

Mondiaal.

Magazine over het werk van Mondiaal FNV in 2018

*Huishoudelijk
werkers laten
hun gezicht zien*

ILO-verdrag in wording

*Nooit meer
slaan*

*“De armoede
in India
schokte me”*

Jeroen Brandenburg
(FNV Agrarisch Groen)

Mondiaal 

Fotoboek Change!

In het unieke fotoboek 'Change!' maakt u kennis met projecten die Mondiaal FNV steunt. En met de mensen die bij deze projecten betrokken zijn: de werknemers, hun familie, de vakbondsmensen, de werkgevers. Het boek laat zien hoe zij positieve verandering teweeg brengen in arbeidsomstandigheden, in gezondheid en veiligheid en in de strijd tegen kinderarbeid.

€ 29,50

donateursprijs
€ 15,-

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

Bestellen?

Stuur een e-mail naar mondiaal@fnv.nl.



Colofon

Mondiaal FNV

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

Bankrekeningnummer

Stichting Mondiaal FNV

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

Uitgever: Stichting FNV Pers

Productie: Mondiaal FNV

Redactie: Noor Backers,
Menno Bosma, Karen Brouwer,
Marjan Brunner, Mario van de
Luijngaarden, Roeland Muskens.

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

Bijdragen: Dick de Graaf op P13,
Astrid van Unen op P26,
Anne Manschot op P37,
Sander Bouten op P41.

Eindredactie: Astrid van Unen
(U-producties)

Fotografie: Evelin Lavi Almonacid
(cover), Catrien Ariëns, Jan Banning,
Chris de Bode, Bertine Dunning,
Dick de Graaf, Samuel Grumiau,
Harmen de Jong, Bertine Lamers,
Roeland Muskens, Roderick Polak,
Liesbeth Sluiter, Carel de Wilde.

Cartoon achterkant:

Maarten Wolterink

Ontwerp: Roelant Meijer
(Tegenwind Grafisch Ontwerp)

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

Internationaal vakbondswerk, het werkt!

Het jaar 2018 was een jaar met verschillende gezichten voor het vakbondswerk wereldwijd. In dit glossy magazine - het jaarverslag 2018 van Mondiaal FNV - laten we met onze activiteiten zien dat internationaal vakbondswerk en internationale solidariteit nog steeds werken, maar ook dat er nog veel werk te verzetten is.

Dat het werkt, bleek onder meer uit de ontmoeting die ik eind vorig jaar had met de Zuid-Koreaanse vakbondsleider Han Sang-gyun. Mijn Koreaanse naamgenoot zat gevangen in Zuid-Korea vanwege zijn vakbondswerk. Zijn vrijlating is een mooi recent voorbeeld van hoe vakbondsmacht wereldwijd nog steeds doorslaggevend is. We troffen elkaar in Kopenhagen tijdens het internationale vakbondscongres van de ITUC. Han was daar als vrij man, vrijgelaten na een jarenlange, onterechte gevangenschap. Hij bedankte ook de FNV voor alle steun, de solidariteit en de druk die is uitgeoefend op de Zuid-Koreaanse overheid om zijn vrijlating voor elkaar te krijgen. Hem daar te zien deed me eens te meer beseffen dat het schrijven van brieven helpt, dat het werkt om internationaal samen op te trekken en steun te geven aan vakbonden en individuen die het nodig hebben, zoals Han Sang-gyun.

Zijn vrijlating was een mooi succes, en dat smaakt naar meer, want er is nog veel te doen: in Iran zitten talloze vakbondsleden gevangen, in Colombia zijn aanslagen op vakbondsmensen aan de orde van de dag en ook de situatie in Zimbabwe is nog steeds niet op orde na het vertrek van Mugabe. Enkele voorbeelden uit een lange lijst.

De wereld verandert. Soms ten goede, maar vaak ook ten kwade. Op veel plekken in de wereld waart het spook van het doorgeschoten kapitalisme, de toegenomen ongelijkheid en de ondermijning van onze rechten. En helaas worden soms zondebokken gezocht en keert men zich bijvoorbeeld tegen migranten. Deze tijd vraagt, misschien wel meer dan ooit, om solidariteit en internationale samenwerking. Werk aan de winkel voor Mondiaal FNV.

De betrokkenheid van zoveel mensen bij Mondiaal FNV is een steun voor iedereen die bij het werk betrokken is, de vele trouwe donateurs, de bezoekers van de bijeenkomsten en de leden van de werkgroepen en het schrijversnetwerk. En dat hebben we nodig: mensen die hun betrokkenheid laten zien door actief bij te dragen, ieder op zijn of haar eigen manier.

Dank u wel.

Han Busker
Voorzitter Mondiaal FNV



In dit nummer



Op de cover

Ignacia Vilma de la Cruz Santiago (65) uit Peru ging op haar twaalfde in de huishouding werken bij een gezin in Lima. In de 46 jaar dat ze daar werkte, werd ze fysiek en psychisch mishandeld door de kinderen van het gezin. Nadat hun ouders waren overleden, gooiden de kinderen Ignacia het huis uit. De door Mondiaal FNV gesteunde vakbond Sint-trahol, waarvan Ignacia lid is, hielp haar met het innen van achterstallige betalingen. Haar verhaal is geen uitzondering. Negen bonden in Peru voor huishoudelijk werkers komen op voor mensen als Ignacia en boeken daarbij steeds meer successen.
Lees meer hierover op pagina 24.

Foto: Evelin Lavi Almonacid

Achtergrond

6

Stop violence at work
Gaan slaan en sissen tot de verleden tijd behoren?

16

De lijdensweg van Ibu Laom
Plantages Indonesië gebruiken nog steeds het giftige paraquat

Scholing in plaats van stofflengen
Fotoreportage over vakbondswerk in India

30

Resultaten

13

Cacao zonder kinderarbeid
FNV'ers bezoeken Ivoorkust om ervaringen uit te wisselen

Projecten van Mondiaal FNV
op de kaart gezet

14

24

Een klinkende overwinning voor de nana's
Peru ratificeert ILO-conventie voor huishoudelijk werkers

Een bezetting die meteen rendeert
Dragers en gidsen in Nepal boeken succes

34

Diversen

Eind goed al goed
Toneelstuk tegen kinderarbeid in Ghana

36

Interview

Jeroen Brandenburg
"Ik ben een doener die niet tegen onrecht kan"

20

"Pluk dat laaghangend fruit!"
Tendayi Matimba over hoe je als bond financieel zelfstandig wordt

26



19

Geraldine Espinoza Vilela (Peru)
keert terug op de werkvloer

27

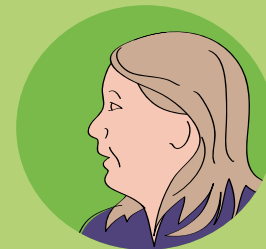
Nailin Aung (Myanmar)
deelt folders uit

35

Natalia Robledo Contreras (NL)
helpt FNV Migrant Domestic Workers zichtbaarder maken

37

Tessema Heramo (Ethiopië)
trekt een rode lijn



20



30



6

Struisvogeltactieken

1 Op een bedrijventerrein in het Indonesische Jakarta wacht een groep dappere vrouwen op een eigen kantoortje. De vrouwen hebben gemeen dat ze allemaal in de kledingfabrieken op het bedrijventerrein werken en dat ze te maken hebben (gehad) met seksuele intimidatie of geweld. Samen besloten ze op te staan tegen het geweld in de fabrieken, bijvoorbeeld door oprichting van een meldpunt. Hiervoor hebben zij een kamer nodig waar ze andere vrouwen kunnen uitnodigen, min of meer anoniem. Nu zijn zij aangewezen op het hokje van de bewakers van het terrein, midden voor de ingang, waar dagelijks duizenden mensen langslopen. Nauwelijks een veilige omgeving te noemen. En de directie belooft al langer een nieuw kantoor. Maar het is er nog steeds niet.

2 Ondertussen bij de ILO in Genève onderhandelen vertegenwoordigers van overheden, bedrijven en vakbonden over een nieuw verdrag tegen geweld op de werkvloer. De vakbonden streven naar een conventie die geldt voor een zo breed mogelijke groep mensen. Er wordt veel gepraat, veel onderhandeld. Over de definitie van geweld en van werkvloer, over of kwetsbare groepen extra aandacht moeten krijgen, en vooral over of dit een conventie of een, veel minder strikte, richtlijn moet worden. Ook door de Nederlandse overheid en het Nederlandse bedrijfsleven, die liever kiezen voor een richtlijn, want stel je voor...

Maar je kop in het zand steken werkt niet langer, zo realiseren zich gelukkig steeds meer bedrijven wereldwijd. Je kunt niet met goed fatsoen kleding verkopen, gemaakt in de fabrieken in Jakarta waar die dappere vrouwen nog steeds wachten op een eenvoudig kantoortje. Je kunt niet blind blijven voor de misstanden in de scheepssloop, op de palmolieplantages, bij de productie van het fruit voor onze supermarkten. Mondiaal FNV werkt graag samen met bedrijven die zich wel willen inzetten voor het verduurzamen van hun productieketens. We richten ons tot het grotere Nederlandse publiek om duidelijk te maken dat je als consument geen struisvogel hoeft te zijn. Je hebt een keuze. Maar vooral werken we graag samen met al die vakbondsman- en -vrouwen die vaak met gevaar voor eigen leven proberen op te komen voor vakbondsrechten, mensenrechten en een eerlijke economie. Zij zijn absoluut het omgekeerde van struisvogels. Helden.

Karen Brouwer

Directeur Mondiaal FNV





In beeld

Hoger loon met donker randje in Bangladesh

Hard werken onder zware arbeidsomstandigheden tegen een karig loon. Het is nog steeds sappelen voor werknemers in de kledingindustrie in Bangladesh. Eind 2018 werd het minimumloon weliswaar verhoogd van 5300 taka (56 euro) naar 8000 taka (84 euro) per maand, maar door de hoge inflatie en gestegen kosten van levensonderhoud leverde dat de gemiddelde werknemer weinig op. Bovendien werden tijdens de onderhandelingen de bonden buitenspel gezet.

In Bangladesh wordt elke vijf jaar een nieuw minimumloon vastgesteld. Dat gebeurt op een wettelijk gereguleerde manier binnen een minimumloonraad. Textielbond Industri-ALL Bangladesh Council (IBC) had ingezet op 16.000 taka, zich baserend op een analyse van de kosten van levensonderhoud. Maar de regering besloot vorige zomer om de IBC-vertegenwoordigers uit de raad te zetten en er eigen mensen voor in de plaats te benoemen. Die vonden 12.020 taka genoeg. Uiteindelijk besloot de regering om het nieuwe minimumloon voor de komende vijf jaar op 8000 taka vast te stellen.

“Het is gewoon in het staatsblad gezet, het was slikken of stikken”, zegt Ruben Korevaar, die namens Mondiaal FNV de IBC bijstaat. “Het bedrag is nog ver verwijderd van een leefbaar loon. Maar de bonden hebben besloten om niet meteen te ageren, maar om via de sociale dialoogstructuren naar een hoger loon toe te werken.”

Op de foto, genomen in een fabriek van Mark Mode in de Bengalese stad Gazipur, controleren twee vrouwen kledingstukken en knippen ze draadjes af.

Foto: Catrien Ariëns

#stopviolenceatwork

Op weg naar een ILO-verdrag

In juni 2019 kan er een grote stap gezet worden in het tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer, wereldwijd. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) beslist dan over een verdrag waarin alle landen worden opgedragen om ‘violence and harassment in the world of work’ via wetgeving aan te pakken. Mondiaal FNV heeft de afgelopen jaren geijverd voor een krachtig – verplicht! – ILO-verdrag

Foto's: Liesbeth Sluiter

Fabrieken en andere werkplekken zijn vaak onveilige locaties voor vrouwen. Niet zelden moeten ze zich, onderweg naar werk, in een overvolle bus of trein de mannen van het lijf houden. Leidinggevenden eisen seks in ruil voor promotie, en tijdens het werk worden ze getraakteerd op dubbelzinnige opmerkingen, gefluit en gesis. En dan hebben we het nog niet eens over de gevallen van aanranding en regelrechte verkrachting.

Meestal komen de daders ermee weg. Natuurlijk kan een vrouw naar de politie stappen als ze is aangerand of in elkaar geslagen. Ze kan aangifte doen en hopen dat dit leidt tot bestraffing van de dader. Maar vaak genoeg ontbreekt bewijs en is het eind van het liedje dat ze zelf in het beklagdenbankje plaats moet nemen. En dan is daar ook nog de schaamte en het risico van veroordeling door haar omgeving: 'Wat deed ze op die plek?', 'Gaf ze geen aanleiding?' of het vreselijke 'Dat komt ervan'. In andere gevallen van geweld en intimidatie is een gang naar de politie zo goed als uitgesloten. In veel landen is er geen wet tegen fluiten of sissen, tegen een 'toevallige' hand op een bil, tegen voortdurende opmerkingen over uiterlijk. Een klacht indienen bij het management leidt maar zelden tot maatregelen. En toch kunnen dit soort gedragingen 'een leuke baan' veranderen in een dagelijkse martelgang.

Naast individuele verantwoordelijkheid van de daders en de noodzaak van bewustwording over de gevolgen van dit soort gedrag, ligt er

ook een grote verantwoordelijkheid bij werkgevers die dienen te zorgen voor een veilige werkomgeving. En bij overheden die passende wetgeving moeten opstellen.

Verandering hangt in de lucht. Hopelijk kunnen er binnenkort stappen gezet worden om geweld en intimidatie op de werkvloer tegen te gaan. De International Labour Conference (ILC, dat is het parlement van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO) stemt in juni 2019 over een internationale standaard die landen moeten invoeren in de strijd tegen geweld en intimidatie op de werkvloer. De ILO is de enige VN-organisatie waarin werknemers, werkgevers en overheden gezamenlijk besluiten nemen. 'Tripartiet' - drie partijen - zo heet dat.

De ILO-standaard-in-wording spreekt van *violence and harassment in the world of work*. Inderdaad: in de titel gaat het niet specifiek over vrouwen. Vrouwen en meisjes vormen het leeuwendeel van de slachtoffers, maar ook andere groepen zijn kwetsbaar: zorgverleners, migranten, huishoudelijke hulpen en lhbt'ers (zie kader Met of zonder 'kwetsbare groepen'? op pagina 9). Het internationale vakverbond ITUC (in het Engels: *International Trade Union Confederation*) becijferde dat wereldwijd een derde van de vrouwen boven de vijftien jaar te maken heeft gehad met seksueel of fysiek geweld. Het is de meest getolereerde vorm van schending van arbeidsrechten, concludeert de ITUC.



Khaing Zar Aung is penningmeester van de Confederation of Trade Unions Myanmar.

