenlijk met een aantal stappen terug te doen.”

Dialoog komt dus vóór onderhandelen?

“In zekere zin. Als je vanuit een dialoog samen hebt vastgesteld waar het werkelijk om gaat, dan kun je later natuurlijk op deelonderwerpen onderhandelen over wie wat doet en wie wat krijgt. Eigenlijk is het een circulair proces. Het is steeds weer van belang om terug te gaan naar het grotere geheel.”

U sprak in uw speech over ‘win-win uitkomsten’. U zei: ‘zoiets kan alleen een man bedenken.’

Prinses Laurentien glimlacht: “Ja.”

Maar voor de meeste mensen in de zaal – vaak betrokken bij sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers en overheden in hun land – is ‘win-win’ het hoogste ideaal. Het betekent namelijk dat alle partijen tevreden zijn.

“Ja, dat kan natuurlijk, maar dat heeft met dialoog niet zo veel van doen. Niet met een dialoog die ik voorsta. In mijn speech noemde ik drie fundamentele elementen van een echte dialoog. De eerste is dat je gezamenlijk moet uitvogelen welk probleem je eigenlijk wilt oplossen. Er moet een bereidheid zijn om dieper te graven dan bijvoorbeeld het conflict dat mensen aan tafel heeft gebracht. Vaak zie je dat partijen te snel te grote stappen willen zetten. Dan gaat het geheel mis. De tweede *fundamental* is: vanuit je individuele inzichten komen tot een gezamenlijke aanpak van een gedeeld belang. Dialoog is geen *power struggle*. Je kunt niet je kaarten voor de borst houden. En het derde is: dialoog is een creatief

en collectief proces. Iedereen doet mee en iedereen heeft een deel van de oplossing in zich. De bedoeling is dat je verder komt dan het uitruilen van belangen, verder dan win-win. Doe eerst een paar stappen terug: Waarom wil je aan tafel zitten? Wat is écht het doel? Als je begint met over het verkeerde te praten, als je te snel gaat, dan loop je geheid later in het proces vast. Ook belangrijk: zorg dat je alle partijen aan tafel hebt. Niet alleen werknemers en werkgevers, maar bijvoorbeeld ook de omgeving. Of milieugroepen. Dat levert al een heel ander gesprek op. Als dat proces van het gezamenlijk vaststellen waar het gesprek over moet gaan goed verloopt, dan is mijn ervaring dat de deelnemers op een gegeven moment 'in dezelfde film' terecht komen. In feite leren ze om door elkaars bril naar de werkelijkheid te kijken. Dan kan de dialoog beginnen."

Bij een dialoog tussen werknemers en werkgevers heb je toch vaak tegengestelde belangen die steeds weer terugkomen: loon bijvoorbeeld. Dat is een zero-sum-game: een procentje meer loon voor de werknemers is een procent minder winst voor de werkgevers.

"Daar kan je natuurlijk altijd ruzie over maken. Maar het fijne van een goede dialoog is dat

alles transparant wordt. Je kunt praten over hoger loon of meer winst, maar daaraan vooraf moet je samen duidelijkheid krijgen waar die hogere winst voor bedoeld is. Als je bijvoorbeeld hebt vastgesteld dat je ook voor de toekomst werkgelegenheid wilt zeker stellen dan kom je op hele andere gemeenschappelijke uitkomsten dan wanneer je alleen praat over winst en loon."

In de praktijk van sociale dialoog hebben we vaak te maken met scheve machtsverhoudingen. Zeker in sommige ontwikkelingslanden is er een enorm verschil tussen de directeur en de werknemers. Hier trouwens ook.

"Dialoog is een emancipatoir proces. Wie je ook bent en wat ook je positie is, je moet elkaar respecteren en naar elkaar luisteren. Écht luisteren, omdat je je realiseert dat je zelf niet alle antwoorden hebt. Dat klinkt gemakkelijker dan het is omdat het dwars door hiërarchieën gaat. Mensen komen binnen met hun ego, hun positie, hun vooroordelen. Die moeten ze allemaal bij de deur achterlaten. De directeur moet hier ook op de poef zitten. Als mensen alleen praten vanuit hun positie en hun macht dan is het lastig om vertrouwen te creëren."



Prinses Laurentien

Prinses Laurentien is vooral bekend als voorvechter van alfabetisering en het recht van kinderen op participatie. Ze leidt dialogen tussen alle lagen in de samenleving. In 2018 richtte zij samen met haar man prins Constantijn de Number 5 Foundation op. Deze stichting richt zich op het bevorderen van dialoog tussen groepen in de samenleving om samen tot nieuwe oplossingen te komen. Het was in oktober 2019 aanleiding voor Mondiaal FNV om de prinses te vragen haar ervaringen te delen tijdens een internationale conferentie over sociale dialoog.

Verder lezen over sociale dialoog?

Sociale Dialoog: de basis voor duurzame ontwikkeling

Een handzame folder, uitgegeven door Mondiaal FNV, waarin kort wordt uitgelegd wat sociale dialoog is. Met heldere voorbeelden uit de praktijk van Mondiaal FNV. Download: <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/acties-thema-s/wat-is-sociale-dialoog>

Social dialogue and informal workers: What we can learn from 8 success cases?

Sociale dialoog, daar heeft de informele sector toch niks aan? Toch wel. Deze Engelstalige publicatie belicht acht praktijkgevallen waarin sociale dialoog ook voor informeel werkenden een wereld van verschil kan maken. Download: <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/nieuws-mondiaal-fnv/nieuws-publicatie/social-dialogue-and-informal-workers>

Polderen in Peru

Een korte special van het blad P+ over het succes van sociale dialoog in Peru en de rol die Mondiaal FNV daarin speelde. Download: <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/acties-thema-s/polderen-in-peru>



Klacht indienen zonder potten- kijkers

Mannelijke collega's die aan je zitten of ongepaste opmerkingen maken terwijl jij het maar ondergaat uit angst je baan te verliezen. Op een bedrijventerrein in Indonesië, waar kleding, lucifers en andere consumptieartikelen worden gemaakt, was een groep dappere vrouwen het helemaal zat. Met hulp van de vakbondsfederatie FBLP, partner van Mondiaal FNV, strijden zij al een tijd voor het stoppen van (seksuele) intimidatie tegen vrouwelijke werknemers. Met succes. Het terrein is sinds enkele jaren een Geweld-Tegen-Vrouwen-Vrije-Zone.

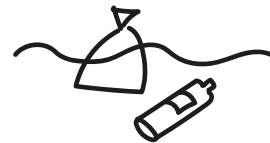
Het laatste wapenfeit is een apart gebouw-tje - zonder mannelijke pottenkijkers - waar vrouwen een klacht kunnen indienen als zij te maken hebben met intimidatie op het werk. Elke dag - voor en na het werk - nemen speciaal getrainde vrijwilligers de klachten van de vrouwen in behandeling, in samenwerking met professionele hulporganisaties. Per dag komen zo'n drie tot vier klachten binnen.

De Indonesische minister van Vrouwenempowerment en Kinderbescherming wil meer van dit soort Klachtenposten op industrieterreinen in Indonesië.

Nieuwe Ethiopische arbeidswet aangenomen



In de zomer van 2019 is de nieuwe Arbeidswet in Ethiopië van kracht geworden. Hieraan zijn vele jaren van strijd vooraf gegaan. De eerste versie van het wetsvoorstel betekende een ongekende achteruitgang van de positie van werkers in Ethiopië. De wet was aanvankelijk vooral bedoeld om het buitenlandse investeerders naar de zin te maken. De Ethiopische vakbondsfederatie CETU leidde het verzet tegen de voorgenomen wet. Aanvankelijk had CETU een relatief zwakke positie binnen de Ethiopische arbeidsverhoudingen. Maar dankzij het verzet tegen de wet, en gesteund door Mondiaal FNV, is de positie van de vakcentrale versterkt. Ook de leden hebben zich massaal achter de kritische opstelling van CETU geschaard. Belangrijk onderdeel van de nieuwe wet is een minimumloon voor de private sector. Ook zijn werknemers nu beter beschermd tegen discriminatie en seksueel geweld.



Banken en verzekeraars investeren volop in plastic en schaliegas

In 2017 produceerde de wereld bijna 350 miljoen ton plastic. Bijna 80 procent van het plastic afval is sinds 1950 gestort op vuilnisbelten, of komt in het milieu terecht. Plasticvervuiling veroorzaakt ophoping van 'plastic soep' in oceanen. En door de toenemende winning van schaliegas, wordt plastic steeds goedkoper.

De meeste grote banken en verzekeraars in Nederland investeren volop in bedrijven die schaliegas winnen en plastics produceren. Dit blijkt uit onderzoek van de Eerlijke Bank- en Verzekeringswijzer, in samenwerking met de Plastic Soup Foundation.

De FNV maakt deel uit van de Eerlijke Bank- en Verzekeringswijzer, samen met Amnesty International, Milieudefensie, Oxfam Novib, PAX en World Animal Protection. Evert Hassink, woordvoerder Eerlijke Bank- en Verzekeringswijzer, roept op tot actie: "ING en ABN Amro zeggen zich zorgen te maken over de plastic soep die overall wordt aangetroffen. Het is tijd voor echte daden om de zeeën en het klimaat te beschermen: stop per direct met investeren in schaliegas en plastics."



Eindelijk: wereldwijd verdrag tegen geweld en intimidatie op het werk

“Een langdurig spel van vertragen, ‘spioneren’, gloedvolle betogen met tranen en gesteggel over woorden”, zo noemde Mondiaal FNV beleidsmedewerker Wilma Roos de onderhandelingen bij de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over geweld op de werkvloer. Maar het ‘langdurig spel’ heeft vruchten afgeworpen: op 21 juni 2019 hebben werknemers wereldwijd het recht gekregen op een werkplek vrij van geweld en intimidatie. Conventie 190 die dit regelt, is aangenomen door de ILO. Een geweldig resultaat waar vele werknemers wereldwijd op hoopen, zegt Wilma Roos die de onderhandelingen bijwoonde. Mondiaal FNV heeft zich flink hard gemaakt voor dit verdrag, samen met haar partners en in gezamenlijke lobby met CNV Internationaal en de Fair Wear Foundation.

Indonesische mediavak- bond vecht voor mentale gezondheid freelancers



Maar liefst 79 procent van de freelancers in de de media en de creatieve sector in Indonesië kampt met psychische klachten vanwege de werkdruk en de zware arbeidsomstandigheden. Dit blijkt uit onderzoek onder de leden van de Indonesische vakbond Sindikasi, mede gefinancierd door Mondiaal FNV. Sindikasi is in 2017 opgericht om freelancers in onder andere digitale techniek, design, architectuur, film, kunst, media en onderzoek te verenigen. Een van Sindikasi’s eerste successen is dat psychologische gezondheid werd opgenomen in de nationale regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk.



Over- winning voor Palestijnse fabrieks- arbeiders

Na twintig jaar uitbuiting hebben Palestijnse werknemers van Maya Foods Industries, een Israelisch bedrijf met een vestiging op de bezette West Bank, een bijzondere overwinning behaald.

Sommige werknemers werken al meer dan twintig jaar bij het bedrijf, zonder loonstroken, zonder sociale uitkeringen en met loon dat onder het wettelijke minimum ligt. Werknemers die klaagden werden ontslagen. De enig toegestane vakbond in het bedrijf, gelieerd aan de regerende Likut-partij, deed niets voor de werknemers. Na jarenlange intimidatie namen de werknemers een dappere beslissing: zij sloten zich collectief aan bij de vakbond WAC-MAAN, een partner van Mondiaal FNV. Die klaagde met succes het bedrijf aan. Eind augustus 2019 oordeelde de rechter dat de ontslagen illegaal waren en verordende dat Maya Foods hen weer in dienst moest nemen. Dit was nog nooit eerder in de Maya-fabriek gebeurd. Een van de werknemers zei geëmotioneerd: “Tot nu toe hebben we in slavernij geleefd. WAC-MAAN is onze bevrijder.”



Betere vooruit- zichten voor scheeps- slopers

Met de ratificatie door India van de Hong Kong-conventie is een belangrijke stap gezet naar het veiliger slopen van schepen. Schepen slopen geldt als een van de gevaarlijkste werkzaamheden ter wereld. De Hong Kong-conventie regelt het veilig en milieuvriendelijk recyclen ervan, maar uitvoering laat al ruim tien jaar op zich wachten omdat te weinig landen hebben geratificeerd. India is het land waar de meeste schepen worden gesloopt. Bangladesh en Pakistan, waar eveneens veel wordt gesloopt, hebben nog niet geratificeerd. Door de ondertekening van India is de inwerkingtreding bijna bereikt.

Mondiaal FNV houdt zich al langere tijd bezig met verbetering van de arbeidsomstandigheden van scheeps-slopers. Zo is campagne gevoerd om meer scheepsslopers te organiseren in India en hebben FNV-leden uit de scheepsbouw veiligheidstraining gegeven aan scheepsslopers in India en Nepal. Ook zet Mondiaal FNV zich in voor de ratificatie van de Hong Kong-conventie.