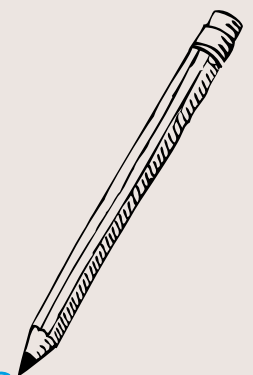
"Seksueel geweld past in een patroon waarin vrouwen tweederangs zijn. Als een gezin niet genoeg geld heeft om een zoon en een dochter te laten studeren, valt de dochter af. Je krijgt als vrouw veel verantwoordelijkheden voor gezin en huishouden en als je een man en kinderen hebt, is het echt moeilijk je positie te verbeteren."



Wilma Roos van Mondiaal FNV was tijdens de ILO-conferentie, in juni 2018, een van de onderhandelaars. Ze hield een dagboek bij.

Ik moet er vroeg bij zijn: zaal 18 in het statige Palais des Nations in Genève is te klein om alle vertegenwoordigers van werkgevers, werknemers en overheden uit de hele wereld een stoel én een tafeltje te bieden. In deze zaal wordt in het kader van de jaarlijkse ILO-conferentie twee weken lang gediscussieerd over een nieuw instrument om geweld en intimidatie op de werkvloer aan te pakken. Ik zit te midden

van een groot aantal kleurrijke vrouwen. Dat is best ongebruikelijk: het komt niet vaak voor dat zoals nu het geval is, het aantal vrouwen in een ILO-commissie groter is dan het aantal mannen en dat vrouwen belangrijke voorzittersposities innemen. De #MeToo-discussie geeft nieuwe urgentie aan de discussie over dit nieuwe ILO-instrument.



... Dagboek van een onderhandelaar

“Als je inzoomt, blijkt het soms lastiger te liggen. Neem bijvoorbeeld het woord ‘werkvloer’. Wat is dat precies?”

De afgelopen jaren heeft Mondiaal FNV - met haar partners - druk uitgeoefend om in juni 2019 een krachtig verdrag aangenomen te krijgen.

Getouwtrek

Op het eerste gezicht lijkt het onderwerp weinig controversieel. Immers, wie is er niet tegen geweld en intimidatie? Maar als je inzoomt, blijkt het soms lastiger te liggen. Neem bijvoorbeeld het woord ‘werkvloer’. Wat is dat precies? Dat een fabriekshal eronder valt is duidelijk. Ook een kantoor is een werkvloer: geen discussie. Maar een huiskamer waar een thuiswerker garnalen pelt, knopen stanst of overhemden naait voor een opdrachtgever? En de bus onderweg naar werk? Moet dat ook onder de definitie vallen? Op het moment dat het pendelen van en naar werk meetelt, is er meteen verantwoordelijkheid voor werkgevers om maatregelen te nemen om die busreis veilig te maken. Geen wonder dat werkgevers de definities graag zo smal mogelijk willen houden, terwijl de vakbonden juist zo veel mogelijk gevallen onder de nieuwe standaard willen laten vallen.

Het getouwtrek over precieze definities en termen maakt het proces om tot een sterk ILO-verdrag te komen voor buitenstaanders erg ondoorzichtig. Voor insiders trouwens ook! Achter bepaalde formuleringen gaat soms een wereld van onderhandelingen en compromissen schuil. Daarnaast compliceert het grote aantal actoren de boel. Binnen de ILO onderhandelen werk-



Eutropia Ngido, consultant in Tanzania, werkt onder andere voor Mondiaal FNV.

“Als je geslagen of verkracht bent, kun je een doktersverklaring laten zien. Maar hoe bewijs je dat iemand tegen je heeft staan schreeuwen? De ouderen die onze traditionele rechtspraak vormen zullen nooit een vrouw aanmoedigen om erover te praten. En de meeste vrouwen accepteren dat. Anders krijgen ze thuis toch maar ruzie.”

Een eerste punt waar levendig over wordt gediscussieerd is wat precies verstaan wordt onder geweld en intimidatie, en hoe belangrijk het is om deze twee in samenhang te zien. Omdat intimidatie vele vormen kan aannemen, variërend van seksistische opmerkingen en internetpesten tot ongewenste aanrakingen, en kan ontaarden in geweld dat fysiek, psychisch, seksueel en economisch

impact op slachtoffers kan hebben, is deze samenhang belangrijk. Een grote stapel amendementen vult mijn tafeltje en zo kan ik de verhitte discussie goed volgen. 's Morgens zijn we 'onder elkaar': samen met onze vakbondszusters en een enkele broeder nemen we de hele tekst en alle amendementen door. In de middag komen de werkgevers tegenover ons zitten, terwijl de overheden rechts van ons

plaatsnemen. Vanaf dat moment spreken alleen de woordvoerders en maak ik driftig aantekeningen van de ingenomen posities. Dit helpt me om te kijken op welk punt er extra lobby nodig is. In de pauzes is het zaak om deze lobbypunten bij de juiste personen onder de aandacht te brengen. Het benaderen van de vertegenwoordiger van het ministerie van Sociale Zaken is gemakkelijk:

Wiebren van Dijk is zo lang, dat hij overal boven uitsteekt en hij is zeer benaderbaar. De werkgevers-vertegenwoordiger is moeilijker te vinden; ik verdenk hem ervan dat hij snel na de sessies verdwijnt. Zou hij geen zin hebben mij te spreken? Ik app hem en maak een afspraak.

Met of zonder 'kwetsbare groepen'?

Een van de meest heikele onderwerpen waar de deelnemers aan de ILO-vergadering in juni overeenstemming over moeten vinden is die van de 'kwetsbare groepen'. Want naast vrouwen en meisjes in het algemeen zijn er meer groepen aan te wijzen die risico lopen om slachtoffer te worden: zorgverleners, migranten, huishoudelijke hulpen en lhbt'ers (lhbt staat voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen en transgenders).

In het begin van het proces om de ILO-standaard vast te stellen is er van verschillende kanten druk uitgeoefend om deze kwetsbare groepen zoveel mogelijk te benoemen om daarmee ook hun bescherming handen en voeten te kunnen geven. Maar met name het benoemen van de lhbt'ers is uitgegroeid tot een pijnlijke kwestie. Tijdens de eerste ronde van onderhandelingen, in juni 2018, waren met name de Afrikaanse landen 'not amused' dat er zoveel nadruk kwam te liggen op deze groep. In veel Afrikaanse landen wordt het bestaan van seksuele minderheden eenvoudigweg ontkend. "Dit is een westers probleem", wordt nogal eens beweerd. Wilma Roos was namens FNV betrokken bij de onderhandelingen in Genève in 2018. "Op een gegeven moment werd duidelijk dat de Afrikaanse landen 'en bloc' tegen de conventie zouden stemmen als de lhbt-gemeenschap expliciet in de tekst wordt genoemd. Het was toen de keuze ofwel een tekst waarin de kwetsbare groepen niet expliciet genoemd worden ofwel helemaal geen akkoord." De ITUC heeft toen, met pijn in het hart, besloten akkoord te gaan met een compromistekst, legt Wilma Roos uit, waarin seksuele minderheden alleen impliciet genoemd worden. "We kunnen het als ILO gewoon niet maken om geen akkoord te bereiken."

De onderhandelingen in Genève worden hard gespeeld. Het feit dat de Afrikaanse landen voor het opnemen van de lhbt-gemeenschap gaan liggen is voor de werkgevers, inclusief de Nederlandse, aanleiding om juist voor het noemen van deze groepen te pleiten. Wilma Roos: "Normaal hoor je werkgevers nooit over de rechten van seksuele minderheden, maar nu stellen zij zich op als de kampioenen van de tolerantie omdat ze hopen dat hiermee Afrika het hele proces de rug toekeert en het convenant daardoor niet van de grond komt."



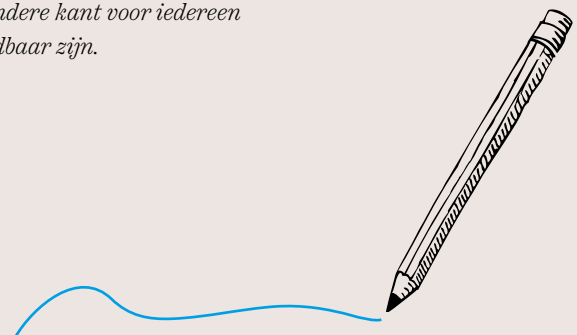
Nazma Akter, voorzitter van Sommito Garments Sramik Federation, een vakbond in de kledingindustrie van Bangladesh.

"De norm is dat vrouwen hun mond houden en alles accepteren. Op straat worden ze nagefloten en krijgen ze commentaar op hun uiterlijk. Mannen verbieden hun vrouw voor zichzelf op te komen op het werk, ze zijn bang dat ze dan thuis ook een vinger in de pap wil. Veel vrouwen die leiderschapstraining krijgen, stoppen ermee als ze trouwen. Anders verliezen ze hun man, hun familie."

Binnen de werknemersgroep is veel discussie over hoe het instrument zo inclusief mogelijk kan worden. Het nieuwe instrument moet voor alle werkenden gelden, zowel in de formele als in de informele sector, zowel in de stad als op het platteland en in alle landen. Achter me voel ik de energie van de publieke tribune, die bijna geheel gevuld is met werkneemsters uit de informele

sector. Vooral de voor mij oude bekenden van de Internationale Federatie voor Domestic Workers laten van zich horen. Zij delen met ons de meest schrijnende voorbeelden over huishoudelijke hulpen die verkracht of vermoord zijn door hun werkgevers. In de onderhandelingen met de werkgevers en overheden blijkt het nog niet gemakkelijk de juiste woorden te vinden die aan de ene kant

deze inclusiviteit waarborgen en aan de andere kant voor iedereen aanvaardbaar zijn.



... Dagboek van een onderhandelaar

“Onder druk van #MeToo werd het politieke afbreukrisico ineens veel groter”

nemers, werkgevers en overheden met elkaar. Daarnaast zijn er binnen deze drie partijen ook verschillende landen en regio's te onderscheiden met mogelijk tegenstrijdige standpunten. Bij een onderwerp als geweld en intimidatie zijn de tegenstellingen niet alleen economisch, maar zeker ook cultureel.

Bij de International Labour Conference opereert de Nederlandse overheid binnen de EU-groep. Daarnaast is er de Afrikaanse groep, de Latijns-Amerikaanse groep, et cetera. Wilma Roos, beleidsmedewerker van Mondiaal FNV, deed in juni 2018 mee aan de onderhandelingen in Genève: “Binnen de groepen probeert men met één mond te spreken. Nederland – het kabinet Rutte – is eigenlijk niet zo voor een conventie (een verplicht verdrag), maar de meerderheid van de EU-landen is dat wel. Nederland zal proberen het EU-standpunt meer haar richting uit te laten gaan, maar uiteindelijk is het te verwachten dat Nederland zich naar het EU-standpunt zal voegen.” Dit proces van compromissen sluiten en het zoeken naar meerderheden levert volop gelegenheid om het proces te beïnvloeden. (Mondiaal) FNV doet daar ruim aan mee. Wilma Roos: “Op de voorstellen die door het ILO-bureau worden opgesteld komen amendementen; dat zijn enorme stapels papier. Voor die amendementen proberen alle partijen steun te vinden binnen de andere partijen. Er wordt voortdurend heen en weer gelopen, gelobbyd, geduwd en gemasseerd. Soms lopen de emoties hoog op.”

Maar de lobby vindt vooral in aanloop naar een ILC plaats. In Nederland ontmoeten vertegenwoordi-

Blauw rapport

Uiteraard beginnen de gesprekken tijdens de jaarlijkse ILO-vergadering niet vanaf nul. Het bureau van de ILO zorgt dat er - op basis van onderzoek over het onderwerp en eerdere onderhandelingen - een basistekst ligt. Daarover wordt voorafgaand aan de jaarlijkse ILO-conferentie (meestal in mei/juni) binnen en tussen de verschillende partijen al druk gepraat. In maart 2019 is het proces z'n laatste fase ingegaan. Begin maart verscheen een laatste conceptrapport (het zogenaamde blauwe rapport). Eerder waren er het witte, het bruine en het gele rapport. Het blauwe rapport is in de aanloop tot de ILC in juni 2019 door alle mogelijke partijen besproken en becommentarieerd. Hier en daar is er ook tussen partijen overlegd waar er overeenstemming gevonden kan worden en waar nog veel druk nodig is. Uiteindelijk is in juni in Genève een tweederdemeerderheid nodig voor een verdrag. Of dat gaat lukken? Verschillende betrokkenen houden hun hart vast. Wilma Roos: “Het zou de eerste keer zijn in de geschiedenis dat een ILO-proces om te komen tot een verdrag mislukt. Dat zou echt rampzalig zijn.” En een beroerd verjaardagscadeau voor de ILO, die in 2019 precies 100 jaar bestaat.

Huiselijk geweld is een ander punt dat veel discussie oproept. Verschillende onderzoeken hebben aangetoond dat huiselijk geweld veel impact heeft op de werkvloer en een zeer negatieve invloed heeft op veiligheid en productiviteit. In sommige landen, zoals de Filippijnen en Brazilië, bestaat al wetgeving op de impact van huiselijk geweld op de werkvloer, zoals betaald verlof en een baangarantie van zes maan-

den voor slachtoffers van huiselijk geweld. Omdat de woordvoerder van de werkgevers dit punt zeer onbelangrijk vindt, besluit ik onze Nederlandse werkgeversvertegenwoordiger hierover aan zijn jasje te trekken. Het blijkt echter zeer moeilijk hem voldoende te overtuigen van onze gezichtspunten op dit thema. “Werkgevers kunnen toch niet verantwoordelijk worden gehouden voor alle problemen die werknemers

tegenkomen?” is het weerwoord. Dat de mogelijkheden om de impact van huiselijk geweld op de werkvloer te verminderen ook een positief effect voor de werkgever kan hebben, gaat er niet in. Uiteindelijk lukt het om na verhitte discussies en onderhandelingen ieders verantwoordelijkheid op een goede manier te verwoorden in de verdragstekst, zodat ook werkgevers en de overheden ermee kunnen instemmen.

gers van overheid, werkgevers en werknemers (FNV en CNV) elkaar enkele keren per jaar op het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) om de onderhandelingen binnen de ILC voor te bereiden. Het is voor de vertegenwoordigers van de vakbonden bij uitstek een plek om te proberen de positie van de overheid te doen kantelen. Wilma Roos: "Veel van de discussies gaan er over of de ILO-standaard de vorm moet krijgen van een verplicht verdrag - ook wel een conventie genoemd - of van vrijblijvende aanbevelingen. Wij zijn voor een verdrag. De werkgevers willen eigenlijk niets, maar desnoods wel vrijblijvende aanbevelingen. De overheid lijkt soms vooral naar de werkgevers te luisteren." Aan het begin van het proces om de ILO-standaard te ontwikkelen (het zogenaamde 'standard setting process') barstte wereldwijd de #MeToo-kwestie los. Gevallen van seksueel misbruik en intimidatie waren ineens veel lastiger onder het tapijt te schuiven. Het ILO-proces kwam onder een vergrootglas te liggen. Jan van der Velden is adjunct-hoofd Internationale zaken bij het Nederlandse ministerie van SZW: "Onder druk van #MeToo werd het politieke afbreukrisico ineens veel groter. Binnen die omstandigheden waren aanbevelingen niet meer voldoende en werd de druk om tot een echt verdrag te komen opgevoerd."