Made by ME

“Ik wilde ze als trotse makers laten zien, niet als slachtoffers.” Met deze ene zin vat fotograaf Chris de Bode samen hoe hij kledingwerkers in Myanmar wilde portretteren. Natuurlijk, ze maken lange dagen, werken onder barre omstandigheden, verdienen weinig en wonen in krakkemikkige hostels. Maar Aziatische kledingwerkers zijn óók waardige en strijdbare werknemers met hun eigen dromen en idealen. Laat ze dus eens stralen op hun zelf gekozen catwalk, bedacht De Bode.



*Aye Moeh Moeh Zaw (20)
draagt een trui van H&M
€ 19,99*

Deze fotoserie is mogelijk gemaakt door

Mondiaal   bank



*Zin Zin Myint (36)
draagt een trui van H&M
€ 29,99*

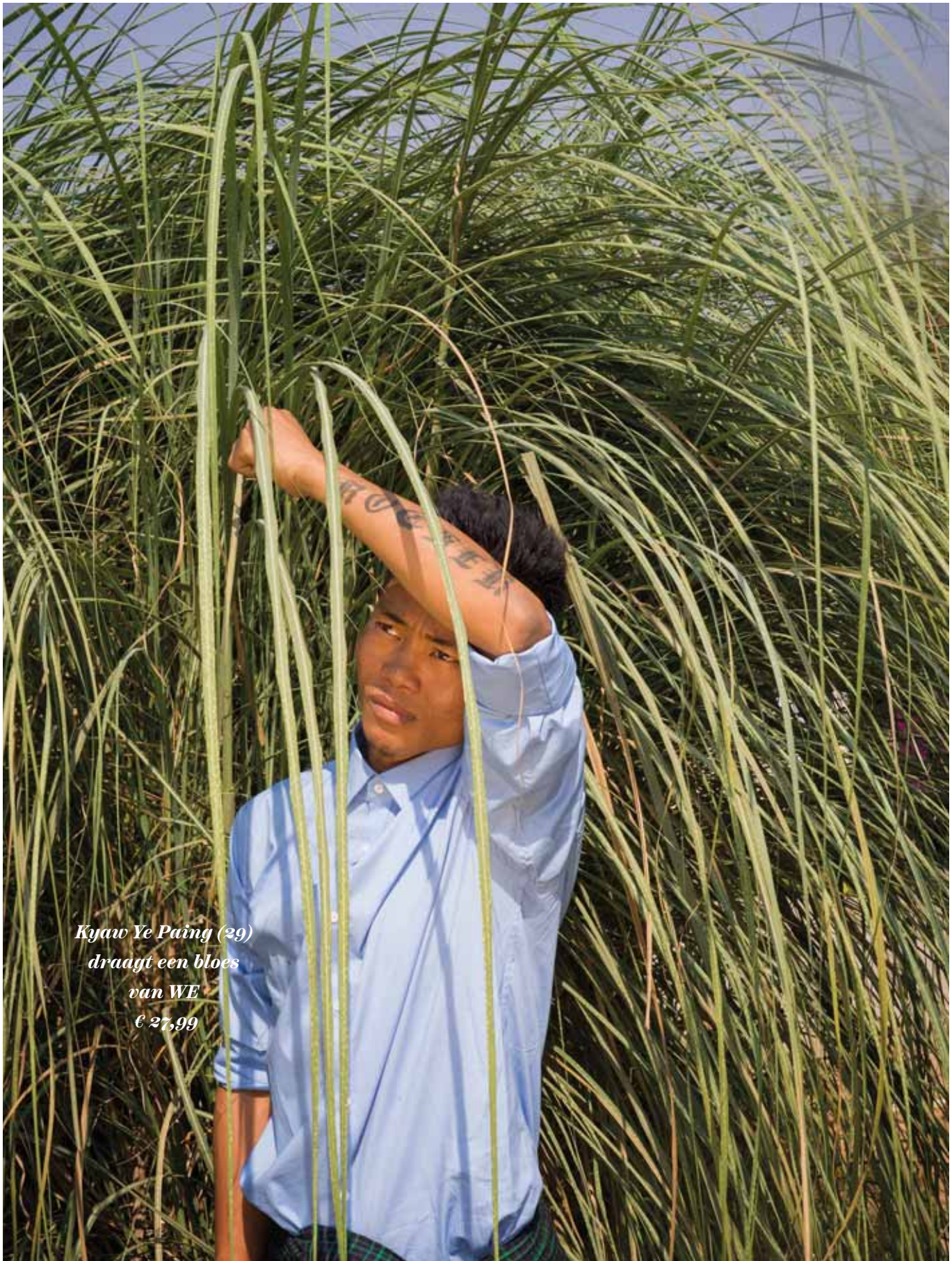


*Khine Thazin (22)
draagt een hoody
van H&M
€ 19,99*

De Bode kocht in Nederland een zak vol kleren van H&M en WE die volgens de labels in Myanmar waren gemaakt. In Myanmar benaderde hij via de bonden kledingwerkers in twee fabrieken in Yangon, die onder meer voor H&M produceren. Hij liet de kledingwerkers zelf bepalen wat ze aan wilden trekken en waar ze wilden poseren. Ze kozen geliefde plekken als een tempeltje of een zwembad of de eigen slaapkamer. Poseren in een door hun werkgever beschikbaar gesteld hostel deden ze liever niet. In een land waar opzichters je uitkafferen en strijkijzers naar je hoofd gooien, kan zo iets zomaar reden voor ontslag zijn.

De kledingwerkers waren erg geïnteresseerd in de kleren die De Bode bij zich had. Wat voor label zat erin, hoe was het gestikt? Misschien hadden ze een kledingstuk zelf gemaakt. Verbijsterd waren ze over wat Nederlandse consumenten ervoor neertellen. Voor één zo'n kek jack van WE moeten ze zo'n tien twaalfurige dagen werken. Niet zo gek dus dat de Myanmarese kledingwerkers zelden dragen wat ze zelf maken. Als dank voor het poseren mochten ze het door hen gekozen kledingstuk houden. Wakkerde het poseren nog de wens aan om fotomodel te worden? De Bode lacht: "Nee, de meesten willen een eigen kledingatelier beginnen. Ze zijn echt trots op hun vak."





*Kyaw Ye Paing (29)
draagt een bloes
van WE
€ 27,99*

Vijftien jaar Stop Kinderarbeid

63 duizend redenen voor een feestje

De coalitie Stop Kinderarbeid (SKA) heeft in de eerste vijftien jaar van haar bestaan een zichtbare bijdrage geleverd aan de wereldwijde daling van kinderarbeid. Zo zijn 63 duizend kindarbeiders naar school geholpen. "63 duizend redenen voor een feestje", noemt SKA-coördinator Sofie Ovaa het. Wereldwijd nam het aantal werkende kinderen deze eeuw af van bijna 250 miljoen naar 152 miljoen.

Mondiaal FNV is een van de oprichters van SKA, die verder bestaat uit de Algemene Onderwijsbond (AOB), Arisa, Kerk in Actie & ICCO Cooperation en Stichting Kinderpostzegels Nederland. De coördinatie berust bij Hivos. 'School, de beste werkplaats', is de filosofie van SKA, die niet alleen beter is voor de kinderen zelf, maar ook voor hun ouders. Kinderarbeid belemmert namelijk fatsoenlijk werk voor volwassenen en houdt daarmee armoede in stand. Want zonder kinderarbeid kunnen volwassenen hogere lonen en betere arbeidsvoorwaarden bedingen.

Een belangrijk hulpmiddel van SKA zijn kinderarbeidvrije zones, gebieden waarin de hele gemeenschap meewerkt aan het uitbannen van kinderarbeid. Samen met lokale partners in Azië, Afrika en Latijns-Amerika heeft SKA verschillende van die zones weten in te stellen. Een voorbeeld daarvan is te vinden in het Ghanese Torkor. Van oudsher gaan kinderen in Torkor vanaf jonge leeftijd als visser aan de slag. De Ghanese vakbond van landarbeiders GAWU hielp met steun van Mondiaal FNV onder meer tweedekansonderwijs op te zetten. Het leidde ertoe dat kinderen uit Torkor nu naar de universiteit gaan en het tot ICT'er, scheikundige en modeontwerper hebben geschopt.

De strijd tegen kinderarbeid heeft verschillende positieve bijeffecten. Zo daalt in Mali het aantal kindhuwelijken hierdoor. Meisjes in Mali stoppen vaak voortijdig met school om geld te verdienen voor hun bruidsschat. Leraren overtuigen ouders er nu met succes van dat ze hun dochters beter hun opleiding kunnen laten afmaken voordat ze trouwen. In de goudmijnen gaan kinderen soms op vijfjarige leeftijd aan het werk. Dat aantal is nu dalende.

Kindvriendelijker aanpak

De Nederlandse onderwijsbond AOB steunt de Malinese onderwijsbond SNEC bij deze aanpak. "Je kunt niet zomaar kinderen van de straat of uit een bedrijf plukken", legt Trudy Kerperien, internationaal secretaris van de AOB, uit. "Uitgangspunt is om leerlingen zoveel mogelijk binnen de school te houden en kinderen die stoppen met werken zo snel mogelijk weer te integreren in de klas. Leerkrachten krijgen training in een kindvriendelijker aanpak, betere pedagogiek, betere communicatie met de ouders en kennis over de achtergronden van kinderarbeid. De schoolomgeving wordt aangepakt: muren krijgen een verfje, de rotzooi verdwijnt en het schoolplein wordt ingericht. Buitenschoolse activiteiten, zoals sportevenementen, maken het onderwijs leuker."

Onderzoek naar de aanpak in onder meer Mali toonde aan dat het onderwijs hierdoor kwalitatief verbeterde, de schooluitval sterk daalde, het schoolplezier toenam en er een sterkere gemeenschapsgeest ontstond. Deelnemende leerkrachten voelden zich beter geschoold en lieten de traditionele lesmethodes los. De bonden zelf werden er ook beter van: het ledental nam toe en de relatie met het schoolmanagement, de ouders en de buurt verbeterde, net als de sociale dialoog met de overheid. ■





Deelnemers aan het symposium ...



... 15 jaar Stop Kinderarbeid ...



... op 23 mei in Den Haag.

— Selfie —



Annie Francis, consultant
van Mondiaal FNV in Ethiopië

Annie zal het missen

“Toen ik in 2016 begon als vertegenwoordiger van Mondiaal FNV in Ethiopië, gonsde het land van optimisme: er zou een nieuwe Arbeidswet komen die de ouderwetse arbeidsomstandigheden in Ethiopië zou moderniseren. Maar het wetsvoorstel veroorzaakte een schok: in plaats van verbeteringen, was de nieuwe wet veel slechter. Vooral de buitenlandse investeerders kregen hun zin. Zo werd het voor werkgevers veel makkelijker om iemand te ontslaan.

“De Confederatie van Ethiopische vakbonden (CETU) pikte dit niet. De afgelopen jaren heeft deze vakcentrale de strijd tegen de nieuwe wet geleid. Ik herinner me dat ik een vakbondsleider ontmoette, die zei: ‘Misschien belanden we in de gevangenis, maar we zullen deze wet tegenhouden. Koste wat kost.’

“Financiering door Mondiaal FNV heeft de CETU in staat gesteld om draagvlak te organiseren onder de negen vakbondsfederaties en hun leden. De steun van Mondiaal FNV was vooral een morele opkikker. Uiteindelijk is de strijd afgelopen juni beslecht. Er is een nieuwe Arbeidswet gekomen waarin de eisen van de vakbeweging voor een groot deel zijn opgenomen. Er is onder andere iets geregeld over zwangerschapsverlof en over seksueel geweld. De wet gaf ook de ruimte voor het oprichten van een Wage Board waarin werknemers, werkgevers en overheid praten over het minimumloon. Dat was ongekend toen ik begon.

“Dit jaar, in 2020, ga ik met pensioen. Ik zal het zeker missen. Ik word opgevolgd door een energieke jonge vrouw, Tsinu Amdeselassie. Tsinu is advocaat en gender activist. She is great. Jullie gaan nog van haar horen.”

FNV's vicevoorzitter Kitty Jong
over 'just transition'

Een activist vermomd als mevrouw

Foto: Harmen de Jong





Kitty Jong beheert in het FNV-bestuur de portefeuille energietransitie. Dat is een pittig thema, want veel werk verdwijnt of verandert erdoor. Het heeft ook internationale dimensies, denk aan de kolen die we importeren. Hoe ziet ze een *just transition*, een energietransitie zonder negatieve sociale gevolgen?

Om je voor de lezer meteen wat reliëf te geven, mag je kiezen uit de volgende termen: diplomaat, aanvaller, opschudder, belangenbehartiger, de-boel-bij-elkaarhouder, steen-in-de-vijver-gooier, heilige-huisjesomver-duwer.

“Diep in mijn hart ben ik activistisch, maar ze zien me vaak als een diplomaat. Dus ik ben een activist vermomd als mevrouw. In het bestuur sta ik bekend als opgewonden standje. Ik ben gepassioneerd, kan niet tegen onrecht, en ben eerder van het conflict- dan van het harmoniemodel. Ik probeer ook niet te vergeten hoe ik vroeger dacht. ‘Mensen meenemen’, daar was ik allergisch voor als kaderlid. Je moet naar mensen luisteren en in samenspraak met ze tot beslissingen komen, maar ze niet ‘meenemen’.”

Droomde je er als meisje al van om vicevoorzitter van de FNV te worden?

“Haha, nee. Maar ik kom wel uit een echt vakbondsnest en ben opgegroeid in de rode Zaanstreek. Mijn vader was bouwvakker en, net als mijn moeder, overtuigd vakbondslid. Hij sprak zelfs niet met collega’s die geen lid van de vakbond waren. Dus het is me met de paplepel ingegoten.”

Wat wilde je dan wel worden?

“Hoofdcommissaris van politie. Serieus, dat antwoordde ik toen de bisschop me dat bij het vormsel als elfjarige vroeg. Hij vroeg ook nog of ik dan te paard wilde, maar ik weet niet meer wat ik daarop geantwoord heb. Kennelijk had ik wel al leidinggevende ambities.”

Vervolgens ben je Arabisch gaan studeren. Hoe kwam je daar op?

“Dat komt bij mijn vader vandaan. Er was een grote Turkse gemeenschap in Zaandam. Velen daarvan werkten aan de bouw van medisch centrum De Heel. Mijn vader was erg boos over hoe onheus zij behandeld werden. Ik had me eerst ingeschreven voor rechten, maar daarvoor gold een numerus fixus, daarna bedacht ik dat ik ook Turks kon studeren. Pas toen ik thuiskwam met de studiemap met allemaal rare kriebeltjes erop ontdekte ik dat het hoofdvak Arabisch was, haha.”

Uiteindelijk ben je allerlei andere dingen gaan doen.

“Ik dacht dat ik de rest van mijn leven iets met Arabisch zou blijven doen, maar zo liep het niet. Ik heb onder meer als commercieel-administratief medewerker in de offshore-industrie gewerkt. Begin deze eeuw vond ik dat er iets meer structuur in mijn loopbaan moest komen. Ik heb toen bij de Vrije Universiteit gesolliciteerd en werd daar in 2006 ambtelijk secretaris van de ondernemingsraad. Zo ben ik de medezeggenschap ingerold. Ik heb best een chaotisch cv, maar uiteindelijk heeft alles erop bijgedragen aan wat ik nu doe. Ik heb flexwerk gedaan, heb met zwangerschapsdiscriminatie te maken gehad, een ondernemingsraad opgericht... Mensen met chaotische cv's hoeven niet te wanhopen.”

Maar op je 52e wist je het.

“Ja. Ik was natuurlijk al van jongs af aan met de vakbond bezig, maar voelde nu ook behoefte er mede richting aan te geven. Ik vond dat de focus van de FNV zich te veel had verengd. Ik sprak hoofdbestuurders die zeiden: we moeten ons concentreren op onze kerntaak, het afsluiten van bepaalde cao's. Terwijl we ons in het verleden tegen apartheid en de kruisraketten hebben afgezet. Ik miste de stem van de FNV in het vluchtelingendebat. Ik ben voor de FNV als brede maatschappelijke organisatie. Dus ik dacht: het is ook mijn FNV, laat ik er eens wat aan gaan doen.”

“

***Als Nederland
kunnen we onze
handen niet in
onschuld wassen***

”

In het FNV-bestuur ben je verantwoordelijk voor energiebeleid/duurzaamheid, dus houd je je bezig met de energietransitie. Hoe optimistisch ben je daarover gestemd?

“Dit gaat een heel groot onderwerp worden. Er wordt overigens gedaan alsof het vooral iets technologisch is, maar ik zie de energietransitie in de eerste plaats als iets sociaal-maatschappelijks. Wij moeten daar onze partij in meeblijven. Dat is ook onze verantwoordelijkheid naar anderen op de wereld, zoals klimaatvluchtelingen. Als Nederland kunnen we onze handen niet in onschuld wassen. Door ons zijn al hele gebieden onbewoonbaar geworden. Er bestaat klimaat-

racisme, vrouwen lijden extra onder klimaatverandering... Ik vind dat echt iets voor de vakbeweging, het zit ook in onze grondslagen.

“Maar het gaat ons als vakbond natuurlijk vooral over werk en inkomen. Ik maak me ernstige zorgen over hoe onderbelicht de positie van werknemers hierbij is. Er is becijferd dat door de energietransitie in Nederland een kwart miljoen banen verdwijnt én dat er een kwart miljoen banen bij komt. Alleen zijn ze niet inwisselbaar: het gaat om ander werk, in andere sectoren, in andere regio's. Dat komt niet vanzelf goed. Verder moet je voorkomen dat er in nieuwe sectoren als de wind-offshore, waar geen cao is, flutbanen ontstaan. In klimaatkringen spreken ze over werknemers als over 'handjes'. Niet alleen getuigt dat van weinig respect voor de werknemers, maar aan die handen zitten levens en gezinnen vast. Het doel, het klimaat redden, lijkt de middelen te heiligen. En de werknemers zijn de middelen. Maar je kunt zo'n transitie alleen tot een succes maken als je mensen handelingsperspectief biedt, zicht op goed werk, scholing en eigen regie.”

Vandaar dat je je inzet voor 'just transition', een energietransitie zonder negatieve sociale gevolgen. De sluiting van de Hemwegcentrale in Amsterdam was een eerste testcase. Hoe heeft die test uitgedaan?

“Ik heb goede hoop op een positieve afloop. Er is een kolenfonds opgericht, gefinancierd door de overheid, van waaruit werknemers nieuwe kansen geboden krijgen. Het Hemweg-arrangement wordt daaruit gefinancierd. Werknemers in de kolenketen die hun baan zijn kwijtgeraakt door de sluiting van de Hemwegcentrale worden van werk naar werk begeleid, kunnen scholing krijgen, en een aanvulling op het inkomen als ze erop achteruitgaan. Binnenkort geven we daar ambtelijk de allerlaatste klap op.”

Na de sluiting van de mijnen in Limburg kreeg niet iedereen een volwaardig werk, waarom zou dat nu anders gaan?

“Omdat wij de regeling nu samen met de AWWN en het UWV uitvoeren. Het spectaculaire van het kolenfonds is dat de werknemer de regie heeft. Dat is nooit eerder zo sterk geweest. Het is anders dan als het UWV het voortouw heeft, want dat dwingt je toch een bepaalde richting op. Iemand in de kolenketen die bij wijze van spreken de zorg in wil: het kan. We verwachten dat uiteindelijk tussen de veertig en vijftig mensen gebruik gaan maken van dit arrangement. Het is een pilot waarin de just transition concreet gestalte krijgt.”

De Nederlandse kolencentrales, zoals de Hemwegcentrale, krijgen hun meeste kolen uit Colombia aangevoerd. De sluitingen hier treffen dus ook Colombiaanse kolenwerkers. Stelt het kolenfonds hen ook schadeloos?

“Nee. De Nederlandse overheid voedt het fonds, dat bedoeld is voor mensen in de kolenketen binnen Nederland. Het probleem waar jij op doelt moet op grotere schaal worden



Wie is Kitty Jong?

Kitty Jong (1964) werd in 2017 als eerste kaderlid ooit gekozen in het FNV-bestuur. Ze is daarin vicevoorzitter en heeft de portefeuilles zorg, arbeidsomstandigheden, energiebeleid/duurzaamheid, diversiteit, sociale zekerheid en medezeggenschap/corporate governance. Ze is ook voorzitter van de Sociale Alliantie, een samenwerkingsverband van tientallen organisaties die zich inzetten tegen armoede in Nederland. Eerder was Kitty onder meer gemeenteraadslid voor de PvdA in Weesp. Ze heeft een samengesteld gezin met vijf kinderen.

aangepakt. Al is wat wij doen niet irrelevant voor hen: zij kunnen hier wel een voorbeeld aan nemen.”

Maar wij hebben toch ook een internationale verantwoordelijkheid?

“In zijn algemeenheid wel, ja. Wij zijn mondiaal nummer vier qua ecologische voetafdruk, boven India en China. We kloppen ons op de borst over onze elektrische auto’s, maar drie keer raden waar de afgedankte accu’s worden gedumpt.”

Dus je gaat toch je vinger opsteken voor de Colombiaanse kolenwerkers?

“Ik heb de internationale aspecten aangekaart in een gesprek met Diederik Samsom (die Europees commissaris Frans Timmermans helpt met zijn Green Deal, red.). Europa staat voor een enorme uitdaging, waarbij het vooral belangrijk is dat alle partijen gaan zien hoe de energietransitie positief kan uitpakken voor iedereen in alle landen. Rond de zomer moeten de plannen voor Europa klaar zijn, begreep ik. Europa heeft de ambitie om het voorbeeldcontinent te worden voor de rest van de wereld.”

Daarnaast speelt het probleem van de winning van die kolen onder mensonterende omstandigheden. Niet voor niets worden ze ‘bloedkolen’ genoemd. Moet je dat niet in samenhang met de energietransitie aanpakken?

“Het is gigantisch, de problematiek daar. En inderdaad kun je dat beter in samenhang aanpakken. Anderzijds: we hebben vier jaar nodig gehad om dat fondsje voor de Hemweg-

centrale van de grond te krijgen. Je moet ook effectief en strategisch denken. En dat gaat beter met kleine, overzichtelijke projecten. Die je vervolgens weer kunt exporteren naar landen als Colombia.”

Wat voor rol kan Mondiaal FNV daarbij spelen?

“Mondiaal FNV kan mij scherp houden op de samenhang met bijvoorbeeld internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en handelsverdragen. Want alles heeft met alles te maken.”

Hoe zit het eigenlijk met je eigen energie, waar haal je die vandaan?

“Van de mensen om me heen, de leden, de kaderleden en de collega’s. We zijn het niet altijd eens, maar samen kom je altijd tot goede ideeën. Op dit concrete dossier word ik bijna wekelijks benaderd door leden die in een vakbondshuis een werkgroep energietransitie zijn begonnen. Daardoor zie je dat het onderwerp leeft. Dat motiveert. Er zijn ook dagen dat het zwaar drukt, een functie als deze. Zo’n klimaatakkoord, maar ook het diversiteitsakkoord waaraan we nu werken, is een beladen onderwerp. De juiste balans vinden tussen de leden voor wie de transitie een bedreiging kan zijn en de leden die er juist kansen in zien; daar lig ik wel eens wakker van.” ■

>> Op pag. 30 meer over just transition en de energietransitie in Colombia.

Mooi meegenomen!



Lekker
smeuig

Smeer lekker uit die pindakaas. 't Zit vol met plantaardig vet, zoals palmolie, dus da's goed voor hart en bloedvaten. Je maakt de palmolie werkers in Azië er ook blij mee. Werk met vaste gevaren hebben ze. Maar die gevaren halen het creatiefste in hen naar boven. Zo breien ze zelf handschoenen om zich te beschermen tegen de bestrijdingsmiddelen die ze gebruiken - bestrijdingsmiddelen die ze verboden hebben. En met zo'n zware sproeitank op je rug lopen maakt je toch alleen maar sterker? Die palmplantages ogen bovendien veel netter dan dat rommelige regenwoud. Kortom, let niet op het etiket, smeer nog eens uit dat palmvet.

Mondiaal FNV werkt samen met lokale ngo's en vakbonden in onder meer Indonesië om de arbeidsomstandigheden op palmolieplantages te verbeteren.

Cursus Sociale Monoloog Colombia

'Eerst schieten
dan praten'

Altijd al je werknemers monddood willen maken? Altijd al een hekel gehad aan vakbonden? Speciaal voor werkgevers, is er een cursus 'sociale monoloog'. Colombia style!

Tips uit het lesmateriaal:

- Geef werknemers uitsluitend kortlopende contracten
- Ontslaan werkers die lid willen worden van een bond
- Richt zelf een bond op voor je werknemers: dat overlegt veel makkelijker
- Stuur dreigbrieven naar vakbondsactivisten

En vergeet niet de gulden regel voor iedere Colombiaanse werkgever: eerst schieten, dan praten!

Mondiaal FNV steunt de sociale dialoog in zes landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika.

'in nauwe
samenwerking
met leger en
paramilitairen!'



Arbeidsbemiddeling voor de kleintjes:

Help een kind
de schoolbank
uit!

Reacties van tevreden klanten:

"Geweldig hoe die kleine handjes dat priegelwerk kunnen uitvoeren"

"Kwaliteit voor een klein prijsje"

Uitzendbureau 'Kleine handjes' bemiddelt in de werkgelegenheid van jonge werkers. Bent u manager van een naaiatelier? Beheert u een cacao-plantage? Eigenaar van een steengroeve? Denk ook eens aan het inhuren van kinderen. Kinderen zijn speciaal geschikt voor fijn handwerk; ze passen in de kleinste opening in uw steengroeve. Maar ook voor het zware werk: met jeugdige enthousiasme werken ze door als de ouders allang moe zijn. En: geen cent te veel, hoor!
Actie: zuster of broer erbij voor de halve prijs!