Positieve draai

In april 2018 schreef minister Koolmees een brief aan de Kamer waarin aanvankelijk nog een afhoudend Nederlands standpunt

werd verwoord. Wilma Roos: "Via de politieke contacten van FNV zijn we er in geslaagd om Kamervragen te laten stellen. En er is ook gedreigd met een motie. Om zo'n motie voor te zijn, heeft Koolmees toen bakzeil gehaald en stuurde hij een tweede brief naar de Kamer waarin de ruimte werd geboden dat Nederland, onder enkele voorwaarden, zou kunnen instemmen met een conventie." De ambtenaren van SZW is het lobbysucces van de vakbeweging niet ontgaan. Jan van der Velden: "Ja, ik geloof niet dat FNV kansen heeft gemist in de lobby voor een conventie. Dat ze het slim hebben gespeeld, zien we bijvoorbeeld in het feit dat ze de vorige minister van Sociale Zaken, Asscher, vragen hebben laten stellen aan de huidige minister Koolmees." Van der Velden, glimlachend: "We weten het niet zeker, maar we vermoeden dat FNV hier achter zat."

De positieve 'draai' van Nederland is overigens niet in steen gebeiteld, waarschuwt Wilma Roos. "De invloed van VNO-NCW op de regering blijft erg groot. En bovendien is staatssecretaris Tamara van Ark, van de VVD, verantwoordelijk voor het arbobeleid. We vrezen dat zij met betrekking tot het ILO-proces veel minder flexibel zal zijn."

SZW-ambtenaar Jan van der Velden schetst de ruimte die er is: "Nederland is alleen voor een verdrag als dat scherp en doelgericht geformuleerd is en als de bijbehorende maatregelen juist erg veel ruimte laten voor individuele landen om voor een eigen 'nationale' aanpak te kiezen."



Mary Viyakula, werkt voor de Indiase organisatie SAVE.

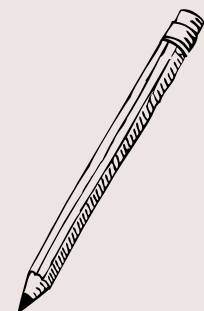
"Familie en gemeenschap hameren erop dat aanranding en verkrachting de schuld is van het slachtoffer. Vrouwen kunnen er niet mee naar buiten treden, want dat tast de gezinsreputatie aan. Ze moeten de aanranding beschouwen als hun lot. Ze praten er niet over, de daad wordt toegedekt. Veel van de slachtoffers gaan aan zichzelf twijfelen en voelen zich verscheurd, ze slikken alle ellende in. Dat gaat van binnen etteren en het eindigt soms met zelfmoord."

Elke avond werken de werknemersdelegaties tot laat door, ook als de koffitebar en het restaurant allang dicht zijn. Ik sla 's middags voldoende koekjes en cakejes in om te voorkomen dat ik moet verder werken met een lege maag. Dat ook na sluitingstijd de zaal vol zit, geeft de enorme betrokkenheid van alle deelnemers weer. De intensieve werktijden eisen echter wel hun tol. In de loop van de week

worden mijn ogen steeds kleiner en zie ik om mij heen de delegatie steeds vermoeider worden.

De eerste week onderhandelen sluit positief af en zaterdagavond lijkt een doorbraak bereikt: met een ruime meerderheid is overeengekomen dat verder onderhandeld gaat worden op basis van een verdrag, aangevuld met een aanbeveling. Tot mijn verbazing kantelt de stemming de tweede

week; de lijst met werknemers die extra kwetsbaar zijn voor geweld en intimidatie blijkt een onoverkomelijk struikelblok. Met name het opnemen van de groep lhbt-werknemers in deze lijst lijkt een brug te ver voor veel landen en de onderhandelingen worden afgebroken. Gelukkig wordt er in 2019 verder onderhandeld: nog een heel jaar om te lobbyen voor een goede uitkomst.



● Wilma Roos

Naast de lobby om in Nederland de handen op elkaar te krijgen voor een zo sterk mogelijk verdrag, steunt Mondiaal FNV ook bonden in andere landen om bij hun overheid te lobbyen voor effectief beleid tegen geweld en intimidatie op de werkvloer.

Gender Platform

In Bangladesh bijvoorbeeld hebben partners van Mondiaal FNV het zogenoemde Gender Platform opgericht. Het Gender Platform wordt gefinancierd door het Strategisch Partnerschap (tussen Mondiaal FNV, CNV Internationaal en de Fair Wear Foundation). De afgelopen jaren heeft het Gender Platform bij de overheid van Bangladesh gelobbyd om maatregelen tegen geweld en intimidatie op de werkvloer opgenomen te krijgen in de nationale wetgeving. Ainoon Naher, een hoogleraar Antropologie aan de universiteit in Dhaka, is coördinator van het Gender Platform: "De Hoge Raad van Bangladesh heeft in 2007 al een uitspraak gedaan dat de overheid de plicht heeft om maatregelen te nemen tegen seksueel geweld op de werkvloer, maar hier is nooit uitvoering aan gegeven. Wij begonnen met een lobby om de uitspraak van de Hoge Raad na te leven." In samenwerking met een juristengroep heeft het Gender Platform een voorstel geschreven voor nieuwe wetgeving. "Met dit wetsvoorstel zijn we de boer op gegaan. We hebben zoveel mogelijk betrokkenen de tekst laten lezen en om commentaar gevraagd. Uiteindelijk heeft dat geleid tot een nieuwe versie waarmee we naar de overheid zijn gestapt." Het resultaat van alle lobby is dat het parlement van Bangladesh binnenkort zal debatteren over het wetsvoorstel. Onafhankelijk van de uitkomst van dit debat, is dit al een opmerkelijk succes, zegt Naher zonder valse bescheidenheid.

Synchroon aan de lobby voor nationale wetgeving heeft het Gender Platform in Bangladesh ook gelobbyd voor een krachtige positie van Bangladesh met betrekking tot het ILO-proces, zegt Naher. De organisatie BILS, een partner van Mondiaal FNV, en onderdeel van het Gender Platform, heeft voorafgaand aan de vergadering van de ILO in juni 2018 een work-

shop georganiseerd over het ILO-proces en de verschillende onderwerpen die aan bod zouden kunnen komen. Onder andere als gevolg van deze workshop neemt Bangladesh het proces om te komen tot een sterker ILO-standaard zeer serieus, zegt Naher. Een aanwijzing hiervoor is dat Bangladesh met een indrukwekkend grote delegatie *acte de présence* gaf tijdens de ILC in 2018. "Helaas is het ons nog niet duidelijk wat het standpunt van onze regering zal zijn ten aanzien van het heikele punt tijdens de komende ILC: wordt het een aanbeveling of een échte conventie."

Ook in andere landen heeft Mondiaal FNV vakbonden geholpen om mee te doen aan het ILO-proces. In sommige gevallen ging het om het versterken van de lobby richting de nationale overheid; soms hadden lokale bonden hulp nodig om mee te kunnen doen aan het ingewikkelde ILO-proces. In enkele gevallen maakte Mondiaal FNV het mogelijk dat vertegenwoordigers van de bonden het proces in Genève konden bijwonen. Ook de 'Global Union Federations' IndustriALL (industrie en mijnbouw) en ITF (transport) en de internationale vakcentrale ITUC zijn actief om nationale bonden te helpen geweld en intimidatie op de agenda te zetten.

Standpunt

Wilma Roos: "In 2018 is op initiatief van ITF een Gender Platform Zuid-Azië opgericht. In navolging van het Gender Platform Bangladesh, overlegt de vakbeweging uit alle landen in de regio hier over een gezamenlijk standpunt over de ILO-standaard." Het Zuid-Azië platform was eigenlijk een gevolg van de tegenvallende participatie van Zuid-Aziatische landen aan de ILC in 2018, zegt Roos. "Dat wilden we voorkomen in 2019. Nu hebben de Zuid-Aziatische landen gezamenlijk een standpunt geformuleerd op basis waarvan zij de onderhandelingen in juni willen ingaan."

In Nederland is de 'final push' voor een sterk verdrag in januari 2019 ingezet. Onder de hashtag #stopviolenceatwork is de FNV een petitie begonnen om minister Koolmees en de werkgeversorganisatie VNO-NCW te overtuigen het ILO-verdrag te steunen.



Agnes Vroegh, procesoperator in een fabriek en lid van het algemeen bestuur van de FNV.

"In een van de fabrieken waar ik heb gewerkt streek een collega voortdurend met zijn hand langs mijn lichaam. Ik zei dat ik daar niet van gediend was. De man maakte mij vervolgens zwart bij de chef. Ik heb toen alsnog een klacht ingediend bij personeelszaken. De werkgever probeerde op mijn gemoed te werken: zo erg is het toch niet; die man heeft vrouw en kinderen. Uiteindelijk is er niets met mijn klacht gebeurd en ben ik bij die fabriek weggegaan. Het heeft op mij veel impact gehad, omdat het nooit is afgehandeld. Het is blijven zweren."

Cacao zonder Kinderarbeid

Van 5 tot 13 december 2018 reisden kaderleden van FNV Cacao samen met stafleden van Mondiaal FNV naar Ivoorkust. Doel van het bezoek was het uitwisselen van ervaringen in Ivoorkust en Ghana in de strijd tegen kinderarbeid in de cacao keten. Dick de Graaf, cacao deskundige en FNV kaderlid, deelt enkele momenten van het bezoek.

Foto's: Dick de Graaf



1. Op de eerste conferentiedag stelt iedereen zich voor. Het gezelschap overziend ben ik de oudste. En dat mag je in de Afrikaanse context ook wel vermelden.

2. In het dorp Kongodia, aan de grens met Ghana, is de vrijwel volledige volwassen bevolking bijeen gekomen voor een bijeenkomst over cacao en kinderarbeid.



3. De voorzitter van de plaatselijke cacaoöoperatie pleit vurig voor een nationale, democratische boerenorganisatie in Ivoorkust, die het échte boerengeluid bij de regering kan laten horen.

4. Een van de twee knechten van de boer van de cacao plantage in Kongodia zit apart. Ik let er op dat hij bij het uitdelen van de T-shirts van de vakbond niet wordt vergeten.



5. Op bezoek bij de vestiging van Cargill Cocoa in Abidjan wisselen we ervaringen uit over de vakbondsfaciliteiten, de onderhandelingen over de cao en de deelname van vrouwen aan het vakbondswerk.



6. En na iedere bijeenkomst is er een groepsportret. Allemaal werknemers en vakbondsmensen uit Ivoorkust en Ghana. Allemaal betrokken bij de verwerking van cacao bonen. We verstaan elkaar prima.

Projecten wereldwijd

In 2018 had Mondiaal FNV 162 lopende projecten. In dit magazine staan voorbeelden van de projecten. Op deze wereldkaart lichten we er nog een paar uit.

Albanië, Mali, Marokko, Oeganda *AOB*

Onderzoek laat zien: onderwijs voor meisjes is winst voor hele gemeenschap

De Algemene Onderwijsbond, Education International en Mondiaal FNV onderzochten in 2018 de projecten tegen kindarbeid en schooluitval. Hieruit blijkt dat onze projecten in Oeganda, Mali, Albanië en Marokko vele deuren openen bij (lokale) overheden en voor sociale dialoog. Bovendien zorgen de projecten voor meer leden voor bonden en een grotere betrokkenheid van leerkrachten. Ook blijken gemeenschappen de waarde van onderwijs voor meisjes met een nieuwe blik te bekijken waardoor ze in actie komen om kindhuwelijken en tienerzwangerschappen te voorkomen

Colombia *VMP*

Deelnemen aan sociale dialoog energiesector

De USO (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo) is de oudste vakbond van Colombia. Mondiaal FNV ondersteunt via de USO een overlegtafel over de mijnbouw, milieu, energie en vrede (MSMEA). Het doel van dit project is een sociale dialoog te voeren over de toekomst van de mijnbouw- en energiesector. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar economische factoren, maar ook naar de omstandigheden voor werknemers, het milieu en de impact op de regio's.

Latijns Amerika *FNV Solidariteitsfonds*

Erkenning en regulering van het werk van sekswerkers

Mondiaal FNV ondersteunt REDTRASEX LAC, een regionaal netwerk van organisaties van sekswerkers in Midden- en Zuid-Amerika en de Cariben. De focus van dit eerste project ligt op de versterking van de organisatie: het opstellen van een strategisch plan, scholing van de aangesloten organisaties en lobby voor acceptatie en regulering van het werk van sekswerkers, bijvoorbeeld door erkenning door de ILO.

Zimbabwe *FNV Solidariteitsfonds*

Meer leden voor Zimbabweaanse belangenbehartiger in informele economie

ZCIEA (Zimbabwe Chamber of Informal Economy Associations) behartigt de belangen van werkers in de informele economie, zoals straatverkopers. Informele werkers vormen bijna 95 procent van de beroepsbevolking van Zimbabwe. Dit project richt zich op het vergroten van het ledental van ZCIEA via innovatieve technologische toepassingen.

Israël, Oost-Jeruzalem

FNV Solidariteitsfonds

Werk en rechten voor Palestijnse en Arabische vrouwen

Arabische vrouwen in Israël en Palestijnse vrouwen in Oost-Jeruzalem leven onder erbarmelijke omstandigheden. Dit komt vooral doordat zij slechter toegang hebben tot de arbeidsmarkt, in vergelijking met mannen én vanwege hun Palestijnse of Arabische afkomst. Mondiaal FNV ondersteunt de Israëlische ngo Workers Advice Centre (WAC). Deze organisatie stimuleert en traint de vrouwen op weg naar werk, organiseert ze en doet aan collectieve belangenbehartiging.

India **MONDIAAL FNV FONDS**

Ontwikkeling van kinderarbeidvrije zones in natuursteensector

De coalitie Stop Kinderarbeid en haar partners, waaronder Mondiaal FNV, richten zich op het uitbannen van kinderarbeid in toeleveringsketens van verschillende sectoren. Een van deze sectoren is natuursteen. Wij ondersteunen het project in de natuursteensector waarin BWI India en BWI-lidbonden in Rajasthan en Uttar Pradesh twee nieuwe kinderarbeidvrije zones opzetten en twee bestaande zones behouden.