Mondiaal FNV is sinds 2005 betrokken bij de coalitie Stop Kinderarbeid - School de Beste Werkplaats. We werken onder andere aan het instellen van kinderarbeid-vrije zones.

Bloemen houden van mensen

.....
lets goed te maken? Neem een bosje rozen mee naar huis.

Flinke kans trouwens dat die uit Oeganda komen. Geplukt misschien door Joyce, of door Patience. Tot een paar jaar geleden maakte je beide vrouwen niet blij met je aanschaf. Onderbetaling, seksuele intimidatie en slechte arbeidsomstandigheden waren schering en inslag.

Ofwel: wij de rozen, zij de doornen.

Tegenwoordig gaat het beter. De werkers in de bloemensector organiseerden zich in de bond UHISPAWU. Deze bond streed met succes voor hogere lonen en een constructieve sociale dialoog.

De toekomst ziet er voor Joyce en Patience een stuk rooskleuriger uit.

.....
De meeste bloemenbedrijven die in Oeganda opereren, zijn Nederlands, en 80 procent van hun productie gaat naar Nederland. Mondiaal FNV hielp bloemenbond UHISPAWU onder meer beter te onderhandelen.



Mooi meegenomen!



Hind steunt het protest

“Mijn hoogtepunt van 2019 was ongetwijfeld de meerdaagse gender-workshop in de Rwandese hoofdstad Kigali, georganiseerd door de internationale bouwbond BWI, samen met de Rwandese bouwbond Stecoma. We waren met ons drieën uit de regio Midden-Oosten en Noord-Afrika (MENA): twee vrouwen uit Tunesië en Egypte en ik. Ik ben sinds afgelopen augustus de consultant van Mondiaal FNV in de MENA-regio. Ik werk vanuit Libanon.

“De bouwsector wordt gedomineerd door mannen, dat is geen geheim. Een workshop over gender in de bouw was een eye-opener voor alle aanwezigen; niet alleen vrouwen, maar ook mannen uit Oost-Afrika. Ik was trots op mijn collega’s uit Tunesië en Egypte: ze spraken zo overtuigend over hun positie. Ik bewonderde hun kracht en dapperheid.

“Mij gaf de workshop een stimulans om verder te gaan met het versterken van leiderschap van vrouwen in de vakbonden in mijn regio. En ook het tegengaan van seksuele intimidatie op de werkvloer. Het was duidelijk dat het aannemen van de ILO-conventie tegen seksueel geweld, in juni 2019, iedereen een steuntje in de rug heeft gegeven.

“De workshop vond eind oktober plaats. Die dagen gingen in Libanon mensen de straat op tegen corruptie en werkloosheid. Op de laatste dag heb ik de deelnemers gevraagd om gezamenlijk een video op te nemen als steun aan de protestbeweging. Dat was fantastisch, vooral toen de Oost-Afrikaanse deelnemers hun Pacha Pacha solidariteitsgezang inzetten. Ik ken de woorden niet, maar het was erg indrukwekkend. De video hebben we gedeeld via sociale media.”

In de MENA-regio steunt Mondiaal FNV vakbonden op het gebied van sociale dialoog, gender en migratie.

Projecten wereldwijd

In 2019 had Mondiaal FNV 177 lopende projecten. In dit magazine staan voorbeelden van de projecten. Op deze wereldkaart lichten we er nog een paar uit.

Suriname AOb-fonds Train de trainers

De Algemene Onderwijsbond steunt leerkrachten en het onderwijs in Suriname. Dit gebeurt in een train-the-trainers-programma, in samenwerking met de Bond van Leraren op 'de vakbondsacademie'. Aan het eind van het project zijn voldoende trainers in vakbondsscholing voor de vakbondsacademie beschikbaar en kan goed ingespeeld worden op de wensen vanuit het ledenbestand.

Peru VMP Arbeidsomstandigheden verbeteren in de exportlandbouw

De asperges, avocado's, mango's uit Peru zijn volop in onze winkels te vinden. De groente- en fruitsector in Peru is dan ook een van de sectoren waarin Mondiaal FNV de arbeidsomstandigheden in de keten wil verbeteren. In dit project worden vakbonden versterkt, volwassen industriële relaties opgebouwd met vier van de grootste bedrijven (totaal aantal werknemers: 36.847). In twee bedrijven steunen we de organisatie van de werknemers. Daarnaast zetten onze partners in op de verbetering van de speciale arbeidswet van de sector en proberen we de dialoog en arbeidsomstandigheden in de hele sector te verbeteren, onder andere door beïnvloeding van (Nederlandse) bedrijven in de keten.

Colombia FNV Solidariteitsfonds Vissersvrouwen versterken

De Colombiaanse transportbond SNTT maakt zich sterk voor vissersvrouwen. Deze vrouwen zijn werkzaam in de informele, kleinschalige visserij; soms zelfstandig en soms met hun echtgenoot. SNTT helpt deze vrouwen om zich te organiseren en hun eisen te verwoorden richting lokale en nationale autoriteiten. Het project vindt plaats in Sanquianga, een geïsoleerd gebied dat lange tijd is geteisterd door geweld van de zijde van de guerrillabeweging FARC en van drugscriminelen. De betrokken FNV-sector is WIS-netwerk Vrouwen. Ook sector Vervoer is betrokken.

Ghana & Ivoorkust Mondiaal FNV-fonds Samenwerking op sociale dialoog en overheidsbeïnvloeding

Dit project betreft de samenwerking tussen partners in Ghana en, in mindere mate, Ivoorkust. Behalve vergaderingen en ontmoetingen met de partners zijn er activiteiten om het nieuwe programma, dat zich zowel richt op sociale dialoog als de cacao keten, verder op de rails te zetten. Het project richt zich ook op het versterken van het vermogen van partners om het overheidsbeleid te beïnvloeden. Er worden uitwisselingen en training georganiseerd over sociale dialoog en over cacao.



Koeweit & Libanon FNV Solidariteitsfonds
Tegengaan van (seksueel) geweld tegen huishoudelijk medewerkers

Dit project van de internationale bond voor huishoudelijk medewerkers, IDWF, brengt op diverse manieren de problemen van huishoudelijk werkers in Koeweit (vooral vrouwelijke migranten uit de Filipijnen) en Libanon (vooral vrouwelijke migranten uit Sri Lanka) in kaart. Hun situatie is schrijnend: zij zijn 'onzichtbaar', zonder enige rechten. IDWF werkt in Koeweit samen met een associatie van Filipijnse huishoudelijk werkers in Libanon met een vereniging van Sri-Lankaanse huishoudelijk werkers. De focus van het project is het tegengaan van (seksueel) geweld tegen vrouwen.

Myanmar Strategisch Partnerschap
Versterken textielvakbond

Als onderdeel van het Strategisch Partnerschap met CNV Internationaal, de Fair Wear Foundation en het ministerie van Buitenlandse zaken, steunen we de versterking van de grootste textielvakbondsfederatie in Myanmar, IWF, om beter op te kunnen komen voor werkenden in de kledingindustrie. Het gaat onder meer om nieuwe manieren van organiseren om het ledenaantal te laten groeien, vergroting van onderhandelingsvaardigheden van leiders op fabrieksniveau en afsluiting van meer cao's. Daarnaast willen IWF en de confederatie CTUM via dit project hun lobbykracht op nationaal niveau vergroten en een stevigere positie in tripartite overleg opbouwen.

Ethiopië & Oeganda VMP
How decent is my flower?

In dit project verzamelt de Stichting Loonwijzer, in samenwerking met lokale vakbonden in Ethiopië en Oeganda, feiten over leefbaar loon en arbeidsvoorwaarden in de bloemensector en maakt deze toegankelijk voor bonden en werknemers. Daarnaast organiseert Loonwijzer debatten over deze onderwerpen voor de sociale partners. De vakbonden beschikken dankzij dit werk over goede gegevens om effectief te onderhandelen over lonen en arbeidsomstandigheden.

Indonesië – VMP
Opkomen voor zzp'ers

SINDIKASI is een jonge vakbond die zich richt op freelancers in de media en culturele beroepen. De vakbond probeert de organisatiegraad van freelancers te vergroten en ook de eigen organisatie te professionaliseren. Het doel is een duurzame vakbond, die namens zzp'ers het voortouw kan nemen in een sociale dialoog met overheid en opdrachtgevers. Verder doet SINDIKASI mee in ons sociale dialoogprogramma, in het ontwikkelen van kennis en strategie in tijden van robotisering en digitalisering.

Nepal – VMP
Sociale dialoog voor dragers en gidsen

De toerismesector is van groot belang voor Nepal. Vooral de bergbeklimmers in het Himalayagebied zorgen voor werkgelegenheid aan dragers en gidsen in afgelegen streken. Hun arbeidsomstandigheden zijn echter verre van optimaal. De enige vakbondsfederatie voor deze werknemers, UNITRAV, probeert door middel van sociale dialoog op zowel bedrijfsniveau als nationaal niveau deze omstandigheden te verbeteren. Met de invoering van het federale systeem in Nepal zal sociale dialoog ook op provinciaal en lokaal niveau gevoerd worden. UNITRAV begeleidt via training en onderzoek haar leden in deze nieuwe vormen van sociale dialoog.

**Aantal projecten
per fonds in 2019***

104 VMP = Vakbondsmedefinancieringsprogramma

28 FNV Solidariteitsfonds

14 Mondiaal FNV Fonds

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

2 AOb

**Op basis van uitgevoerde betalingen.*

Dubbelportret uit
de zadensector

Daar



Hier

Nederlandse Nico (63) en Indiase Sakri (45) werken allebei met tomatenzaad. Maar daarmee houdt de overeenkomst op. De zadensector in India verschilt enorm van die in Nederland. We vroegen Nico en Sakri onder meer hoe hun werkdag eruit ziet, wat ze verdienen, en wat er gebeurt als ze ziek zijn.

Foto's: Roderick Polak

Wat doe je voor werk?

NICO "Als hoofd zaadschoning bij zaadbedrijf Hazera ben ik verantwoordelijk voor het extractieproces, het schonen en drogen van de zaden en de opslag."

SAKRI "Ik verbouw op een halve hectare grond tomatenzaden voor de internationale markt. Daarnaast werk ik soms op basis van dagloon voor landlords en regel ik werk voor dorpsgenoten."

Hoe ziet een gemiddelde werkdag er uit?

NICO "Geen dag is hetzelfde, maar mijn werktijden zijn constant. Ik begin om acht uur. Soms zit ik achter mijn pc en beantwoord ik e-mails, maar ik ben ook vaak op de werkvloer. Ik begeleid medewerkers, stel machines af en bewaak de processen. Met collega-afdelingshoofden voer ik overleg. Daarnaast bezoek ik leveranciers van machines. Meestal stap ik rond 16.30 uur in de auto om naar huis te gaan."

SAKRI "'s Ochtends vroeg bellen dorpsgenoten of ik nog werk weet, of er belt een landlord die laat weten dat hij een grote klus heeft. Ik maak ontbijt en ga naar het veld. Wat ik doe, is sterk afhankelijk van het seizoen. Op dit moment wied ik onkruid en zorg ik dat de tomaten er goed bij staan. Ik werk net zo lang tot het werk gedaan is. Als het donker wordt, om een uur of zes, loop ik naar huis en zit de dag erop."

Hoeveel uur per week werk je?

NICO "Officieel 38,5 uur. Maar in de praktijk werk ik veertig uur en spaar ik 1,5 uur op voor extra vrije dagen of een financiële vergoeding: ik mag kiezen. In drukke tijden werk ik over. De overuren worden gecompenseerd in tijd. Bovendien bestaat daar een riante vergoeding voor die ruim boven de cao-afspraken ligt."

SAKRI "We kunnen eigenlijk maar acht maanden per jaar wat verbouwen. In die maanden werk ik hard: van 's ochtends acht tot 's avonds vijf of zes uur. Het is fysiek zwaar werk, zeker in het oogstseizoen. In de overige vier maanden hebben we geen werk en inkomsten, dus moeten we ervoor zorgen dat we dan voldoende eten en geld hebben."

Hoeveel verdienen je?

NICO "Mijn salaris zit in cao-schaal F max, dat is rond de 3000 euro per maand. Naast mijn vaste salaris ontvang ik een persoonlijke toeslag en laat ik mijn atv-uren maandelijks uitbetalen. Als ik overuren maak, kan ik die laten uitbetalen of ze als tijd opnemen."

SAKRI "Afgelopen jaar viel de oogst erg tegen: we hebben nog niet de helft van onze investering van 50.000 roepies (ruim 600 euro) terugverdiend. Wanneer ik voor landlords werk, verdien ik 200 roepies (2,50 euro) per dag. Als gezin kun je daar niet van rondkomen."

Lig je weleens wakker van je werk?

NICO "Ik heb geen targets, wel deadlines. Soms komt het er echt op aan. De kool moet bijvoorbeeld half september geschoond en gekalibreerd zijn en klaar voor transport naar Spanje, waar het zaaiseizoen dan begint. Dan maken we lange dagen. Maar ervan wakker liggen... dat gelukkig niet."

SAKRI "Ik maak mij regelmatig zorgen om de hoge schulden die wij hebben. We proberen ieder jaar weer om een hogere prijs te krijgen voor de zaden. Maar de prijs wordt niet of nauwelijks verhoogd. Uiteindelijk zijn het de grote bedrijven die alle winst opstrijken, het risico ligt bij ons."

Wat gebeurt er als je ziek bent?

NICO "Vijf jaar geleden werd ik getroffen door een hartstilstand. Tijdens het herstel zat ik in de ziektewet en hoefde ik mij geen zorgen te maken over mijn salaris. Bij terugkomst is een deel van mijn taken overgedragen aan een collega, om mijn werkzaamheden wat te verlichten."

SAKRI "Als ik ziek ben, gaat het werk gewoon door. Alleen als ik écht niet meer kan werken, blijf ik thuis. Dat betekent dat mijn andere familieleden extra hard moeten werken: het werk moet wel gedaan worden en we kunnen het ons niet permitteren om andere mensen in te huren."

Wanneer ga je met pensioen?

NICO "Over ongeveer vier jaar ga ik met pensioen: dan ben ik ruim 67. Ik spaar daarvoor in een pensioenfonds: een deel leg ik zelf in, een deel komt van de werkgever. Maar voorlopig vermaak ik mij nog hoor, ik ga absoluut niet met tegenzin naar mijn werk!"

SAKRI "Als ik zestig ben, heb ik recht op een uitkering van de overheid van 25 euro per maand. Maar daarvan kan ik niet leven, dus ik ga door zolang het kan. Als het echt niet meer gaat, hoop ik dat mijn dochters voor me willen zorgen: dat is gebruikelijk in India."

Wat doe je voor de vakbond?

NICO "Ik maak deel uit van de cao-commissie Tuinzaad en ben 'agendalid' van de FNV-werkgroep Internationaal Industrie en Agrarisch. We bewaken de naleving van de cao-wetgeving. Ook zit ik in de ondernemingsraad van ons bedrijf."

SAKRI "Ik ben unitleader in mijn dorp en doe mee aan overleggen met bijvoorbeeld de lokale overheid. We hebben voor elkaar gekregen dat het dagloon voor vrouwen van 160/170 naar 200 roepies (2,50 euro) is gegaan."

Wat weet je over je collega in India/Nederland?

NICO "In 2018 hebben we met een delegatie van FNV Agrarisch Groen de zaadsector in India bezocht. Het was schokkend om te zien onder welke omstandigheden mensen daar werken. Doordat het mensen zijn die in dezelfde sector werken, kwam het heel dichtbij."

SAKRI "Ik weet helemaal niet aan welk bedrijf onze zaden worden verkocht. Een tussenpersoon vormt de schakel tussen ons en de grote zaadbedrijven. Ik hoor weleens over Syngenta, Pioneer en C.P.S.. Maar ik heb geen idee hoe het werk in Nederland eruit ziet." ■



Just transition als exportproduct

Hij is net terug uit Australië, waar hij op een vakbondcongres sprak over 'just transition', een eerlijke energietransitie, zonder negatieve sociale gevolgen. In november sprak bestuurder Cees Bos van FNV Havens in Colombia over hetzelfde onderwerp. Just transition begint zo steeds meer onderwerp van internationale vakbondssamenwerking te worden.

In het Nederlandse regeerakkoord is afgesproken dat alle kolencentrales voor 2030 gesloten moeten zijn en dat er in de huidige kabinetsperiode alvast één dicht gaat. Dat is inmiddels een feit: in december 2019 blies de Amsterdamse Hemwegcentrale zijn laatste stoomwolken uit.

Mede door de inspanningen van de FNV kwam er een 'kolenfonds'. De 22 miljoen euro die daar in zit, is bedoeld voor omscholing, begeleiding naar nieuw werk en compensatie van inkomensverlies van mensen die hun baan verliezen in de kolenketen. Het gaat alleen om Nederlandse kolenwerkers: andere landen moeten hun eigen *just transition* financieren.

Bloedkolen

De kolen die in Nederland worden verstoekt, komen behalve uit Russische en Poolse onder meer uit Colombiaanse mijnen. De arbeidsomstandigheden zijn daar slecht en de vervuiling is groot. Mijnbouwbedrijven trokken tijdens het gewapende conflict bovendien nauw op met paramilitaire organisaties die veel slachtoffers maakten. Mensenrechtenorganisaties spreken dan ook van 'bloedkolen'.

In november werd in Colombia voor het eerst een nationale meeting over een rechtvaardige energietransitie gehouden, georganiseerd door de FNV-partners USO, Sintracarbón en Sintraelecól, de grootste bonden in de Colom-

biaanse energie- en mijnbouwsector. Cees Bos vertelde daar over zijn ervaringen met ons kolenfonds.

Na terugkeer denkt hij dat een *just transition* er in Colombia anders gaat uitzien dan bij ons. De overheid zal er namelijk niet snel een kolenfonds in het leven roepen. Cees Bos: "Het geld voor omscholing zal uit cao-onderhandelingen moeten komen. Maar dan moet je iets kunnen afdwingen. De organisatiegraad zal dus omhoog moeten. Ik besef dat het voor mij als Nederlandse vakbondsbestuurder makkelijk is om dit te zeggen. Onze collega's in Zuid-Amerika worden vastgezet en bedreigd en moeten constant op hun veiligheid letten. Verder pleit ik voor een dialoog: zet vakbondsmensen uit de fossiele energiesector met Europese collega's aan tafel om samen een *roadmap* naar een eerlijke energietransitie te maken. Maar de beste strategie rond de energietransitie is om je niet te verzetten, maar om compensatie te organiseren en werknemers na te laten denken over alternatieven: als mijn huidige werk wegvalt, wat wil ik dan? In elektrisch vervoer gaan werken, in de zorg? Het is grotendeels een proces van aanvaarding en bewustwording."

Levendige bijeenkomst

Elvira Willems van Mondiaal FNV, verantwoordelijk voor de projecten van de FNV in Colombia, was

ook bij de meeting. "Dit was de eerste keer dat onze partners een nationale bijeenkomst hielden over rechtvaardige energietransitie. In de aanloop hadden ze ook al zes regionale bijeenkomsten georganiseerd. De nationale bijeenkomst was heel levendig, met meer dan 230 deelnemers uit allerlei geledingen: internationale en nationale vakbonden, milieugroeperingen, boerenorganisaties, gemeenschappen die de negatieve impact van mijnbouw en oliewinning ondervinden, universitaire onderzoekers, enzovoort. Uniek voor Colombia was de aanwezigheid van vertegenwoordigers van het ministerie van Mijnbouw en Energie en oliebedrijf Ecopetrol. Soms botste het wel, maar het was goed dat alle stakeholders bij elkaar aan tafel zaten. De aanwezige vakbondsmensen waren vooral onder de indruk van het verhaal van Cees Bos en zijn boodschap '*organize, unite and fight*'. Die gaan ze zeker meemenen in hun *just transition*." ■

Mondiaal FNV pakt *climate action* op en zet zich in voor een eerlijke energietransitie, *just transition*. In oktober 2019 organiseerde Mondiaal FNV een workshop over hoe *just transition* te bereiken in landen als Colombia, de Filipijnen, Zuid-Afrika, India, Nigeria, Kenia en Indonesië. In Colombia steunt Mondiaal FNV een platform van vakbonden uit de mijnbouw- en energiesector, milieugroeperingen, boeren, inheemse volkeren en andere sociale organisaties. Het platform voert een nationale dialoog over de toekomst van de mijnbouw- en energiesector. Uiteindelijk moet die leiden tot gemeenschappelijke voorstellen die goed zijn voor werknemers, het milieu en de economie.

5

vragen over meten & weten in de vakbonds- wereld



2

Mondiaal FNV steunt wereldwijd vakbonden in allerlei sectoren. Hoe weten we eigenlijk of dit zin heeft? Rob Witte, beleidsmedewerker Planning, Monitoring, Evaluation & Learning, over "meten is weten."

Wat voor dingen worden gemeten?

"Vooruitgang kan je meten door aan een bepaalde doelstelling indicatoren te hangen. Of er voortgang wordt geboekt in de scholing van vakbondsleden kun je bijvoorbeeld bekijken aan de hand van de hoeveelheid trainingen die zijn

gegeven en hoeveel mensen daaraan deelnamen. Tja, als ik naar de Excel-sheets kijk, dan zijn er iets van twintig indicatoren op de korte termijn, zoals aantallen deelnemers aan een training. En met het proces van onderhandelen ben je zo weer dertig indicatoren verder.

Heel eerlijk gezegd: dat wordt soms een beetje een indicatorensoep.

Maar zo kun je wel in grote lijnen de voortgang meten. Een concreet resultaat is bijvoorbeeld een nieuw afgesloten cao. Maar de ene cao is niet te vergelijken met de andere. Je hebt cao's op allerlei niveaus en sectoren. Waar het om gaat is: wat zijn nou betere lonen, de betere verhoudingen op de werkvloer en de betere werktijden. Wat telt is de logica van ieder project in de context van het land. En dat bekijken vooral de lokale consultants en de projectmedewerkers. Ik sta daar verder van af."

'Het is balanceren tussen activisme en diplomatie'

1

Wat doet Rob Witte eigenlijk?

"Ik ben bij Mondiaal FNV verantwoordelijk voor het 'meten en weten' van de projecten in alle landen." Lachend: "Oneerbiedig gezegd moet ik er voor zorgen dat mensen Excel-sheets invullen, om te zien of we de resultaten die we plannen ook bereiken. Dat is monitoring: het dagelijkse turven van de stapjes die we zetten. Verder hou ik me bezig met het grotere programma. Of we de doelstellingen op de lange termijn halen en vooral ook: hoe. Dat doen we door evaluaties."

3

Wat werkt er binnen de vakbondswereld? Wat valt er te leren?

"Binnen de vakbondswereld is het vrij eenvoudig wat, of beter gezegd 'wie' het verschil kan maken: als eerste de werkgever die zich open kan stellen voor onderhandelingen, en als tweede de overheid met wetgeving. Vakbondswerk gaat over het actief krijgen van leden. Door het ontwikkelen van kennis en onderhandelingsvaardigheden krijg je slagkracht als vakbond. Een geluk is dat de plaats aan de onderhandelingstafel voor vakbonden vanzelfsprekend is. Voor 'gewone' maatschappelijke organisaties is het veel lastiger om een plek aan de onderhandelings-tafel te bemachtigen.

"Het gaat in vakbondswerk over balanceren tussen activisme en diplomatie. Als vakbond wil je je leden dusdanig mobiliseren dat zij hun nek willen uitsteken, bijvoorbeeld door te staken en te demonstreren. Het is verleidelijk om van de werkgever en overheid een vijandfiguur te maken. Het nadeel hiervan is: je moet diezelfde mensen ook aan tafel zien te krijgen. Je moet óók in staat zijn om hún belangen te zien."

4

Wat zijn voorbeelden van mooie resultaten?

Rob denkt na. "Moeilijke vraag, er is zoveel moois! Nou, neem de palmoliesector. We hebben de afgelopen jaren keihard gewerkt om vakbondsvrijheid in deze sector op de agenda te krijgen in bijvoorbeeld Colombia. En het is ongelooflijk: te midden van alle verdrukking en geweld hebben de plantagevakbond en een werkgever het toch aangedurfd om een sociale dialoog aan te gaan. En het voor elkaar gekregen om verbeteringen vast te leggen in de cao. Het laat zien dat het kan. Dat je de bestaande situatie kunt doorbreken."

5

Hoe zit het met de steun van Mondiaal FNV?

"Het is in sommige landen moeilijk, maar in principe betalen leden contributie aan de vakbond, dus het is belangrijk dat je als vakbond laat zien wat je voor hen kan betekenen en verantwoording aflegt. Maar als meer dan de helft van het geld van buitenaf komt, dan wordt die relatie tricky. Wij stimuleren daarom partners om verantwoording af te leggen naar hun eigen leden. En om na te denken over hoe ze op termijn los kunnen komen van donorgeld.