Bangladesh, India, Nepal, Pakistan, Sri Lanka **VMP**

Arbeiders organiseren in bouwprojecten in Zuid-Azië

De arbeidsomstandigheden in grote infrastructurele projecten die gefinancierd worden door ontwikkelingsbanken zijn erg slecht. De Internationale Bouw- en Houtbond, BWI, organiseert en behartigt de belangen van deze werknemers. Dit project heeft als doel de werknemers in de vijf deelnemende landen te organiseren en te lobbyen voor naleving van de arbeidsrechten bij de grote ontwikkelingsbanken en hun aandeelhouders.

Oost-Afrika **VMP**

Verbeteren van de sociale dialoog

In Oost-Afrika werken we samen met de Oost-Afrikaanse vakbondsfederatie EATUC en drie nationale vakcentrales in Oeganda, Rwanda en Ethiopië om een effectieve sociale dialoog te verwezenlijken. Op regionaal niveau zetten we bijvoorbeeld in op het ontwikkelen van strategieën voor bonden om informeel werkenden te vertegenwoordigen en een systeem op te zetten voor het verzamelen van gegevens over de Oost-Afrikaanse arbeidsmarkt die gebruikt kunnen worden in onderhandelingen. Op nationaal niveau wordt ingezet op het verbeteren van een tripartite sociale dialoog, onder andere door het vergroten van de capaciteit van vakcentrales om te onderhandelen over arbeidswetgeving en minimumloon.

Ethiopië **STRPART**

Aanpak misstanden in Ethiopische kledingindustrie

In de snel groeiende kledingindustrie in Ethiopië zetten we ons in voor een leefbaar loon, verbetering van de arbeidsrechten en -omstandigheden en bestrijding van geweld tegen vrouwen. Bijvoorbeeld door ondersteuning van IndustriALL en de Ethiopische vakcentrale CETU in het organiseren van een workshop voor vakbondsleiders, ministeries en kledingmerken en door ondersteuning van een onderzoek naar geweld tegen vrouwen in Ethiopië. We doen dit in een 'Strategisch Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen'.



Aantal projecten per fonds in 2018*

90

VMP = Vakbondsmedefinancieringsprogramma

22

FNV Solidariteitsfonds

13

Mondiaal FNV Fonds

33

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

4

AOB (vier projecten die in meerdere regio's worden uitgevoerd)

*Op basis van uitgevoerde betalingen.

*Werkneemster palmolieplantage overlijdt,
bedrijf betaalt kosten en belooft verbetering*

De lijdensweg van *Ibu Laom*



**Op palmolieplantages in Indonesië wordt
nog steeds paraquat gebruikt, een herbicide
die in de EU verboden is. Wat daarvan de
gevolgen kunnen zijn, laat het verhaal van
Ibu Laom zien.**

Foto: Chris de Bode

In mei 2017 kreeg Ibu Laom pijn in haar buik. De 48-jarige inwonster van het Indonesische eiland Kalimantan, behorend tot de inheemse groep van de Dajaks, ging naar de kliniek van de palmolieplantage waar ze werkte. Daar vonden ze niks. Het lokale gezondheidscentrum schreef haar medicijnen tegen maagklachten voor. In januari 2018 verergerde de pijn. Ibu kreeg ook last van ademhalingsproblemen. Toen ze op een dag bloed ophoestte, werd ze met spoed naar het ziekenhuis vervoerd. Omdat ze zelf niet in vaste dienst werkte, gebruikte ze de naam van haar broer, die wel een contract bij hetzelfde bedrijf had, om met de bedrijfsambulance mee te kunnen.

Wegwerpexemplaren

De röntgenfoto's in het ziekenhuis lieten zien dat haar longen waren aangetast. 'Opeenhoping van vocht', luidde de diagnose in het medisch resumé. Op 24 januari werd ze geopereerd, waarbij onder meer vocht werd weggenomen. In februari kreeg ze een vervolgbehandeling. De kosten waren zo hoog, dat Ibu gedwongen was het huis en de grond van haar en haar man te verkopen. Dat leverde 25 miljoen roepie (ongeveer 1500 euro) op. Het echtpaar trok daarna bij een van de kinderen in. Haar werkgever bekommerde zich niet om de zieke vrouw, ook niet financieel.

De klachten namen niet af na de operatie. Ibu kreeg het juist steeds benauwder. Op 12 juni 2018 overleed ze op 49-jarige leeftijd. Haar man, die bij hetzelfde bedrijf werkt, was inmiddels sterk vermagerd en had ernstige huidproblemen.

Ibu en haar man werkten als sprayer. Dat betekent met een zware tank (vijftien kilo) op je rug over de plantage lopen om herbicide te sproeien. De sprayers moeten de tank zelf betalen. Een van de gebruikte herbiciden is paraquat, een product waarvan de EU het gebruik in 2007 verbood omdat het zo giftig is, ook voor

de mens. Blootstelling eraan kan onder meer longproblemen veroorzaken, zoals oedeem (opeenhoping van vocht) en fibrose, bindweefselvorming die de ademhaling bemoeilijkt. De sprayers werden niet getraind, er werd geen toezicht gehouden op hun werk en er waren veel te weinig werkkledingstukken beschikbaar. De gezichtsmaskers van het bedrijf waren wegwerpexemplaren die je in elke winkel kunt kopen. Veel sprayers breiden zelf handschoenen om zich te beschermen. Het bedrijf verrichtte geen gezondheidscontroles, bood de medewerkers geen sociale zekerheid en zorgde niet voor gezonde en gifneutraliserende drank en voeding.

“Bedrijf erkent verband tussen arbeidsomstandigheden en ziekte Ibu Laom”

Ibu Laom werkte sinds 2010 voor het bedrijf. Net als veel andere vrouwelijke werknemers had ze geen arbeidscontract. Op palmolieplantages zijn de sprayers doorgaans vrouwen. De mannen halen de palmnoten uit de hoge bomen. Dat doen ze met lange stokken waaraan messen zitten. Ook dat is zwaar werk, dat je steeds boven je macht moet doen.

Een lokale ngo waarmee Mondiaal FNV samenwerkt, Link-AR Borneo, kreeg via de vakbond op de plantage lucht van de zaak, dook erin en legde er een dossier over aan. Dat belandde bij Mondiaal FNV. Mondiaal FNV bezocht de plantage en zag dat er nog steeds paraquat werd gebruikt. Dit ondanks het feit dat de plantage op weg is gecertificeerd te worden

door de Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO), een initiatief om de sector, die ook veel milieuschade veroorzaakt, te verduurzamen. Op gecertificeerde plantages zijn de omstandigheden over het algemeen wat beter.

“We hoorden hier in mei 2018 van, vlak nadat Ibu Laom was overleden”, zegt Marijn Peperkamp van Mondiaal FNV. “Kort daarop bezochten we een bijeenkomst van de RSPO. We raakten daar in gesprek met een van de grote afnemers van palmolie. Het concern, dat niet genoemd wil worden, had kort daarvoor de namen van bedrijven gepubliceerd waar zij hun palmolie vandaan halen. De werkgever van Ibu Laom zat daar ook tussen. Er zat wel nog een ander bedrijf als schakel tussen. Dat bedrijf is vervolgens op veldbezoek gegaan bij de plantage en zag dat de bevindingen van Link-AR Borneo klopten.”

Uniek akkoord

Dat leidde vorig jaar november tot een uniek akkoord. Het werd gesloten tussen het moederbedrijf van de plantage, de vakbond en Link-AR Borneo. De strekking ervan is dat de werkgever alsnog de medische kosten en achterstallig loon van Ibu Laom betaalde aan de nabestaanden. Ook werden afspraken gemaakt om samen te werken aan een veiliger en gezondere werkplek op de plantage, met meer en betere beschermingsmiddelen. Verder is toegezegd dat de vakbonden vrijelijk kunnen opereren op de plantage.

“Dit jaar moet dat nieuwe beleid in de praktijk worden gebracht”, zegt Marijn Peperkamp.

“Het is natuurlijk een schrale troost voor de nabestaanden van Ibu Laom. Maar voor de rest van de palmoliewerkers, met name de sprayers, heeft dit arbeidsongeluk zo toch nog een positief staartje gekregen.”

Korte berichten



Maryam (16, Mali) gaat weer naar school

"Op m'n dertiende ging ik van school om te werken, zodat ik voor mijn bruidsschat kon sparen. Ik ging naar Bamako, de hoofdstad van ons land, en werkte als hulp in de huishouding. Daar verdiende ik vijftien euro per maand voor een zevendaagse werkweek. Intussen was de vakbond SNEC een project begonnen in mijn woonplaats over het belang van onderwijs. Vrienden uit Wakoro, de plaats waar ik vandaan kom, overtuigden mij via de telefoon dat trouwen op mijn leeftijd misschien niet zo'n goed idee was. Ook mijn ouders zijn daarvan overtuigd geraakt. Kortom: ik ging terug naar huis en weer naar school. Ik ben vast van plan om m'n school af te maken voordat ik aan trouwen denk."

Terug in haar geboortedorp zet Maryam zich nu in om anderen ervan te weerhouden voortijdig van school te gaan. In opdracht van de internationale sectorbond Education International en de AOB (Algemene Onderwijsbond), en ondersteund door Mondiaal FNV, deed Nora Wintour onderzoek naar de resultaten van pogingen om via onderwijsbonden kinderarbeid te bestrijden. Volgens Wintour hebben de pogingen van bonden om kinderarbeid op de agenda te zetten op verschillende manieren effect gehad: naast het terugdringen van schooluitval zagen bonden hun ledental toenemen en verbeterden de relaties met lokale overheden.

Peru poldert nu ook

Een historisch moment voor Peru met zijn vechtcultuur, de omarming tussen de voorzitter van de werkgevers en die van de werknemers bij de totstandkoming van de Peruaanse Stichting van de Arbeid op 12 juni 2018, waarbij Nederland fungeerde als aanjager. Peruaanse werkgevers- en werknemersdelegaties brachten sinds 2014 meerdere keren een bezoek aan Nederland; aan de SER, de Stichting van de Arbeid en de FNV. Mondiaal FNV werkte hierbij nauw samen met DECP, Mondiaals evenknie van VNO-NCW, gericht op werkgeversorganisaties.

Cao-onderhandelingen gaan in Peru vaak samen met stakingen en acties. Maar de bokshandschoen lijkt nu echt te hebben plaats gemaakt voor de vergadertafel. Er zijn al verschillende cao's afgesloten zonder dat er gestaakt werd. De nieuwe driejarige cao bij groente- en fruitteler Camposol (november 2018) is daarvan een mooi voorbeeld. Afsproken werd dat werknemers na vier jaar voor Camposol gewerkt te hebben een vast contract krijgen. Iedereen kreeg een loonsverhoging, afhankelijk van het aantal jaren verrichte arbeid. Andere afspraken waren; iedereen heeft recht op bedrijfskleding, voedingssupplementen voor zwangere vrouwen en er komt een geboorteregelingcampagne en een programma tegen geweld tegen vrouwen.

De Asociación para el Trabajo is een bijna getrouwe kopie van de Stichting van de Arbeid geworden. Volgens bestuurssecretaris Samuel Machacuary zijn niet alleen de keukentafelgesprekken overgenomen, maar zelfs het jargon. "We hebben het over 'modelo Polder'."



Uitwisseling textielbonden

Met trots laten de leden van de Indonesische textielvakbond FBLP het beroemde spandoek zien aan hun collega's. Daar staat het: 'Seksuele intimidatievrije zone'. De vrouwen van FBLP hebben er lang voor moeten vechten om dit spandoek op z'n plek te krijgen, bij de ingang van het industriegebied KBN Cakung, even buiten Jakarta. Een permanente waarschuwing dat seksuele intimidatie hier niet getolereerd wordt.

Twintig vertegenwoordigers van textielbonden (uit Ethiopië, Myanmar, Bangladesh, India en Indonesië) ontmoetten elkaar van 6 tot 10 augustus 2018 in Indonesië. De bijeenkomst, georganiseerd door Mondiaal FNV, was bedoeld om bonden van elkaar te laten leren over het tegengaan van seksuele intimidatie en geweld. De vertegenwoordigers uit Myanmar bijvoorbeeld, verhaalden hoe ze de modemerken – in hun geval H&M – zo ver kregen om zich open te stellen voor klachten van werknemers. De activisten uit Bangladesh vertelden over het betrekken van de informele textielsector bij het vakbondswerk. De Indonesiërs vertelden over de radiozender Marsinah FM van de vakbond, waar vaak talkshows over seksuele intimidatie worden uitgezonden. Rosa van Wieringen van Mondiaal FNV zegt: "Een van de successen van deze uitwisseling is dat de deelnemers doordrongen zijn geraakt van de urgentie van het probleem. In Ethiopië bijvoorbeeld werd het probleem voorheen nauwelijks erkend en nu zijn ze druk bezig met het opzetten van een lobbyplan."

Lichtpuntjes in palmoliesector Colombia



Meer aandacht voor veiligheid en goede arbeidsomstandigheden. Dat is het gevolg van een aantal recente ontwikkelingen binnen de palmoliesector in Colombia.

Het Zuid-Amerikaanse land ontwikkelt zich de laatste jaren tot een van de grootste palmolie-exporteurs ter wereld. Dat gaat gepaard met landconflicten, slechte arbeidsomstandigheden en grote milieuschade. Ook is er sprake van een verslechterend vakbondsklimaat.

Maar afgelopen jaar waren er lichtpuntjes. Al in 2017 tekende het bedrijf Palmas del Cesar na jaren van stakingen en arbeidsconflicten een overeenkomst met het ministerie van Arbeid, die 225 van de zeshonderd medewerkers een vast contract garandeerde. Dit leidde aantoonbaar tot betere werkomstandigheden, vertelt Hilke Jansen, die zich bij Mondiaal FNV met het onderwerp bezighoudt. "In een workshop die we met werkers van palmolieplantages hielden, scoorde iemand van Palmas del Cesar als enige op dit punt een tien."

Een onderzoek dat het Colombiaanse vakbondsonderzoeksinstituut ENS vorig jaar naar de palmolieketen verrichtte, wierp eveneens direct vruchten af. "Er kwamen duidelijke aanbevelingen uit, bijvoorbeeld dat er meer aandacht moet komen voor de positie van vrouwen op de plantages en dat de gezondheidscomités van de bonden beter benut moeten worden", zegt Hilke Jansen. "Het rapport vergrootte ook het bewustzijn over onveilige situaties onder werknemers en leidde tot het delen van *best practices*."

Bij een andere palmolieproducent, Indupalma, werd eind vorig jaar na een grimmige staking van drie weken een commissie ingesteld die bekiijkt of 1400 medewerkers die bij onderaannemers werken in vaste dienst kunnen worden genomen.