"Tegelijk schuilt ook een ongelooflijke kracht in de noord-zuid uitwisseling. Als Mondiaal FNV schakelen we Nederlandse vakbondsdeskundigen in. Lokale vakbonden leren hoe Nederlandse onderhandelaars dingen aanpakken en andersom leren wij wat er speelt in een bepaald land. Weet wel: de palmolieketen loopt door tot onze koekjes en wasmiddelen. Of kijk naar onze kleren, gemaakt in Bangladesh. We hebben de kans gezien om mensen in Nederland in gesprek te krijgen over issues in landen daar. Al die poppetjes die op verschillende niveaus meepraten, dát is de kracht van ons werk." ■

Onder de Motorkap leder half jaar bespreken de landenconsultants met de partners van Mondiaal FNV welke resultaten zijn behaald. Dit komt in het halfjaarlijkse verslag. Bij evaluaties voeren onafhankelijke evaluatoren gesprekken met de partners, met vakbondsleden, en met vertegenwoordigers van werkgevers en overheden. Zo beoordelen ze of Mondiaal FNV en partners een goede bijdrage geleverd hebben aan behaalde resultaten, zoals wetswijzigingen of sectorbrede afspraken.

— Selfie —

Eutropia ziet zelf- vertrouwen groeien



"Het was tijdens de conferentie in Nederland over de sociale dialoog, afgelopen najaar. Er waren talloze partners bij elkaar gekomen uit alle delen van de wereld. Ze deelden hun ervaringen met de sociale dialoog in hun landen. Toen realiseerde ik me hoe het zelfvertrouwen is gegroeid in de laatste jaren.

"In veel landen was het idee van sociale dialoog bekend. In Ghana bijvoorbeeld doet men al lang aan sociale dialoog. Maar meestal was het beperkt tot bijvoorbeeld gesprekken over het minimumloon. Of men wachtte geduldig tot de overheid het initiatief nam tot gesprekken. De presentatie van de Ghanezen tijdens de conferentie was indrukwekkend. De sociale dialoog in Ghana is enorm verbreed en gaat over veel meer dan alleen het minimumloon. Onlangs is in Ghana bijvoorbeeld een platform opgericht waar werknemers, werkgevers en overheid kunnen praten over het sociaaleconomisch beleid.

"We zijn ver gekomen sinds 2017. Toen was ik betrokken bij het ontwikkelen van programma's over sociale dialoog in verschillende Afrikaanse landen. Ik herinner me hoe onzeker men was. 'Wat moeten we nou eigenlijk met die sociale dialoog.' Het resultaat heeft de verwachtingen overtroffen.

Dit jaar zijn we bezig met het opstellen van een nieuw werkplan over sociale dialoog. Wat mij betreft steken we veel meer in op het versterken van de onderlinge contacten van de partners. De conferentie heeft mij geleerd dat vakbonden uit alle delen van de wereld vooral veel van elkaar kunnen leren."

In Afrika steunt Mondiaal FNV de sociale dialoog in de regio Oost-Afrika en Ghana.

Een blij mens is het halve werk



Aanstaande vrijdag om 17.00 uur feestje!! Om te vieren dat het verdrag tegen geweld op de werkvloer is aangenomen door de ILO. Wilma Roos vertelt over de ILO-onderhandelingen!

Groeten vanaf de Mount Everest
 'Stop geweld op de werkvloer'. Een spandoek met deze tekst werd op 23 mei 2019 onthuld op een bijzondere plek: de top van de Mount Everest! Het was een actie van sherpa Lal Bahadur Jirel en de vakbond Uniterav. De beklimming van de Everest liep niet helemaal goed af voor Lal Bahadur Jirel, hij werd na terugkomst in het ziekenhuis behandeld voor ernstige verwondingen.



Niet vergeten voor demo Zaterdag
 * 10.000 FNV petjes
 * Malieveld reserveren
 * geluidsinstallatie
 * spandoeken
 * Speech Han
 * bussen regelen



Kijk, zelfs vakbondsvrouwen in Colombia dragen de FNV-bandana!
 Groeten uit Bogota, Cees Bos



Op het Plein in Den Haag stond eind november – Black Friday! – een tijdelijke locatie waar iedereen op een bijzondere manier alles te weten kon komen over Fair Fashion. Neem zelf plaats achter de naaimachine, spreek met de mensen achter de merken en ontmoet via een VR-bril een kledingmaakster in Bangladesh. Georganiseerd door Mondiaal FNV, CNV Internationaal en de Fair Wear Foundation.



Groeten van Joop uit India!

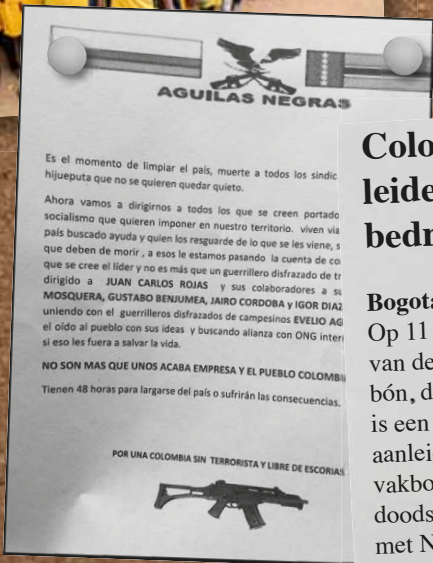
...en: Vrouw (46) zoekt kledingmaakster. Net en betrouwbaar. Goede referenties. Degelijk werk tegen een redelijke vergoeding. (ook beschikbaar voor oppassen). Alleen wit!

KENNISMAKING

Werkgever in de cacao-industrie, midden-Ghana, zoekt werknemer voor sociale dialoog, in eerste instantie alleen om uit te proberen. Graag uiterste discretie. Brieven met pasfoto onder nr 32467 van dit blad.



5 71 58 32
 5 71 58 32
 5 71 58 32
 5 71 58 32
 5 71 58 32



Colombiaanse vakbondsleiders met de dood bedreigd

Bogota, van onze verslaggever

Op 11 mei 2019 ontving Igor Diaz, lid van de Colombiaanse vakbond Sintracarbón, deze doodsbedreiging. Sintracarbón is een partner van Mondiaal FNV. Directe aanleiding was dat Igor en de andere vakbondsactivisten genoemd in deze doodsbedreiging, een ontmoeting hadden met Nederlandse parlementariërs om over de situatie in Colombia te praten. Afzender van de doodsbedreiging is een rechtse paramilitaire groep die zich Aguilas Negras (Zwarte Adelaars) noemt. In het pamflet krijgen Igor en zijn collega's 48 uur om het land te verlaten of anders ...

Collega's uit Indonesië melden:

'Eindelijk een eigen kantoor voor vrouwen waar ze (seksuele) intimidatie kunnen melden!'

Jeanne Nyirarwesa, metselaar uit Rwanda

“Ze denken dat wij dit werk niet kunnen”



Een vrouwelijke metselaar? Huh? Die reactie krijgt Jeanne Nyirarwesa uit Rwanda vaak te horen. En dan gevolgd door een afwijzing. Ook vrouwelijke schilders, stratenmakers en timmerlieden hebben moeite om aan de bak te komen in Rwanda. Daarbij speelt mee dat veel bouwvakkers in Rwanda geen officieel diploma hebben. Ze leerden hun vak in de praktijk. Om de - vooral zelfstandige - bouwvakkers sterker voor de dag te laten komen, is de vakbond Stecoma begonnen met het certificeren van bouwvakkers. Ruim tweehonderd vrouwen hebben inmiddels zo'n certificaat. “Ik kan nu eenvoudig bewijzen dat ik kan wat ik kan.”

“Het was vroeger een grote uitdaging om voldoende werk te vinden”, vertelt de vijftigjarige Jeanne Nyirarwesa uit Rwanda. Ze werkt al twintig jaar als metselaar en voeger. Sinds haar man tijdens de genocide in 1994 werd vermoord is zij de enige kostwinner voor haar vijf kinderen. Het is voor deze weduwe daarom extra belangrijk dat ze genoeg werk heeft. Bedrijven in de Rwandese bouwsector werken echter vooral met tijdelijke arbeidskrachten. Bouwvakkers moeten hierdoor dagelijks op zoek naar werk. Voor vrouwen is deze zoektocht nog uitdagender. “Veel werkgevers in de Rwandese bouwsector nemen vrouwelijke arbeiders niet erg serieus”, vertelt Jeanne. “Ze denken dat wij dit werk niet kunnen. Eerder kostte het me hierdoor veel moeite om werkgevers te overtuigen dat ik daadwerkelijk een metselaar en voeger ben. Ik heb deze vaardigheden in de praktijk geleerd waardoor ik geen diploma’s kon overleggen.”

In 2008 - vlak na de oprichting - werd Jeanne lid van de Rwandese bouwvakbond Stecoma die sinds vijf jaar samenwerkt met Mondiaal FNV. “Ik hoorde dat een vakbond je helpt bij arbeidsconflicten en probeert om werkomstandigheden te verbeteren. Ook volgde ik via de vakbond allerlei trainingen, bijvoorbeeld op het gebied van veiligheid: het dragen van een veiligheidshelm, goede schoenen en een overall. Ik heb zo’n uitrusting zelf aangeschaft, omdat werkgevers in Rwanda die dikwijls niet geven.”

De grootste impact had echter het certificeringsprogramma van Stecoma. “Via Stecoma kon ik vijf jaar geleden een praktijkexamen in

metselen en voegen doen. Daarna ontving ik een officieel certificaat waarin stond vastgelegd dat ik deze vaardigheden bezit. Ik ben super blij met dit certificaat. Ik kan nu eenvoudig bewijzen dat ik daadwerkelijk kan wat ik kan, waardoor ik werkgevers veel gemakkelijker kan overtuigen om mij in te huren. Ik heb nu veel meer werk waardoor mijn leven sterk is verbeterd. Zo heb ik niet langer moeite om de huur te betalen, en heb ik voor het hele gezin een zorgverzekering afgesloten. Mijn vijf kinderen heb ik allemaal naar de middelbare school kunnen sturen. Ook voel ik me zelfverzekerder in mijn werk.” ■

Vakbond Stecoma maakt ongekende ledengroei door

In de bouwsector in Rwanda werken voornamelijk informele bouwvakkers die hun vaardigheden in de praktijk hebben geleerd en niet over certificaten beschikken. Ze worden door werkgevers hierdoor minder serieus genomen, regelmatig onderbetaald en hebben moeite om voldoende werk te vinden. In samenwerking met Mondiaal FNV en de Internationale bouwbond BWI is de Rwandese bouwvakbond Stecoma vijf jaar geleden begonnen met het certificeren van deze informele bouwvakkers. Tijdens praktijkexamens worden de vaardigheden van de bouwvakkers getest waarna zij een certificaat krijgen waarin hun vaardigheden worden vastgelegd. Met dit officiële document kunnen bouwvakkers aantonen over welke vaardigheden ze beschikken. Ze kunnen hierdoor meer werk krijgen, gemakkelijker een eerlijk salaris eisen en staan sterker in hun schoenen. Omdat vrouwelijke bouwvakkers door

veel werkgevers vaak nog niet serieus worden genomen, hebben zij extra baat bij certificering. Met financiële steun van Mondiaal FNV heeft Stecoma in de afgelopen vijf jaar meer dan tweehonderd vrouwen kunnen certificeren.

De executive secretary van Stecoma, Jacques Sezikye, zegt: "De steun van Mondiaal FNV - in geld en trainingen - heeft onze positie tegenover de werkgevers en de overheid versterkt. Dat is belangrijk in onze onderhandelingen, bijvoorbeeld over het minimumloon. Want dat is er nog niet. We hebben de laatste vijf jaar 36 duizend bouwvakkers gecertificeerd. Daar hebben ze echt wat aan. Onder andere dankzij deze service die we de leden bieden is ons ledenaantal in vijf jaar gegroeid van tweeduizend naar 53 duizend leden." In totaal werken zo'n 600 duizend mensen in de bouw in Rwanda. Het is na landbouw de grootste sector in het land.



— Selfie —

Samuel ziet win-win opties



"Misschien waren de trainingen die we afgelopen jaar aan jonge vakbondsleden hebben gegeven, het meest effectief. In totaal hebben zo'n tachtig jongeren er aan meegedaan. Ze leerden onder andere vaardigheden in het mobiliseren van werkers. En in het ontdekken en uitonderhandelen van win-win mogelijkheden tijdens onderhandelingen met werkgevers. Die laatste training werd gegeven door iemand van DECP - dat is een organisatie van de Nederlandse werkgevers! Dat vonden de deelnemers erg opmerkelijk. Maar het werkte goed.

"In één bepaalde training waren ook oudere vakbondsleiders betrokken. Er werden grappen gemaakt, zo van 'Kijk maar uit, als ik klaar ben met deze training dan verover ik jouw positie!' Het opmerkelijke was, dat dit later in een paar gevallen ook echt gebeurd is! Jongeren nemen langzaam maar zeker de belangrijke posities over. De vakbeweging moderniseert.

"De training in mobilisatiemethoden van vakbondsleden is belangrijk in Peru. Veel bonden worden nog erg top-down georganiseerd. Mensen zien hun vakbond alleen als een organisatie die diensten levert. De jonge vakbondsleiders streven naar een vakbond waarin de leden actief zijn.

"De vernieuwde vakbond in Peru heeft al een aantal belangrijke resultaten geboekt door de dialoog aan te gaan. Omdat werknemers en werkgevers beide zoeken naar win-win opties, komen resultaten sneller tot stand. Ook kunnen werkgevers en werknemers samen dingen aanpakken. Bijvoorbeeld in de gezondheidszorg. Door samen op te trekken kunnen werknemers en werkgevers afdwingen dat wachtlijsten in de zorg korter worden. Dat betekent betere gezondheid voor de werknemers en minder uitval door ziekte voor werkgevers. Je ziet: win-win."

In Peru ligt steun Mondiaal FNV vakbonden in het versterken en bestendigen van de sociale dialoog die in de afgelopen jaren is ontwikkeld met werkgeversorganisaties. Dit is op nationaal en bedrijfsniveau.

Weg met de bond!

Het gaat wereldwijd slecht met vakbondsrechten. Steeds meer landen maken het lastig of onmogelijk om een vakbond te vormen of er lid van te worden, constateert de International Trade Union Confederation (ITUC) in haar laatste verslag. Arrestaties en opsluiting van vakbondsleden komen steeds vaker voor. De beroerste regio qua vakbondsrechten is Noord-Afrika/het Midden-Oosten. In Colombia ben je je leven het minst zeker als vakbondslid: twee derde van alle vermoorde vakbondsleden komt daar vandaan.

Verontrustende cijfers:



van de 145 onderzochte landen schendt het recht om te staken



van de landen schendt het recht op collectief onderhandelen



van de landen ontnemt werknemers de toegang tot justitie of beperkt die

Landen die Mondiaal FNV steunt

In alle door Mondiaal FNV gesteunde landen worden vakbondsrechten in meer of mindere mate geschonden. Colombia en Bangladesh vallen zelfs onder de top tien van slechtste landen voor werkende mensen. Ook in de regio met de meeste schendingen, Midden-Oosten/ Noord-Afrika, steunt Mondiaal FNV partners.

In de lichtste categorie, 'sporadische schending van vakbondsrechten', valt geen enkel door Mondiaal FNV gesteund land, wel onder meer Nederland.

Bron: International Trade Union Confederation (ITUC): the ITUC Global Rights Index 2019

Burundi	Afwezigheid van wettelijke rechten
Bangladesh	Geen rechten gegarandeerd
Colombia	
India	
Indonesië	
Kenya	Systematische schending van rechten
Libanon	
Oeganda	
Peru	
Tanzania	
Ghana	Regelmatige schending van rechten
Jordanië	
Marokko	
Nepal	
Rwanda	
Zuid-Afrika	Herhaalde schending van rechten

16 manieren om van de vakbond af te komen

Wat doen werkgevers zoal om vakbonden buiten de deur te houden? Daarin blijken ze erg creatief. De internationale vakbeweging ITUC zette samen met een aantal internationale sectorbonden in het rapport 'The UN Guiding Principles on Business and Human Rights and the human rights of workers to form or join trade unions and to bargain collectively' de meest gebruikte methodes op een rijtje.

- 1 Werknemers **ondervragen** over hun steun aan vakbonden;
- 2 Vakbondsactiviteiten **in de gaten houden**;
- 3 Werknemers **bedreigen met verlies van inkomsten**;
- 4 Kwetsbare werknemers zoals migranten **intimideren**;
- 5 **Fysieke bedreiging** van vakbonds-aanhangers;
- 6 **Naar vakbondssteun vragen** bij werving en selectie;
- 7 **Zwarte lijsten maken** van vakbonds-aanhangers;
- 8 **Ontslag** van vakbonds-aanhangers;
- 9 Vakbonds-aanhangers **benadelen** door slechte arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden, loonsverlaging, demotie, overplaatsing en het niet aanbieden van opleidingen;
- 10 **Niet verlengen van arbeidscontracten** van vakbonds-aanhangers of ze alleen tijdelijke contracten aanbieden;
- 11 **Werknemers beïnvloeden** bij de vraag of ze lid worden van een vakbond en van welke;
- 12 **Anti-vakbondscampagnes** bedenken en uitvoeren;
- 13 Juridische en administratieve **obstakels** opwerpen voor de erkenning van vakbonden;
- 14 Werknemers (fysiek) **isoleren** van vakbondsvertegenwoordigers;
- 15 **Schijnalternatieven** voor onafhankelijke, representatieve vakbonden opzetten, zoals werknemersraden;
- 16 **Doen alsof er vrijheid van organisatie bestaat** terwijl werknemersrechten in werkelijkheid niet gegarandeerd zijn.

‘Als vakbondsmens word je al snel als rebel gezien’

“We huldigen France Castro vandaag voor haar strijd in de Filipijnen, voor de rechten van docenten en haar inzet om hen te verenigen in een vakbond.” Met die woorden reikte FNV-voorzitter Han Busker op vrijdag 11 oktober de FNV Febe Elizabeth Velásquez vakbondsrechtenprijs 2019 uit.

Een ‘rebel’ met een doel

France Castro (1966) is lerares en bestuurder van de Filipijnse onderwijsbond Alliance of Concerned Teachers (ACT). In korte tijd groeide ACT onder haar leiding uit tot een van de grootste vakbonden op de Filipijnen. Maar voor Castro was dat niet genoeg. Ze nam haar strijd mee naar het nationaal parlement waarvoor ze in 2006 was gekozen. Ze zette zich onder andere in voor de uitbreiding van zwangerschapsverlof naar 105 dagen. En met succes: de nieuwe wet werd aangenomen.

Als bestuurder van ACT knokte Castro onder andere voor een hoger minimumloon. En dat in een land dat tot de top 10 van de gevaarlijkste landen voor werkers en vakbondsleden behoort. “Alle vakbonden in de Filipijnen liggen onder vuur” zegt Castro. “Vakbondsleiders worden mishandeld, bedreigd en geïntimideerd. Ons recht om invloed uit te oefenen op onze regering en het recht op vrijheid van meningsuiting is ook voor onze vakbonden beperkt. Het recht op collectief onderhandelen staat onder druk. De wet biedt geen mogelijkheid om over lonen te onderhandelen. Als vakbondsmens word je al snel als rebel gezien.”

Inspiratie voor jongeren

Vakbondsvrouwen dienen gesteund te worden door hun familie, stelt Castro. “Dat is belangrijk, omdat deze vrouwen twee lasten moeten dragen: het feit dat ze vrouw zijn en dat ze vakbondsleider zijn.” Ze vervolgt: “Ik ben al half mijn leven activiste. Ook mijn man is vakbondsactivist. Nu zijn onze zoons volwassen en begrijpen zij ons beter. Hopelijk zijn we een inspiratie voor de volgende generatie.”

Over de toekomst is Castro positief. “Ik beschouw altijd alles als een uitdaging. Ik hoop dat de eenheid in de vakbond bewaard blijft. In het algemeen zie ik een zonnige toekomst voor onze vakbond en onze mensen.” Ze benadrukt dat ze heel blij is met de internationale steun, die onder andere blijkt uit de toekenning van de FNV Febe Elizabeth Velásquez vakbondsrechtenprijs. “Dit helpt ons door te gaan met onze strijd voor vakbondsrechten en een beter leven voor de Filipino’s.” ■



France Castro

Over de Febe Velásquez vakbondspreis

Sinds 1992 reikt de FNV iedere twee jaar de vakbondsrechtenprijs uit aan iemand die zich op bijzondere wijze en vaak met persoonlijk risico heeft ingezet voor de verdediging of bescherming van vakbondsrechten. Dit in landen waar de erkenning van mensen- en vakbondsrechten nog veel te wensen overlaat. De prijs is vernoemd naar de Salvadoraanse vakbondsleidster Febe Elizabeth Velásquez (1962 - 1989) die vermoord werd vanwege haar vakbondsactiviteiten.



Eindelijk erkenning voor mishandelde vrouwen



Toen vorig jaar ILO-conventie 190 tegen geweld en intimidatie op de werkvloer werd aangenomen, ging de vlag uit - in Nederland, maar ook in Indonesië. Ngo's als vrouwenorganisatie Perempuan Mahardhika ijveren daar al jaren voor een werkvloer die vrij is van geweld, vooral voor vrouwen. Mondiaal FNV-medewerker Marijn Peperkamp en Vivi Widyawati van Perempuan Mahardhika, een partner van Mondiaal FNV, appten met elkaar over de betekenis van de conventie.



Marijn

Vivi, gefeliciteerd met de ILO-conventie tegen geweld en intimidatie! Het aannemen daarvan is groot nieuws voor alle werkenden wereldwijd. Wie zijn eigenlijk de voornaamste slachtoffers van geweld en intimidatie op de werkvloer in Indonesië? ✓✓



Marijn

Wat betekent de conventie voor deze vrouwen? ✓✓



Vivi

Hi Marijn! Uit onderzoek dat we in 2017 en 2018 deden, bleek dat dat hoofdzakelijk vrouwen zijn. Lesbiennes, biseksuelen en transgenders (lbt'ers) in de kledingindustrie en andere sectoren hebben er ook vaak mee te maken. Recent hebben we onderzoek gedaan naar huiselijk geweld. Daaruit kwam naar voren dat ook huiselijk geweld grote impact heeft op vrouwelijke werknemers op de werkvloer. Ze hebben last van concentratieverlies en maken fouten, komen te laat op het werk of zijn zelfs niet in staat om te werken vanwege de verwondingen die ze hebben opgelopen. ✓✓



Vivi

De conventie is van grote betekenis voor ze omdat geweld en intimidatie, en in het bijzonder gender-gerelateerd geweld, op het werk nu worden erkend. Het bestaan daarvan werd domweg niet toegegeven en was vaak moeilijk aan te tonen, ook door de overheid en de bonden. Maar wat betekent deze doorbraak voor Mondiaal FNV eigenlijk? Werd er feest gevierd bij jullie? ✓✓



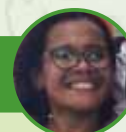
Marijn

Best wel. We waren superblij, achteraf hebben we het glas geheven met de collega's van de FNV en Mondiaal FNV in Nederland die bij de campagne betrokken waren. Dit is zo belangrijk voor vrouwen en mannen die geen veilige werkplek hebben, zoals in veel kledingfabrieken in Azië het geval is. Maar meer nog dan dat erkent de conventie ook de impact die huiselijk geweld heeft op werknemers. ✓✓



Marijn

Denk ik wel. In de ILO (de Internationale Arbeidsorganisatie, red.) besluiten werknemers, werkgevers en overheden samen. De vakbonden waren dus deel van dit besluit. Maar het zag er lang naar uit dat er slechts een vrijblijvende 'richtlijn' zou komen. Veel werkgevers en overheden waren daar voorstander van. De lobby van de vakbonden heeft er zeker aan bijgedragen dat het een 'echte' conventie werd, met verplichtingen enzo. Zo was Nederland in eerste instantie geen voorstander, maar heeft het land na lobby vanuit de vakbonden uiteindelijk toch de conventie gesteund. Wat betreft Indonesië vroeg ik me nog af: kun je met zo'n conventie geweld op de werkvloer nu echt effectiever tegengaan? ✓✓



Vivi

Ja, de conventie helpt ons om een dialoog te beginnen met werkgevers, de overheid, de vakbond en met werknemers zelf. We kunnen het onderwerp zo aansnijden en de aanbevelingen en reikwijdte van de conventie onder de aandacht brengen. ✓✓



Marijn

Hoe ga je dit precies inzetten in je werk? ✓✓



Vivi

Denk je dat de internationale lobby van de vakbeweging geholpen heeft? ✓✓



Vivi

We gaan de conventie gebruiken in al onze activiteiten met betrekking tot werknemers. Enerzijds gaan we er informatie over geven, speciaal aan vrouwen en lbt'ers, en aan de vakbonden. Anderzijds gaan we een 'modulaire training' rond geweld op de werkvloer opzetten. Daarnaast zullen we de conventie gebruiken in onze lobby voor een geweldloze werkvloer. En jullie, wat gaan jullie nu doen? ✓✓



Marijn

Wij gaan samen met onze internationale partners aansturen op ratificatie en invoering van de conventie in zo veel mogelijk landen. De FNV doet dit in Nederland. De internationale vakbeweging is een campagne begonnen met hetzelfde doel, onder de noemer #RatifyC190. Daar zullen wij op inhaken en aan bijdragen. Nogmaals van harte, Vivi... ✓✓



Vivi

Jij ook! ✓✓

Intussen in India

De temperaturen lopen op tot boven de 40 graden. Beschermingsmiddelen ontbreken. Een dag werken levert soms maar 15 eurocent op. Regelmatig mislukt een oogst. Toch is bijna niemand verzekerd en veel Indiase zadenkwekers hebben zelfs forse schulden aan hun leveranciers. Vakbond APVVU knokt met succes voor hogere lonen en betere voorwaarden, ook in landbouwstaat Andhra Pradesh, waar de foto genomen is.