Geraldine Espinoza Vilela, secretaris van de Peruaanse bedrijfsbond Sindicato Único de trabajadores de Medifarma, blikt terug op het ongedaan maken van haar ontslag.

"In juni vorig jaar kon ik weer aan het werk. Dat was een jaar en drie maanden na mijn ontslag door Medifarma (een farmaceutisch concern in Peru, red.). In februari 2017 hadden we de vakbond Sindicato Único de trabajadores de Medifarma opgericht, waarvan ik secretaris was. Een maand later werd ik ontslagen. Als reden gaven ze op dat mijn productie omlaag was gegaan. Daar gebruikten ze een valse evaluatie voor en met vakbondssteun heb ik dat juridisch aangevochten. De rechter bepaalde vorig jaar dat Medifarma me weer in dienst moest nemen."

"De zaak liep nog door terwijl ik alweer aan de slag was; in oktober won ik definitief. Ik werkte al negen jaar bij Medifarma en was altijd solidair geweest met collega's. Ik kreeg daarom veel steun van ze, ook financieel. De periode zonder werk heb ik gebruikt om me voor de vakbond in te zetten en om te studeren. De terugkeer was emotioneel en heb ik gevierd met familie, collega's, de bond en sympathisanten. Ik kreeg veel steun van ervaren vakbondsleiders."

"Deze bijzondere ervaring heeft me geleerd dat je zonder strijd geen overwinning kunt boeken. Gelukkig is het vertrouwen in de bond er alleen maar sterker door geworden."

Mondiaal FNV steunt bonden in Peru als Sindicato Único de trabajadores de Medifarma.



Jeroen Brandenburg, bestuurder FNV Agrarisch Groen:

“Als er controleurs komen,
halen ze de kinderen
gewoon van het land”

Foto: Harmen de Jong

Als vakkenvuller voerde hij op zijn vijftiende al actie voor de FNV. Jaren later peuterde hij als FNV-bestuurder bij de werkgevers een solidariteitsbijdrage los toen in de Indiase plantenzadensector kinderarbeid en moderne slavernij bleken voor te komen. Samen met kaderleden toog hij vorig jaar naar India om met eigen ogen te zien welke problemen spelen in de zaadindustrie en wat daaraan gedaan kan worden. Welkom in de wereld van ‘tijger’ Jeroen Brandenburg, de strijdbare bestuurder van FNV Agrarisch Groen.

Jeroen, vorig jaar interviewden we Han Busker. Jij bent net iets minder bekend, dus introduceer jezelf even. Is er een diersoort waar je je graag mee vergelijkt?

“Een tijger. Als ik me ergens in vastbijt, wil ik gelijk krijgen en resultaat behalen. Verder kan ik niet tegen onrecht. En ik ben een doener, geen wetenschapper. Ik pak het liefst iets concreets op, zoals in het solidariteitsproject rond zaden.”

Nog even voor de duidelijkheid: hoe kwam je bij de FNV terecht?

“Zoals gezegd, vanaf mijn vijftiende ben ik al lid. Ik heb als vakkenvuller bij Albert Heijn nog actie gevoerd. Ik noem mezelf altijd een strijder van het eerste uur, terwijl ik toch nog maar 43 ben, haha. Ik heb bij uitzendbureau Vedior als consulent en later als vestigingsmanager gewerkt en was als FNV-kaderlid betrokken bij de overname van Vedior door Randstad. Daar werd ik boven-talig. Mijn toenmalige FNV-bestuurder Mariëtte Patijn attendeerde me op de vacature voor vakbondsbestuurder en zo vond ik mijn droombaan bij de FNV. Hier werk ik nu tien jaar. De tijd vliegt.”

Waar houd je je als bestuurder van Agrarisch Groen zoal mee bezig?

“Een terugkerend thema is de doorgeslagen flexibilisering. Dat is een beetje een rode draad in mijn carrière, want dat speelt ook erg in het uitzendwezen. Ik heb onder meer actie gevoerd bij bloembindbedrijf Sierafor in Oegstgeest dat via schijnconstructies Nederlandse werknemers wilde inruilen voor Poolse. Momenteel brengen we de prijsvorming in de ketens van de sierteelt en de zaden in kaart. Waar wordt nu echt het geld verdiend en wie in de keten zijn daarvan de dupe?”

Wat is typisch van de zadensector?

“Dat ze niet op prijs concurreren maar op toegevoegde waarde. Er wordt veel aan research & development ge-

daan. In tegenstelling tot de rest van de sector kom je er veel ondernemingsraden tegen. Sociaal gevoel staat op de voorgrond, ik praat er veel over human resources-beleid. Daarom is het voor mij altijd een therapeutisch uitstapje naar de zadensector.”

Toch bracht de Landelijke India Werkgroep in 2015 een rapport uit over misstanden in de zadensector. Dat maakte gewag van kinderarbeid en moderne slavernij in India, ook bij toeleveranciers van Nederlandse bedrijven.”

Was dat nieuw voor je?

“Ja. En ik denk ook voor de producenten. Er zijn tien grote zadenproducenten in Nederland, die allemaal zaden uit het buitenland laten komen. Het is een redelijk ondoorzichtige branche, met veel onderaannemers. Veel grote zaadbedrijven hebben in hun contracten staan dat kinderarbeid niet is toegestaan en laten dat controleren door organisaties als de Fair Labor Association. Die constateerden niets. Tja, zodra er controleurs komen, halen ze de kinderen van het land. Er is wel verschil tussen landbouwzaden (zoals tarwe) en groentezaden (zoals tomaten). Die eerste sector neemt het minder nauw met de regels en doet meer aan bulkproductie dan de groentezadensector.”

Was het rapport een schok voor je?

“Ja, mijn positieve gevoel over de sector liep wel een deukje op. Werknemers in Nederland waren ook verbaasd. Je werkt bij een goed bedrijf en dan hoor je dit... Er was ook ongeloof. Bij zadenbedrijven in Noord-Holland helpen vanouds ook kinderen van vijftien mee met bijvoorbeeld onkruid weghalen. Men vroeg zich af: is het wel erger dan dat? Toen kwam ik op het idee om een solidariteitsbijdrage te vragen aan de werkgevers om kinderarbeid tegen te gaan. Het is een utopie dat je kinderarbeid helemaal kunt uitbannen, maar je kunt het wel verminderen.”

“
*Ik ben
een doener
die niet tegen
onrecht kan*
”

Hoe landde jouw voorstel?

“Ik had ‘kinderarbeid’ in de titel gezet, alsof het al zeker was dat dat er was. Daar had men moeite mee. Toen ik er ‘sociale dialoog’ van maakte, gingen ze wel akkoord en vonden we samen een compromis. In totaal is er dertigduizend euro voor vrijgemaakt, waarvan de werkgevers de helft betaalden. Bij de invulling van de plannen heb ik Mondiaal FNV en kaderleden uit de branche betrokken.”

Vorig jaar juli ging je met drie kaderleden en drie medewerkers van Mondiaal FNV naar India. Hoe was dat?

“Een eyeopener. Nieuw. Spannend. Dat gold alleen al voor de voorbereiding. Eén kaderlid kreeg geen toestemming van zijn bedrijf om mee te gaan, omdat ze volgens het bedrijf al genoeg aan dit onderwerp deden. Voor alle drie de kaderleden was het de eerste reis buiten Europa. We hebben erg gelachen met elkaar en genoten, maar waren vooral geschokt door de armoede en de tegenstellingen. Van een hypermoderne stad als Hyderabad kom je in een dorp waar iedereen op een houtje bijt, maar waar je wel schitterend wordt ontvangen met bloemen en muziek. Je ziet hoe zwaar het werk is, hoe weinig medische zorg er is... En natuurlijk is er het kastensysteem. In Nederland kun je nog van een dubbeltje een kwartje worden, daar niet. Ik heb diep respect gekregen voor de passie en de strijdlust van de vakbondsbestuurders daar, want je bent je positie en leven niet zeker als je er vecht voor zaken als een leefbaar loon. Regelmatig belanden ze in de gevangenis.”



De FNV-delegatie met Jeroen Brandenburg bezoekt een zaadbedrijf in India.

Wat me trof in het verslag was dat boeren die namens de bonden ondervraagd werden bang waren dat de bonden hun kinderen zouden meenemen.

“Er zijn daar veel tegenstellingen, zowel tussen dorpen als kasten. Veel roddels ook, die nu hun weg vinden via WhatsApp. Zo’n verhaal moet je denk ik vergelijken met dat er Polen in West-Friesland komen werken en dat ze

daar dan bang zijn dat hun banen worden ingenomen of dat vrouwen worden lastig gevallen.”

Wat maakte de meeste indruk op je?

“Tijdens een bijeenkomst in een zaaltje begonnen drie vakbondsbestuurders een lied te zingen over vakbondsrechten. Het was een eigen lied van de TVVU, de federatie van agrarische bonden waarmee we samenwerken. Ik weet niet wat het betekende, maar de zaal zong enthousiast mee. Nee, ik moest daar zelf maar niet aan beginnen, bij The Voice zou ik de eerste ronde niet doorkomen. Wij proberen ook op een andere manier mensen enthousiast te maken. We maken nu vlogs, onder meer over de cao voor de glastuinbouw, met Poolse ondertiteling. Dat werkt beter dan mensen zaaltjes in drijven.”

Hoe gaat het zadenproject nu verder?

“De reis gaf me de kracht en de energie om te vechten voor een duurzamere sector. We moeten toe naar een situatie als in de kledingsector, waar de keten in kaart is gebracht en goede onderlinge afspraken zijn gemaakt. Het probleem in Nederland is dat retailers als Albert Heijn en Jumbo allemaal de mond vol hebben van duurzaamheid, maar intussen de prijzen zo laag willen houden dat cao’s eerder verslechteren dan verbeteren. Bloemen, vlees, melk, ze willen het allemaal tegen bodemprijzen in het schap hebben liggen. Daardoor komen er zelfs in Nederland uitbuiting, onderbetaling en miserabele arbeidsomstandigheden voor. En consumenten raken eraan gewend, terwijl andere groepen de hoofdprijs moeten betalen.”

Je hebt je uitgesproken tegen een convenant voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) in de sierteelt- en de zadensector. Waarom?

“Ik ben bang dat we gebruikt worden als excuus, dat ze een labeltje aan producten gaan hangen, zo van: het zit wel goed. Terwijl veel bedrijven hier nog niet eens een OR hebben! Het probleem van die IMVO’s is dat ze zich vooral op het buitenland richten, terwijl ze ook de situatie in Nederland zouden moeten verbeteren. Maar dat willen de werkgevers vooralsnog niet.”

Hoe staat het met het in kaart brengen van de keten?

“De onderzoeken naar de situatie in India en de keten als geheel zijn afgerond. De onderzoekers van Basis & Beleid bevelen nu vervolgonderzoek aan dat inzoomt op de samenwerking tussen Indiase en Nederlandse bedrijven en hoe je die kunt verbeteren. Wij willen een structurele bijdrage daarvoor van de werkgevers en gaan dat aankaarten in de nieuwe cao-onderhandelingen dit jaar.”



“
*Ik was geschokt
door de armoede en
de tegenstellingen
in India*
”

Foto: Harmen de Jong

Wat hebben de boeren in India vooral nodig?

“Een van hun grootste problemen is dat het niet eenvoudig is om prijsafspraken te maken. Ook moeten boeren geld lenen voor gereedschappen en pesticiden. Daar wordt tot 20 procent rente voor gevraagd. Als een oogst tegenzit, raken ze in de schulden. Daar zijn al verschillende zelfmoorden om gepleegd. Misschien moeten we een fonds instellen voor boeren die door klimaatverandering worden getroffen. Ook moeten we de sociale dialoog daar bevorderen, zodat Indiase werkers in de agrarische sector beter kunnen opkomen voor een leefbaar loon.”

Hoe kijken jouw leden nou tegen zo'n keten aan? Zien ze die vooral als bedreiging, omdat er mogelijk werk verdwijnt, of willen ze graag meehelpen om de keten duurzamer te maken?

“De thema's die het meest leven zijn het duurzamer maken van de keten en een leefbaar loon. Ook willen de leden graag excessen als kinderarbeid uitbannen, vanwege het imago van de sector. Niemand werkt graag bij een bedrijf dat het niet nauw neemt met de regels.”

Hoe gaat het met de drie kaderleden die mee zijn geweest naar India?

“Die fungeren nu als ware ambassadeurs: ze vertellen hun verhaal binnen de Nederlandse zaadbedrijven en in het OR-platform. Ze zijn breder gaan denken door hun reis, hun bewustzijn van wat er in de sector speelt is vergroot en ze zijn strijdbaarder geworden.”

De dertigduizend euro is op, en nu?

“Dit smaakt naar meer. Ik hoop op een vervolgbijdrage van de werkgevers, zodat we samen met Mondiaal FNV dit project kunnen voortzetten. Een idee is om Indiase kaderleden naar Nederland te halen, onder meer om ze te trainen. Wat ook van toegevoegde waarde zou kunnen zijn, is als we deelnemen aan de Seed Council in India, een orgaan waarin zaadbedrijven en ngo's participeren. En ik zou dolgraag ook in de bloemensector een solidariteitsproject willen doen. Daar werken ze veel samen met Afrikaanse bedrijven. De situatie in die keten is veel slechter dan in de zaadsector, dus dat is een nog grotere uitdaging. En ik hou van uitdagingen...”

Peru ratificeert ILO-conventie voor huishoudelijk werkers

Een klinkende overwinning voor de nana's

Als een van de laatste landen in Zuid-Amerika ratificeerde Peru vorig jaar ILO-conventie 189. Knap werk van de 'powerladies' van de bonden van huishoudelijk werkers. Nu nog de laatste stap, wetgeving...

Op 14 juni 2018 was het D-day in Peru: het parlement keurde toen ratificering van ILO-conventie 189 goed, die waardig werk voor huishoudelijk werkers regelt (zie kader). "Gezien de politieke situatie daar was dat heel bijzonder", commentarieert Astrid Kaag, die zich bij Mondiaal FNV met het onderwerp bezighoudt. Peru is al jaren in de ban van corruptieschandalen, die verschillende presidenten de kop hebben gekost. "Van die politieke chaos hebben de bonden van huishoudelijk werkers handig gebruik weten te maken", aldus Kaag. Zo wisten ze Fuerza Popular voor zich te winnen, de partij van Keiko Fujimori die ook van corruptie is beschuldigd. Traditioneel heeft die partij weinig met huishoudelijk werkers, maar om bij de gewone man/vrouw in het geveel te komen, veranderde ze van koers.

MEISJES

Peru was een van de laatste landen in Zuid-Amerika die ILO-conventie 189 ratificeerde. Het land heeft weliswaar al vijftien jaar een wet rond huishoudelijk werk, maar die stelt niet veel voor. Het land telt 550 duizend huishoudelijk werkers, voor 99 procent vrouw. Het zijn meestal meisjes of vrouwen van het platteland met een indiaanse achtergrond, die (alleen) Quechua of Aymara spreken. Marcolina Infante Ramirez vertelde ooit, op bezoek bij de FNV, hoe ze als negenjarige door haar moeder, die nog elf kinderen te onderhouden had, werd meegegeven aan een mevrouw uit de grote stad. Twee maandsalarissen (zestig

dollar) kreeg haar moeder daarvoor. "Je verkoopt me!", riep ze bij het afscheid tegen haar moeder. Marcolina is nu bestuurder bij vakbond Sint-trahol in hoofdstad Lima, die door de FNV wordt ondersteund.

SEKSUEEL MISBRUIK

De meisjes en vrouwen wonen vaak bij het gezin in, maken dagen van twaalf tot zestien uur en hebben alleen op zondag vrij. 95 procent van hen heeft geen arbeidscontract. Ze verdienen doorgaans niet meer dan 400 sol per maand, zo'n 100 euro: ver onder het Peruaanse minimumloon. Daarnaast zijn ze regelmatig het doelwit van agressie en seksueel misbruik. Menig heer des huizes of oudste zoon heeft zijn lusten botgevierd op de *nana* (kindermeisje) of *ama de casa* (huishoudster). Zwangerschappen die daaruit voortvloeien, leiden in veel gevallen tot abortus of het afstaan van het kind.

MIERENWERK

Door de groei van de middenklasse in Peru neemt het aantal huishoudelijk werkers toe. Inmiddels zijn er negen, regionaal georganiseerde, bonden voor huishoudelijk werkers, die zijn aangesloten bij de grootste vakcentrale CGTP. Het organiseren van huishoudelijk werkers is geen sinecure. 'Mierenwerk', noemt Leddy Mozombite Linares, de presidente van de nationale federatie van huishoudelijk werkers Fenttrahop, het. De huishoudelijk werkers thuis benaderen is riskant, omdat

WAT IS ILO-CONVENTIE 189?

ILO-conventie 189 regelt de rechten van huishoudelijk werkers. De conventie werd op 16 juni 2011 aangenomen en ging op 5 september 2013 van kracht. De strekking ervan is dat huishoudelijk werkers recht hebben op onder meer een contract, minimumloon, regulering van werkuren, toegang tot sociale zekerheid en bescherming tegen discriminatie en misbruik. Tot nu toe is de conventie in nog maar 25 landen in werking getreden, de meeste daarvan in Zuid-Amerika. Peru was een van de laatste landen daar die ratificeerde; alleen Suriname en Venezuela ontbreken nu nog. Landen die niet geratificeerd hebben zijn onder meer Nederland, de VS, Canada, Groot-Brittannië en Frankrijk. Wel geratificeerd hebben onder meer België, Duitsland, Zwitserland, Portugal en Italië.



Foto: Jan Banning

veel werkgevers vakbondslichaam niet op prijs stellen. Vakbondsbestuurders posten daarom op zondag in parken en wijzen werkgevers via geschreven boodschappen op de rechten van hun personeel. Al met al leidt dat niet tot een hoge organisatiegraad. Vakbond Sinttrahol in hoofdstad Lima heeft bijvoorbeeld maar zevenhonderd leden op 350 duizend huishoudelijk werkers. Voor velen is de contributie van drie sol (tachtig eurocent) per maand al onoverkomelijk. Toch boeken de bonden successen. Kaag herinnert zich dat ze bij een bezoek aan het kantoor van Sinttrahol een duur wit leren bankstel zag staan. Dat bleek afkomstig van een werkgeefster die een ontslagzaak had verloren. "Kennelijk wilde of kon ze niet betalen en is toen dat bankstel gevorderd en kon ze dat terug komen halen tegen betaling."

ENGEL

Sinttrahol en andere bonden zijn daarnaast recent campagnes begonnen die het respect voor huis-

houdelijk werkers moeten vergroten. Ze posten online onder meer filmpjes over *'las invisibles'*, de onzichtbaren. In een van die filmpjes zegt een meisje: "In mijn huis is een engel, die ons met alles helpt. Maar voor mijn ouders is ze onzichtbaar." Op de achtergrond zie je het beeld van de huishoudelijk werker dan langzaam verdwijnen. Mooi, dat Peru ILO-conventie 189 heeft geratificeerd, maar hoe nu verder? "De conventie moet omgezet worden in nieuwe wetgeving in Peru", zegt Kaag. "De bonden hebben hun ideeën daarvoor al klaarliggen en praten daar nu over met parlementariërs. Belangrijke elementen zijn onder meer het pensioen, waar bijna niemand voor spaart, en de controle op naleving van de wet. Maar dit blijft een kwetsbare groep, die zijn rechten moet blijven afdwingen. Daarom ben ik erg trots op de intelligente powerladies van bonden als Sinttrahol, die zich de kaas niet van het brood laten eten. Terwijl ze vaak niet meer dan de basisschool hebben afgerond, praten ze probleemloos met ministers."

WAT IS DE IDWF?

Van 16 tot 19 november 2018 hield de IDWF, de internationale federatie van huishoudelijk werkers, haar tweede wereldwijde congres. Huishoudelijk werkers en hun vertegenwoordigers uit de hele wereld waren daarvoor naar Kaapstad gekomen. Er werden onder meer resoluties aangenomen voor versterking van de organisatie, tegen geweld tegen vrouwen en voor goede (kinder) zorg voor huishoudelijk werkers. De IDWF werd opgericht in 2013, het jaar dat ILO-conventie 189 in werking trad. Inmiddels zijn er 69 organisaties uit 55 landen lid. In totaal zijn daar 600 duizend huishoudelijk werkers bij aangesloten. Mondiaal FNV stond in 2006 als medeorganisator van een conferentie voor huishoudelijk werkers aan de basis van zowel de conventie als de IDWF en steunt nog steeds IDWF-projecten.

Op weg naar financiële onafhankelijkheid

“Pluk dat laaghangend fruit!”

Lidmaatschapsgelden vormen de financiële basis van elke vakbond. Maar wat te doen als de leden niet meer verdienen dan een of twee euro per dag? Van het geld dat deze mensen kunnen missen, kun je eigenlijk geen moderne bond opbouwen. Tendayi Matimba, financieel projectbeheerder van Mondiaal FNV, helpt bonden in arme landen richting financiële onafhankelijkheid.

Vakbonden die arme werknemers vertegenwoordigen zijn eigenlijk niet levensvatbaar, zo oordeelde het Zimbabwaanse onderzoeksbureau Ledriz in 2017. De leden kunnen eigenlijk niet genoeg missen om de bond financieel overeind te houden. Vakbonden in arme landen blijven daardoor voor altijd afhankelijk van donorgelden, zo was de conclusie. Voor Mondiaal FNV was dat slecht nieuws. Een van de uitgangspunten van het beleid van Mondiaal FNV is juist dat, mede dankzij ondersteuning, de bonden op den duur op eigen benen kunnen staan. “Gelukkig laten we ons niet zo snel uit het veld slaan”, zegt Tendayi Matimba. Om de partners van Mondiaal FNV te helpen richting financiële onafhankelijkheid organiseerde Matimba in 2018 het eerste deel van een trainingsprogramma voor leiders en medewerkers van partnerbonden. De training vond plaats in Kenia, in november 2018. Deelnemers waren leiders van vakbonden uit Kenia, Rwanda, Tanzania, Ethiopië en Oeganda. “Doel van de training is de vakbondsleiders kennis, bewustzijn en inzicht in de financiële mogelijkheden mee te geven”, zegt Matimba. Tijdens het programma krijgen de deelnemers te maken met het drie-stappenplan dat ze zelf ontwikkelde: Eén: breng de financiële administratie op orde. Twee: kijk waar bespaard kan worden. En drie: zoek naar alternatieve inkomstenbronnen.

Spelregels

De training in Kenia ging vooral over de eerste fase: zorgen dat de financiële organisatie op orde is. Met de focus op financiële planning, verantwoording, accountantsrapporten en zorgen dat de spelregels deugen. Met spelregels bedoelt Matimba bijvoorbeeld dat bij

aanschaf van nieuw meubilair er tenminste drie offertes worden opgevraagd. Dat er afspraken zijn over goedkeuring en betaling van facturen en natuurlijk het geldbeheer. En dat het internet veilig is, zodat er geen ongewenste gasten bij de financiële administratie kunnen. Een bijkomstig voordeel van duidelijke spelregels is dat het vanzelf al zorgt voor meer efficiëntie.

Besparen

In fase twee kunnen bonden op zoek naar het zogenoemde laaghangend fruit om kosten te besparen. Matimba noemt enkele voorbeelden. “Naar het buitenland bellen, kan zó vijftig dollar kosten. Maar via Skype of WhatsApp is het gratis. Sneller internet is iets duurder, maar bespaart veel werktijd.” Het klinkt allemaal erg vanzelfsprekend, maar het laaghangend fruit plukken kan al gauw 5 tot 10 procent aan uitgaven besparen, zo berekende Matimba. Nog een kostenpost waarop bespaard kan worden zijn congressen. Daarvoor worden in Afrika vaak wel tweehonderd tot vijfhonderd mensen uitgenodigd. “Die moeten allemaal ergens eten en slapen, dat is hartstikke duur. Armlastige bonden kunnen dat beter anders regelen.”

Zonnepanelen

In de derde fase leren bonden te onderzoeken hoe ze extra inkomstenbronnen kunnen aanboren. “Dan kun je denken aan uitbreiding van serviceverlening, zoals belastingservice, maar ook aan collectieve verzekeringen, collectieve kortingen bedingen op bepaalde producten (zoals zonnepanelen, mobiele telefoons en dergelijke) of het ontwikkelen van spaar- en kredietfaciliteiten.”

“
*Een goede
vakbondsleider is
niet per se een goede
zakenman of -vrouw*
”

Dit soort activiteiten kan geld opleveren, maar nog belangrijker: zij binden bestaande leden aan de bonden én kunnen ook mensen over de streep trekken om lid te worden. “Met nieuwe leden groeien de inkomsten ook weer”, zegt Matimba.

Een aantal Afrikaanse bonden is al redelijk op weg richting financiële zelfstandigheid. Matimba noemt als voorbeeld Ghana, waar een aantal bonden collectieve verzekeringen aanbiedt. Dat trekt nieuwe leden aan en houdt ze ook langer vast. De vakbondsfederatie heeft er een eigen gebouw waarin alle bonden gehuisvest zijn. Dat levert al een besparing op en bovendien wordt een deel aan andere organisaties verhuurd. Ook dat levert inkomsten op. “Belangrijk hierin is dat een bond zich bij het ontwikkelen van producten door de markt laat leiden, niet door de vakbondsagenda”, waarschuwt Matimba. “Een goede vakbondsleider is niet per se een goede zakenman of -vrouw, dus de taak om inkomsten te genereren zou bij iemand anders in de bond gelegd moeten worden. En zorg ook dat de commerciële activiteiten in het verlengde liggen van je missie als vakbond én de behoeftes van je leden.”

“
*Het klinkt allemaal
erg vanzelfsprekend,
maar het
laaghangend fruit
plukken kan al gauw
5 tot 10 procent aan
uitgaven besparen*
”



Foto: Carel de Wilde



Nailin Aung, assistent secretaris-generaal van Myanmar Industry, Craft and Service Trade Unions Federation (MICS).

“Het afgelopen jaar steeg het minimumloon in Myanmar van 3600 naar 4800 kyat (2,80 euro) per dag. Een stijging van meer dan 30 procent! Een fantastisch onderhandelingsresultaat, maar toch hebben we geen feestje gevierd. Volgens onderzoek heeft een werknemer minimaal 5600 kyat nodig voor de basisbehoeften. Iemand die van het minimumloon moet leven, leeft gewoon in armoede.”

“Het probleem is dat de werkgevers het minimumloon zien als een maximumloon. Om te kunnen rondkomen moet een werknemer overwerken. Dus niet de normale 48 uur, maar 60 of 65 uur per week! Daar zit het addertje onder het gras. Na de stijging van het minimumloon hebben sommige werkgevers de productiedoelen omhoog geschroefd. Dat betekent dat de arbeiders harder moeten werken, maar ook dat er minder overuren gemaakt worden en dus minder inkomen voor de werknemers.”

“Wij hebben bij fabriekspoorten duizenden folders uitgedeeld waarin de rechten van de arbeiders staan uitgelegd en wat ze moeten doen als hun rechten worden geschonden. In totaal kwamen er meer dan honderddertig klachten binnen. Daarvan hebben we er een flink aantal weten op te lossen. Mooi bijkomend effect was dat ruim tweeduizend nieuwe leden zich bij ons hebben aangemeld.”

Mondiaal FNV steunt de versterking van de Myanmar Industry, Craft and Service Trade Unions Federation (MICS).

VAST VRIJ

Enkele voorbeelden van vakbondrechtenschendingen, van onterechte arrestaties en gevangen genomen vakbondsactivisten in 2018.



Chinese werknemers gearresteerd wegens oprichting vakbond

Meer dan dertig werknemers van Shenzhen Jasic Technology Co., Ltd. zijn gearresteerd, zo meldde de organisatie GoodElectronics in augustus 2018. De werknemers hadden een vakbond opgericht en daar was het management niet van gediend. De werknemers werden ontslagen en vervolgens gearresteerd. Ze worden verdacht van 'het aanwakkeren van problemen'. Volgens GoodElectronics volgden de werknemers de wettelijke procedure bij de oprichting van hun bond. Uit solidariteit met de werknemers startten studenten van twaalf Chinese universiteiten een petitie. Maar deze studenten kregen vervolgens ook te maken met intimidatie en bedreiging door nationale veiligheidsmensen. De leider van het solidariteitsteam is op 11 augustus 2018 vastgezet. Advocaten zijn gewaarschuwd om de zaak van het Jasic-conflict niet op te pakken, anders riskeren ze hun licentie kwijt te raken.

Iraanse leraar tot tien jaar veroordeeld

De Iraanse leraar en bestuurder van de onderwijsvakbond ITTA-Teheran, Mohammad Habibi, is veroordeeld tot ruim tien jaar gevangenisstraf en 74 zweepslagen vanwege deelname aan een vreedzame bijeenkomst op 20 mei 2018. De internationale sectorbond Education International (EI), waarvan ITTA-Teheran lid is, eist 'onmiddellijke en onvoorwaardelijke vrijlating van Mohammad Habibi'. Op 20 mei 2018 meldde de organisatie International Alliance in Support of Workers in Iran (IASWI) dat een bijeenkomst, georganiseerd door de ITTA-Teheran, werd aangevallen door undercoveragenten. Habibi werd daarop samen met dertien andere deelnemers gearresteerd. Op dat moment was hij op borgtocht vrij van een vorige arrestatie in maart van dat jaar. Iedereen, behalve Habibi, werd een dag later vrijgelaten.