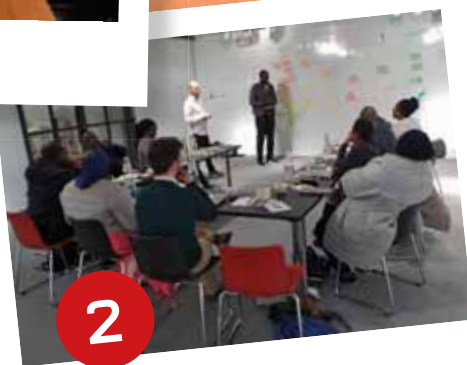
Lessen in lobbyen

Van 9 tot en met 16 november bezocht een Oost-Afrikaanse vakbondsdelegatie Nederland en Brussel. Doel: kijken hoe er in Europa gelobbyd wordt. De tien deelnemers, bestuurders en experts van de Oost-Afrikaanse vakbondskoepel EATUC en nationale vakcentrales, afkomstig uit Tanzania, Kenia, Rwanda en Oeganda, waren uitgenodigd door Mondiaal FNV. Caroline Khamati Mugalla, *executive secretary* van de EATUC, blikt terug.



1

2: Informatie is het betaalmiddel bij lobbyen. Aan het eind van een lobbyactiviteit moet je altijd even stilstaan bij de informatie die je hebt verzameld. In deze sessie vertalen we de geleerde lessen naar onze eigen lobbystrategie.



2



3

3: Hier zijn we op bezoek bij Bart van Riel en Roland Zwiers van de SER. Een overlegorgaan als de SER toont de kracht van de sociale dialoog en consultatie.



4

4: Agnes Jongerius ontving ons in het Europees parlement. Als je van de vakbond overstapt naar de politiek, vergeet dan niet dat je in de eerste plaats vakbondsmens bent.



5

5: De vakbondsgeschiedenis zoals die in vakbondsmuseum De Burcht wordt getoond, laat nieuwe generaties zien waar ze hun rechten aan te danken hebben.



6

6: Denk in lobby altijd een stap vooruit. Je moet bij een eerste ontmoeting dus aansturen op een vervolg. Dat leerden we in de training die Antonina Ronhaar en Marjolijn Bulk van de FNV ons gaven.

Jerome Scheltens van GDP Consultancy organiseerde en begeleidde het werkbezoek, Rosa van Wieringen en Frans Dekker van Mondiaal FNV vergezelden de EATUC-delegatie.

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. Hoe doen we dat?

Dit 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.

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 wereldconomie is, maken werknemers vaker deel uit van 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.

De vier wereldwijde productieketens zijn:

- Landbouw (palmolie, cacao, groente/fruit en zadenbouw)
- Scheepssloop
- Bouw
- Kledingproductie

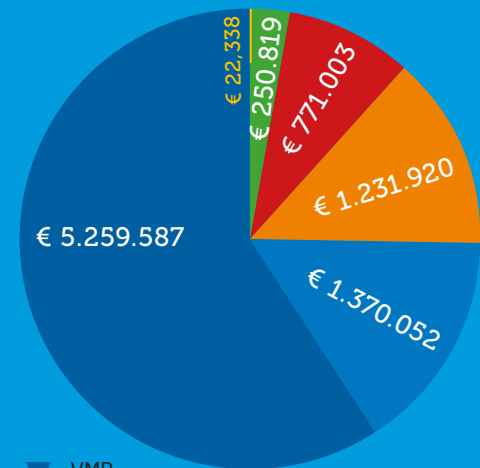
Financiële middelen voor vakbondsondersteuning

Jaarlijks steunt Mondiaal FNV tussen de honderdvijftig en tweehonderd 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 Kledingproductieketens. Andere bronnen zijn het FNV-Solidariteitsfonds, waar 0,7 procent 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.

Onze missie

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.

Financiering van de projecten in 2019



- ▼ VMP
- ▼ LARK NL en Regio (VMP gelden)
- Strategisch Partnerschap
- ◆ FNV Solidariteitsfonds
- Mondiaal FNV Fonds
- AOb

Ontwikkelingen in 2019

2019 was het derde jaar voor ons programma binnen het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het vierde binnen het Strategisch Partnerschap voor Garment Supply Chain transformation (SP). Het jaar stond in het teken van de verdere uitbouw van de strategieën onder onze kernthema's sociale dialoog, eerlijke waardeketens, leefbaar loon, en uitbanning van gender gerelateerd geweld op de werkvloer. In Nederland vroegen we publiek vooral aandacht voor de slechte voorwaarden en arbeidsomstandigheden voor kledingarbeiders en de mensen die op palmolieplantages werken. Door de internationale vakbeweging werd met steun van Mondiaal FNV

succes geboekt met de aanname van ILO-conventie 190, gericht op het uitbannen van geweld op de werkvloer.

Onze organisatie

Het personeelsbestand bleef in 2019 vrijwel gelijk aan het jaar daarvoor. Aan het einde van 2019 werkten er bij Mondiaal FNV 21 mensen (18,14 fte). Negentien mensen hadden een vast contract, twee mensen een tijdelijk. Voor het eerst deden we mee aan het AMID-programma van de Radboud Universiteit, dat recent afgestudeerde master-studenten een opleiding biedt die academische training en praktijkervaring combineert. Mondiaal FNV werkte in Nederland ook met een aantal zelfstandigen die ons bij ziek- en piekmomenten ondersteunen. Daarnaast werkten we in 2019 met elf zelfstandige consultants die ons en onze partners ondersteunen in de landen waarin we werken. De consultants zijn allemaal afkomstig uit de regio waarin ze werken. Hun locaties zijn: India, Indonesië, Bangladesh, Libanon, Ethiopië, Oeganda, Tanzania, Peru, Ecuador.

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

Stichtingsbestuur Mondiaal FNV

Het bestuur van Mondiaal FNV bestaat uit vijf leden. De voorzitter en de penningmeester vervullen deze functies ook in het bestuur van de FNV. Andere leden hebben een relatie met een van sectoren of lidbonden van de FNV. Het bestuur komt ongeveer vijf maal per jaar samen. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de voorzitter, penningmeester en secretaris. In 2019 werd Willem Noordman aangesteld als penningmeester, na aftreden van Coen van der Veer. Het bestuur is onbezoldigd: de leden ontvangen geen vergoeding voor het deelnemen aan de vergaderingen.

Bestuursleden stichting Mondiaal FNV

Han Busker, Voorzitter

Willem Noordman, Penningmeester

Marieke Manschot, Lid

Carla Kiburg, Lid

Walter Dresscher, Lid

Karen Brouwer, Secretaris

Personeels-vertegenwoordiging

Mondiaal FNV heeft nog geen personeelsvertegenwoordiging (PVT). Werknemers worden wel regelmatig geïnformeerd en geconsulteerd over

het beleid en procedures van Mondiaal FNV. Een aantal werknemers werkt momenteel plannen uit voor een te vormen PVT. Naar verwachting wordt deze in 2019 geïnstalleerd.

Cao en beloningsbeleid

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

Werkcultuur

Mondiaal FNV medewerkers kunnen flexibel werken, op kantoor of vanuit huis voor een betere werk-privébalans. Medewerkers worden gestimuleerd om nieuwe vaardigheden te leren of nieuwe kennis op te doen door het volgen van cursussen. Medewerkers kunnen daar zelf ook een verzoek toe doen.

Integriteit

Elke medewerker van Mondiaal FNV tekent bij aanvang van haar of zijn werkzaamheden de Mondiaal FNV gedragscode. De code beschrijft gewenst en ongewenst gedrag en bevat secties die gaan over: machtsmisbruik en aandacht voor machtsrelaties; omkoping en het ontvangen van giften; inachtneming van gebruiken en gevoeligheden in andere culturen; seksueel misbruik en ongewenste relaties; discriminatie; privésituaties die een risico kunnen vormen voor de organisatie; misbruik van informatie en informatiedragers zoals laptops. De code beschrijft ook dat wanneer de code wordt geschonden of er een risico is dat dit gebeurt, dit moet worden gemeld aan het management, het bestuur of een vertrouwenspersoon. Bij schending wordt een sanctie door het bestuur bepaald. Er werden in 2019 geen klachten of meldingen van schending van de code ingediend.

Beleidsaanpassingen in 2020

In 2020 zal Mondiaal stappen nemen om haar beleid op integriteit en klachten te verbeteren en beleid op mobiliteit en diversiteit ontwikkelen. Er zal een externe adviseur integriteit en omgangsvormen worden aangesteld, evenals een externe vertrouwenspersoon. De gedragscode zal een update krijgen en beleid op mobiliteit en diversiteit zal worden ontwikkeld. ■

Mondiaal FNV

Postbus 8456

1005 AL Amsterdam

T +31(0)88-36 80 702

E mondiaal@fnv.nl

I www.mondiaalfnv.nl



Bankrekeningnummer

Stichting Mondiaal FNV

IBAN: NL15 SNSB 0635117185

Mondiaal FNV heeft de ANBI-status.

Uitgever: Stichting FNV Pers

Productie: Mondiaal FNV

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

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

Bijdragen:

Marleen Laverman, binnenkant cover, P28+29
Astrid van Unen op P18, 39
Andrea Dijkstra op P36, 37
Caroine Khamati Mugalla op P43
Karen Brouwer op P44+45

Eindredactie: Astrid van Unen (U-producties)

Fotografie: Jeroen van Loon (cover), Chris de Bode, Cees Bos, Gefont Nepal, Dienneke de Groot, Harmen de Jong, Hivos/Stop Kinderarbeid, Rebekke Klokke, Maartje Kuperus, Carlos Julio Martínez/ EL TIEMPO, Joop van Oord, Roderick Polak, Tjalling Postma, Wilma Roos, Jerome Schelkens, Rosa van Wieringen, Rob Witte

Illustraties

Maarten Wolterink, P11, P35
Renske de Greef, achterkant

Ontwerp: Roelant Meijer (Tegenwind Grafisch Ontwerp)

Druk: Drukkerij De Toekomst, gedrukt op 100 procent gerecycled papier met FSC-label.

7 MANIEREN OM BIJ TE DRAGEN AAN EERLIJKE KLEDING

(WANT ZO WIL JE NIET ZIJN) ~

FASHION IS EEN WAY OF LIFE, WEET JE, EN IK HEB GEWOON ELKE DAG EEN NIEUW MASSAGEPRODUCEERD T-SHIRT NODIG OM DE WERELD TE LATEN ZIEN WIE IK BÉN



1. KOOP MINDER KLEDING



2. KIKK WAAR JE EERLIJKE KLEDING KUNT KOPEN

CRAZY FUN FASHION

SLECHTS €4,95!!!!

VOOR KINDEREN, DOOR KINDEREN!
AMAZING WAT ZE MET DIE KLEINE HANDJES IN
EEN VEERTIENURIGE WERKDAG IN ELKAAR
KUNNEN ZETTEN!
COMPLEET MET DE LICHTGEUR VAN
GIFTIGE FABRIEKSCHEMICALIËN EN TRANEN

EN KOOP DUS
MISSCHIEF
NIET HIER

3. ORGANISEER EEN KLEDINGRUIJL

EEN WIN-WIN-WIN-SITUATIE: NIEUWE SPULLEN, EEN OPGERUIMDE KAST ÉN GRATIS ENTERTAINMENT

4. SHOP TWEEDEHANDS

EN VOEG HET ELEMENT VAN DE JACHT TOE AAN JE RETAIL THERAPY



YOU CAN RUN BUT YOU CAN'T HIDE,
BIKERLAARZEN, IN THE END I'M GONNA
BUY YOU FROM MIJNTJE24 UIT STAVOORDEN

EN... FIGHT!!



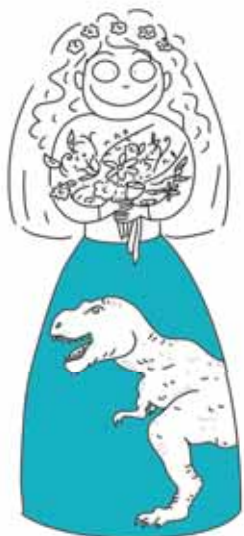
5. WEES CREATIEF MET JE EIGEN KLEDINGKAST

MEST ALLES UIT, SORTIEER DE BOEL OP KLEUR, GA COMPLEET MARIE KONDO OP
DIE SHIT EN ROL LIEFDEVOL AL JE ONDERBROEKEN OP, LEG DE HELFT VAN JE
KLEDINGKAST WEG OM JEZELF ER EEN HALF JAAR LATER WEER MEE TE
VERRASSEN: JE BEZIT MEER DAN JE DENKT

HELEMAAL VERGETEN DAT IK EEN BROEKPAK-IEMAND WAS!

6. UPCYCLE

ER IS NIKS WAT EEN DIY IRON ON
DINOSAURUS-EMBLEM NIET KAN VERHELPEN



7. STEUN MONDIAAL FNV

DAT KLEDINGARBEIDSTERS IN BANGLADESH EN MYANMAR
HELPT ZICH TE ORGANISEREN ZODAT ZE BETERE
ARBEIDSMOMSTANDIGHEDEN KUNNEN AFDWINGEN