Esmail Abdi opnieuw de gevangenis in

Vorig jaar berichtten we over Esmail Abdi, leider van de Iraanse onderwijsvakbond. In juli 2017 werd hij door Iraanse veiligheidstroepen opgepakt en verdween hij in de gevangenis. Groot was de blijdschap toen hij op 9 januari 2018 werd vrijgelaten. De vreugde was niet voor lang. Op 20 januari moest hij opnieuw de cel in. Als vakbondsleider voerde Abdi campagne voor vrij en toegankelijk onderwijs voor iedereen. Na zijn arrestatie werd hij veroordeeld vanwege 'aanvallen op de nationale veiligheid'. In april 2018 ging Abdi in hongerstaking. De internationale onderwijsfederatie Education International organiseerde een petitie voor zijn vrijlating.

Thaise journalist Somyot Prueksakasemsuk vrijgelaten

Op 24 februari 2018 heeft de rechter in Thailand de straf van de Thaise journalist en vakbondsactivist Somyot Prueksakasemsuk verlaagd waardoor deze na zeven jaar cel vrij kwam. In 2013 was Somyot tot tien jaar cel veroordeeld wegens majesteitsschennis en laster. Hij zat toen al twee jaar in voorarrest. De FNV stuurde een protestbrief aan de ambassadeur van Thailand met de oproep om de beschuldigingen tegen Somyot te laten vallen. FNV heeft in het verleden met Somyot samengewerkt: hij coördineerde ooit een vakbondsproject voor Mondiaal FNV.

Protest tegen moorden in Colombia

Maar liefst 123 leiders van sociale bewegingen zijn in de eerste helft van 2018 vermoord in Colombia. Op 28 juni dwongen gewapende mannen boerenleider Carlos Hidrobo Navia in het zuiden van de provincie Cauca van zijn fiets te stappen. Ze executeerden hem daarna. Een dag later werd boerenleider Iván Lázaro uit de regio Córdoba vermoord. Het zijn enkele voorbeelden uit het rapport 'All The Names, All The Faces', die de Colombiaanse ngo's Cacep en Indepaz op 6 juli 2018 hebben gepresenteerd. Volgens de Global Rights Index, die de internationale vakcentrale ITUC jaarlijks publiceert, is Colombia nog steeds het meest gevaarlijke land voor vakbondsmensen. Daders ontspringen veelal de dans. Het vredesakkoord dat in 2017 werd ondertekend tussen de regering en de rebellenbeweging FARC heeft nauwelijks voor verbeteringen gezorgd. En voor de komende jaren ziet het er niet goed uit. In 2018 werd de rechtse Iván Duque tot president gekozen, een uitgesproken aanhanger van de harde lijn.

Vakbondsrechten wereldwijd

De tien landen waar vakbondsrechten heeft meest werden geschonden in 2017/2018: Algerije, Bangladesh, Cambodja, Colombia, Egypte, Guatemala, Kazachstan, Filippijnen, Saudi-Arabië en Turkije. Het totaal aantal landen waar vakbondsactivisten onterecht werden gearresteerd of vastzaten steeg van 44 tot 59. Bron: ITUC Global Rights Index 2018



Han Sang-gyun vrij (op borgtocht)

In 2017 won de Zuid-Koreaanse vakbondsleider Han Sang-gyun de FNV Vakbondsrechtenprijs. Hij kon deze toen niet zelf ophalen omdat hij een driejarige straf uitzat wegens 'obstructie' tijdens een grote demonstratie in de Koreaanse hoofdstad Seoul. (Mondiaal) FNV en andere (internationale) vakorganisaties hebben zich altijd hard gemaakt voor zijn vrijlating.

De KCTU, de bond waar Han voorzitter van is, stuurde in mei 2018 een bericht de wereld in met de bekendmaking van diens vrijlating. Hij is op borgtocht vrij, nadat hij twee jaar, vijf maanden en twaalf dagen heeft vastgezet. De grote demonstratie die destijds op 14 november 2015 plaatsvond, was gericht tegen de toenmalige president Park Geun-hye. Zij is inmiddels vastgezet op beschuldiging van corruptie.

"In de afgelopen drie jaar riepen miljoenen arbeiders over de hele wereld om de vrijlating van Han Sang-gyun. Vandaag is hij uit de gevangenis. Hij wordt niet alleen thuis verwelkomd door de bevolking van Korea, maar ook door arbeiders overal ter wereld", zei ITUC-voorzitter Sharan Burrow verheugd na het ontvangen van het nieuws over de vrijlating. Op de openingsdag van de Olympische Winterspelen, in februari 2018, had de FNV opgeroepen om via sociale media te pleiten voor de vrijlating van Han Sang-gyun. FNV-voorzitter Han Busker stuurde de Zuid-Koreaanse president een dringende oproep Han vrij te laten. Secretaris van de KCTU Lee Young-joo, die van hetzelfde is beschuldigd als Han maar 'slechts' zes maanden heeft vastgezet, werd een maand later ook vrijgelaten.



Doodsbedreigingen in Colombia

Een week voordat het Colombiaanse parlement zou debatteren over moord op en doodsbedreigingen tegen vakbondsmensen, ontvingen leiders van de Colombiaanse vakbond SINTRA VIESCOLS doodsbedreigingen. Landelijk voorzitter Jaime Cárdenas, Carlos Zuñiga, Eduard Lenis en John Paz van deze vakbond kregen eind augustus 2018 een brief van de paramilitaire groep Autodefensas Gaitanistas de Colombia met daarin de oproep de stad Cali binnen 24 uur te verlaten. Er zou opdracht gegeven zijn om hen te vermoorden. Het was de vijfde doodsbedreiging tegen Jaime Cárdenas en de vierde tegen zijn collega's. De internationale sectorbond UNI heeft een brief naar president Iván Duque gestuurd met de oproep de bescherming van de Colombiaanse bevolking te garanderen.



... en bedreigingen in Chili

Vakbondsleiders van de Chileense kopermijn Codelco ontvingen in augustus 2018 doodsbedreigingen vanwege hun vakbondsactiviteiten. Miguel Veliz, leider van vakbond nr. 3 van de Codelco-mijn in het Chileense Chuquicamata, kreeg op 22 augustus 2018 een steen naar zijn auto gegooid. Veliz: "Aan de steen zat een boodschap vast met anti-vakbondsteksten. Ze proberen ons weg te jagen van ons vakbondswerk, maar ze zullen niet slagen." Vakbond nr. 3 is onderdeel van de Koperwerkers Federatie (FTC), aangesloten bij IndustriALL. Het dagelijks bestuur van de FTC schrijft: "Wij zijn woedend over deze anonieme acties om medewerkers van Codelco te intimideren. Dergelijk geweld genereert angst en brengt de veiligheid van mensen in gevaar". Ook de voorzitter van de Gabriela Mistral Bond, Ana Catalán, werd bedreigd. Catalán ontving op 21 augustus een anoniem telefoontje waarin ze met de dood werd bedreigd als ze zou deelnemen aan de onderhandelingen met het management van Codelco.



Zimbabweanse vakbonds- mensen gearresteerd

Op 11 oktober 2018 maakten bestuurders en leden van de Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU) zich op voor een grote demonstratie tegen een verhoging van de geldtransactiebelasting en stijgende onderhoudskosten, die de al verarmde werknemers hard zouden treffen. Zo'n honderdvijftig agenten omsingelden die ochtend de ZCTU-kantoren in Harare in een poging de demonstratie te stoppen. Ten minste 35 vakbondsmensen van de Zimbabweanse vakcentrale zijn in elkaar geslagen en gearresteerd, waaronder voorzitter Peter Mutasa en secretaris Japhet Moyo. De internationale vakbeweging ITUC en de internationale sectorbond IndustriALL eisten hun onmiddellijke vrijlating. In de plaats Mutare werden zo'n twintig protesterende activisten gearresteerd en dertien in Masvingo.

Foto's: Roderick Polak

Scholing in plaats van stoflongen



In de groeves rondom Jodhpur wordt natuursteen gewonnen voor huizen en grafstenen; 40 procent ervan gaat naar de Europese markt.



Eigenaar Balaram neemt een kijkje.

Meer dan 1500 kinderen in het Indiase district Jodhpur gaan voortaan naar school in plaats van naar de steengroeve. Dat heeft de lokale vakbond voor elkaar gekregen. Zo ontsnappen hun families aan de vicieuze cirkel van armoede en slechte gezondheid.



Shushila en haar zonen.



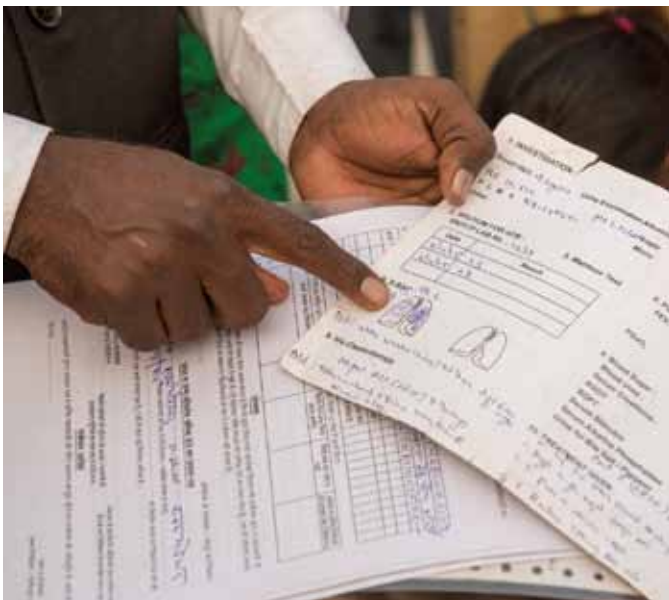
Shushila (38) en haar drie zonen (18, 16, 14) staan stralend voor de deur van hun huisje. "Mijn zonen hebben waargemaakt waar ik op hoopte", zegt Shushila. "Ze gaan alle drie naar school en doen erg hun best." De twee jongste gaan naar de middelbare school, de oudste studeert handel.

Hun jeugd en toekomst zien er een stuk anders uit dan die van Shushila en haar man. Die hebben weinig tot geen opleiding gehad en werken van jongs af aan in de steengroeve. Ze ervaren van nabij welke tol het zware werk eist: de man van Shushila heeft erg veel last van zijn rug en haar schoonvader lijdt aan de ongeneeslijke longziekte silicose (stof-longen).

De ommezwaai, voor onder andere deze familie, is mogelijk gemaakt door de lokale vakbond RKPNS. Die kreeg voor elkaar dat de lonen met 30 tot 50 procent omhoog gingen, waardoor ouders het zich kunnen veroorloven hun kinderen naar school te sturen in plaats van naar de mijn. Via campagnes en huisbezoeken onderstreepten de bonden het belang van onderwijs. Ook werkten ze aan betere arbeidsomstandigheden, medisch onderzoek en hulpmiddelen om de gezondheid van de mijnwerkers te verbeteren. "Want als een ouder uitvalt vanwege ziekte, is het risico groter dat een kind niet naar school kan blijven gaan", zegt vakbondsleider Bhati, die zelf vanaf zijn veertiende in de steengroeve werkte.



Eigenaar Balaram (links) was eerst niet blij met de bond. "Nu weet ik: een gezonde en tevreden medewerker levert beter werk en dat is ook goed voor het bedrijf."



Medisch rapport van een man met silicose.



De vakbond zet zich in voor het gebruik van mondkapjes, om stoflengen te voorkomen.



Het onderwijs voor de kleintjes vindt deels buiten plaats en deels in een bus die zes dagen per week langskomt; ook dat heeft de vakbond geregeld.



Vakbondsleider Bhati tussen de mijnwerkers. De organisatiegraad bedraagt 90 procent.

Jaren geleden, toen Bhati zijn maandloon wilde ophalen bij zijn baas, zei deze dat hij niet 28 maar achttien dagen had gewerkt. Bhati protesteerde, waarop zijn baas hem bedreigde. In twee dagen rende Bhati 145 kilometer naar veiliger gebied. Toch gelooft hij heilig in samenwerken. "De sleutelwoorden zijn verbinden en bewust maken."

Mondiaal FNV steunt de internationale sectorbond Building and Wood Worker's International (BWI), die samen met lokale vakbonden strijdt tegen kinderarbeid in de Indiase steengroeven.



SUCCESSEN VOOR DRAGERS EN GIDSEN IN NEPAL

Een bezetting die meteen rendeert

Foto: Shutterstock

Toerisme is de belangrijkste economische sector van Nepal, maar de mannen en vrouwen die erin werken hebben het zwaar. Toen praten over een hoger loon geen zoden aan de dijk zette, bezetten dragers en gidsen het kantoor van de werkgeversorganisatie. En zie, dat hielp.

Fier wapperen de kaderleden van UNITRAV (Union of Trekking Travels Rafting Workers Nepal) met hun roodblauwe vakbondsvlag, waarop de berg en pikhouwelen prijken. Ze staan voor het kantoor van TAAN, de Nepalese toeristische werkgeversorganisatie. Collega's wikkelen intussen kettingsloten om het toegangshek, zodat niemand er meer in of uit kan. We schrijven 26 november 2018, de bezetting van TAAN is begonnen. Het bleek een bijzonder effectieve bezetting. Drie dagen later

kwamen de werkgevers UNITRAV al tegemoet. De salarissen gingen met 25 procent omhoog, er kwam een overlijdensuitkering en een toeslag voor de feestdagen. Ook werd actie beloofd tegen illegale gidsen en tegen extra heffingen door lokale overheden. Met gewoon onderhandelen, drie maanden eerder, wist de bond dat niet voor elkaar te krijgen.

AARDVERSCHUIVINGEN

“Het is best bijzonder, zo’n bezetting”, becommentarieert Wilma Roos, beleidsmedewerker Zuid-Azië bij Mondiaal FNV. “Veel leden van UNITRAV, zoals dragers en gidsen, werken alleen en op nogal geïsoleerde plekken. Het is niet eenvoudig om ze bij elkaar te krijgen. Maar zo’n bezetting is het enige kansrijke middel, want staken gaat slecht. Omdat de bond geen stakingskas heeft, zitten de stakers dan meteen zonder inkomsten.”

De organisatiegraad in de sector is laag: van de 300 duizend werkers in het toerisme zijn er 35 duizend lid van UNITRAV. Slechts 4500 daarvan, vooral luchthavenwerkers, betalen contributie: de rest heeft er eenvoudig het geld niet voor.

Werkers in het toerisme in Nepal kampen met een reeks van problemen. De dragers en gidsen werken veelal informeel, als kleine zelfstandige. Ze hebben te maken met moordende onderlinge concurrentie en uitbuiting door reisbureaus, die met een ware *race to the bottom* bezig zijn. De bureaus betalen niet alleen vaak onder het minimumloon, maar baseren hun betalingen ook op een inschatting van de duur van de tocht. “Die inschatting klopt niet altijd”, legt gids Lal Bahadur Jirel uit in een filmpje dat reisblogster Daisy voor Mondiaal FNV maakte: “Soms gebeurt er iets waardoor we langer onderweg zijn. Daar

krijgen we dan niet voor betaald.” Het gaat bijvoorbeeld om aardverschuivingen, ongelukken en verlies of schade aan het materieel.

OP SLIPPERS

De arbeidsomstandigheden zijn bedroevend. Terwijl toeristen op peperdure bergschoenen en met carbon wandelstokken de Himalaya in trekken, loopt menig gids nog op slippers. Dit, terwijl hij of zij veel meer meesjout dan de toerist - tot wel vijftig kilo. Onderweg krijgen de dragers en gidsen de slechtste slaapplekken in de hotelletjes of slapen ze bij vijftien graden onder nul buiten in een tentje. Dit alles maakt dat ze hun beroep niet lang kunnen volhouden. “De meesten moeten op 35- à 40-jarige leeftijd al met dit werk stoppen”, schat Roos in. Vrouwen hebben te maken met achterstelling, intimidatie en seksueel geweld. Vaak zijn er geen aparte voorzieningen voor

hen. Hoewel zo'n 20 procent van de werkers in de sector vrouw is, zijn slechts 850 van hen lid van UNITRAV. Een mooi initiatief is dat van de drie zussen die 25 jaar geleden 3 Sisters Adventure Trekking oprichtten, waar vooral vrouwen werken. Stelregel daar is dat vrouwelijke dragers maximaal tien en mannelijke dragers maximaal dertien kilo mogen dragen. In een kwart eeuw tijd heeft 3 Sisters Adventure Trekking nul ongelukken gehad.

IN SCÈNE GEZET

Bij calamiteiten gebeurt het vaak dat gidsen en dragers domweg worden achtergelaten: de reddingshelikopter neemt alleen de toeristen mee. Nogal wat calamiteiten zijn overigens in scène gezet, kwam vorig jaar aan het licht: reisverzekeraars bleken alleen al in de eerste vijf maanden van 2018 6,5 miljoen dollar te veel te hebben betaald aan dubieuze reddingsoperaties. Door onnodig helikopters in te zetten en fake behandelingen te declareren, proberen helikopterbedrijven en ziekenhuizen een slaatje te slaan uit het snel groeiende toerisme. Ook daar heeft UNITRAV actie tegen gevoerd. Nadat de aardbeving van 2015 voor een forse terugslag zorgde - talloze dorpen in de bergen werden vernietigd en er kwamen veel gidsen en dragers om het leven - is het toerisme de laatste jaren weer *booming*. Het is de belangrijkste bedrijfstak van Nepal. In 2017 reisden ongeveer één miljoen toeristen naar de Aziatische bergstaat af. Als het aan de linkse regering ligt zijn dat er meer dan twee miljoen in 2020. Die snelle groei vergroot de kans op misstanden. Vandaar dat Mondiaal FNV na een adempauze de samen-

werking met UNITRAV weer heeft opgepakt. Speerpunt daarbij is het voeren van een sociale dialoog. Door een nieuwe federale structuur in Nepal moet die dialoog nu op drie niveaus worden gevoerd: nationaal, regionaal en lokaal. Ook het vergroten van de organisatiegraad, versterking van UNITRAV en het verbeteren van de sociale zekerheid vallen onder de doelen. Op dat laatste gebied heeft de regering al het nodige gedaan. Behalve van Mondiaal FNV en de ANWB-cao komt het benodigde geld uit het vakbondsmedefinancieringsprogramma van het ministerie van Buitenlandse Zaken.

SUCCESSEN

De eerste successen zijn er. Zo werden een paar relatief goede cao's afgesloten en hebben de bonden verschillende rechtszaken gewonnen. Die draaien vaak om compensatie voor gidsen en dragers die zijn onderbetaald of verongelukt. Het aantal ongelukken onder gidsen en dragers ligt vier keer zo hoog als dat onder toeristen. Andere verdiensten zijn de door UNITRAV opgezette schoonmaakacties, die de hellingen van de Himalaya weer maagdelijk wit moeten maken. Wat Wilma Roos van Mondiaal FNV betreft is het seizoenswerk nog een belangrijk speerpunt. Het klimseizoen loopt maar van september tot december; daarbuiten hebben gidsen en dragers nauwelijks werk. Sommigen verkassen dan naar Japan of het Midden-Oosten. "Ik zou willen dat daarvoor een regeling kwam als in buurland India; arbeidsmigratie wordt daar ingedamd door een wet die seizoensarbeiders recht geeft op honderd dagen betaald werk buiten het landbouwseizoen", zegt Roos.



Natalia Robledo Contreras (24) werkt als oppas en schoonmaakster in Nederland en is kaderlid van FNV Migrant Domestic Workers.

"De grootste winst van 2018, vind ik, is dat we als FNV Migrant Domestic Workers zichtbaarder zijn geworden. We staan meer op de kaart bij de ledenraad en het algemeen bestuur van de FNV en zijn voor de buitenwacht bekender geworden doordat we aan symposia meedoen en met politici praten. Als huishoudelijk werker uit het buitenland ben je eigenlijk bang voor zichtbaarheid. Je hebt altijd de angst dat je op weg naar je werk wordt aangehouden door de politie. Als je ongedocumenteerd bent, moet je vaak meteen mee naar de vreemdelingendetentie. Daar word je gefouilleerd, wordt alles van je afgepakt en ben je onbereikbaar voor de buitenwereld. Je doet dus heel voorzichtig, probeert zo weinig mogelijk op te vallen. Maar steeds meer leden hebben het lef om te zeggen: ik mag dan ongedocumenteerd zijn, ik besta wel. Ik ben geen last voor jullie, ik doe mee!"

"Voor mij persoonlijk is vooral 2019 een goed jaar, want na een gevecht van twaalf jaar (Natalia kwam op haar zevende met haar ouders en zusje vanuit Chili naar Nederland, red.) heb ik begin maart eindelijk een verblijfsvergunning gekregen. Daarmee ben ik de komende vijf jaar legaal in Nederland en kan ik wit gaan werken. In september ga ik studeren, rechten, want daarmee kan ik het beleid veranderen en mensen helpen."

FNV Migrant Domestic Workers, waarvan de leden vooral uit Afrika, Latijns-Amerika, de Filippijnen en Indonesië komen, spant zich in voor de ratificatie door Nederland van ILO-conventie 189 en voor het afsluiten van een cao voor migrant domestic workers.

Landbouwbond
GAWU strijdt tegen
kinderarbeid in Ghana



Foto: Bertine Dunning

Waar ligt de grens tussen 'ff meehelpen' op het bedrijf van pa en ma en kinderarbeid? Dat is een relevante vraag voor veel kleine cacao producenten in Ghana. Een toneelrecensie.

De vader beult zijn zoon af. Met een meer dan manshoge zak cacaobonen op de schouders sjokt de jongen over de steenrode aarde. De jongen verdwijnt bijna onder zijn last. Hij is uitgeput. "Dóorlopen!" roept de vader.

Kinderarbeid kán er zo uitzien: een zoon of dochter die door de ouders gedwongen wordt om keihard mee te werken in het familiebedrijf. In dit geval de boerderij van een kleine cacao producent in het Ghanese plaatsje Boamang, op een half uur rijden van Kumasi, de hoofdstad van de Ashanti-regio. We zeggen kán, want in dit geval zijn zowel de vader als de zoon amateur-acteurs. Ze spelen in een toneelstuk dat wordt opgevoerd op het schoolplein van de St. Mary's Primary School, even buiten Boamang.

Het stuk is geschreven door de *headmaster* van St. Mary's, Anthony Afrifa. De spelers zijn voor het merendeel leerlingen van St. Mary's. De ene speelt een rechter, een andere politie-man, leraar of verpleegster. Het is niet toevallig dat kinderarbeid het onderwerp is van het toneelstuk; kinderarbeid is een veelbesproken onderwerp in Boamang. Dat komt onder andere

**Eind goed,
al goed ...**
tenminste in
het toneelstuk
van 'headmaster'
Afrifa

door de inzet van de nationale vakbond van arbeiders in de landbouw, de Ghana Agricultural Workers Union (GAWU). Deze bond strijdt al meer dan tien jaar tegen kinderarbeid in de Ghanese landbouwsector. Vaak gaat het om kinderen die worden ingezet op commerciële plantages; in de katoen, de palmolie of de cacao. Maar nog vaker komt het voor dat kinderen meewerken in het bedrijfje of op de boerderij van hun ouders. En dat is ook het geval in Boamang. Kinderarbeid komt hier vooral voor bij kleine cacaooverbouwers, met name in de oogsttijd.

“De grens tussen even helpen en kinderarbeid is in ieder geval overschreden als de kinderen niet meer naar school gaan”, zegt Corrie Roeper van Mondiaal FNV. Samen met Bertine Lamers was Roeper in december 2018 in Ghana om het werk van GAWU te bekijken. Kern van de aanpak van GAWU is dat de hele gemeenschap betrokken moet worden bij de strijd tegen kinderarbeid. En dat is wat er in Boamang gebeurt. De belangrijkste organisaties en autoriteiten van het plaatsje; de chieft, de schoolhoofden, de gezondheidswerkers, de religieuze leiders, de districtsbestuurders en zelfs de politie: iedereen is er van doordrongen dat kinderarbeid onaanvaardbaar is.

En daarom zijn ze vandaag in groten getale op komen draven, de bewoners van Boamang. Een paar honderd mensen, stuk voor stuk in hun ‘zondagse pak’. Veel van de toeschouwers zijn kinderen van een van de drie lagere scholen in het plaatsje. Ze zijn uit elkaar te houden doordat iedere school een ander uniform voorschrijft. Maar het hoofd van het district is er ook en de *chieft* van het dorp en de pastoor. Ze zitten onder een verkleurd rood-zwart gestreept canvas afdak. De volwassenen zitten achteraan op bankjes en plastic stoelen, de kinderen vooraan op de grond.

Het stuk zit goed in elkaar, zien de Mondiaal FNV-medewerkers. Er zijn veel scènewiselingen, waardoor het nooit saai wordt. Het stuk kiest niet eens de makkelijkste weg en laat bijvoorbeeld ook zien dat een schoolcarrière geen garantie biedt op een goede baan. In een tussenscène zien we dat een schoolverlater keer op keer wordt afgewezen tijdens een sollicitatiegesprek. De teksten van het stuk zijn geestig en herkenbaar. Er wordt gejoeld als de vader bij de politie wordt aangegeven omdat hij zijn kinderen niet naar school laat gaan. Er is hilariteit en betekenisvol geknik naar buurman of buurvrouw wanneer de vader probeert een politieagent om te kopen. En een laaiend applaus aan het eind wanneer de rechter wijze woorden spreekt: de zoon moet naar school en vader krijgt een boete.

Eind goed, al goed. Tenminste, in het toneelstuk.

Tessema Heramo, hoofd afdeling onderwijs en training van de Confederatie van Ethiopische vakverbonden (CETU).



“De regering probeert al jaren te morrelen aan de arbeidswetgeving. Zeer tegen onze zin. Vooral ook omdat we zagen dat ze de wetgeving wilde versoberen voor de arbeiders. Halverwege vorig jaar, 2018 dus, was de regering eruit en presenteerde een nieuw wetsvoorstel. En het was inderdaad zoals we gevreesd hadden: in de nieuwe wet zijn de arbeiders slechter af dan in de oude wet.”

“In de tripartiete onderhandelingen kwamen we er niet uit. De regering trok, in hun eigen woorden: een rode streep. Daarmee gaven ze aan dat bepaalde dingen in het wetsvoorstel niet ter discussie gesteld mochten worden. We deden toen wat we nooit eerder deden: we dreigden met een nationale staking. We stelden een lijst samen van negentien punten waarop de nieuwe wetgeving slecht uitpakt voor de arbeiders. Die punten moesten van tafel, zo hebben we geëist. Dat was voor ons de rode lijn! Tegelijkertijd mobiliseerden we onze leden: die bleken achter de harde opstelling te staan. En we hebben de media ingeschakeld. Er verschenen artikelen waarin onze positie helder werd verwoord. De onderhandeling zijn nog niet afgelopen, maar we hebben inmiddels zeventien van de negentien eisen binnengehaald!”

Mondiaal FNV steunt CETU onder andere met een trainingsprogramma voor kaderleden van de aangesloten bonden.

Snel verdiend!



5.519
huishoudens
ontvingen
voedselhulp
(rijst)

3
miljoen
roepie

Sinds jaar en dag zorgt de APVVU, de bond van landarbeiders in de Indiase deelstaat Andhra Pradesh, ervoor dat de sociale voorzieningen daadwerkelijk de mensen bereiken voor wie ze zijn bedoeld. Dat seizoenarbeiders mee kunnen doen aan het werkgelegenheidsprogramma, dat arme gezinnen in aanmerking komen voor voedselhulp, dat bejaarden een pensioen krijgen en ga zo maar door. En soms moet de APVVU een robberijtje vechten met de overheid om voorzieningen op peil te brengen, zoals in 2009, toen de bond het voor elkaar kreeg

dat het Hooggerechtshof van India bepaalde dat de overheid het minimumloon moest betalen aan deelnemers aan een werkgelegenheidsprogramma. Enfin, de geschiedenis van de APVVU is geplaveid met grote en kleinere successen. Mondiaal FNV steun de APVVU hierbij.

Eind vorig jaar sloeg de projectcoördinator van APVVU, Poguri Chennaiah, eens aan het rekenen: hoeveel levert het werk van de APVVU nou eigenlijk op voor de mensen? Hij stond zelf te kijken van de uitkomst!

6.210
families
gecompenseerd
voor oogstverlies
na droogte



12
miljoen
roepie



143
dorpen
aangesloten
op waterleiding



6
miljoen
roepie



2.215
pensioenen
uitgekeerd

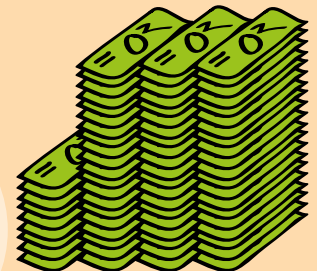
1
miljoen
roepie



364.820
seizoenarbeiders
bereikt in werkgelegenheidsprojecten



2.181
huishoudens
ontvingen
woningsubsidies



146
miljoen
roepie



Totaal
5.443.244.500
roepie

€ 68.584.628

Berekening geldt voor de maanden april tot en met september 2018

63
dorpen
aangesloten
op het riool



20
miljoen
roepie

#hetzitmenietlekker campagne

HETZITMENIETLEKKER GEEFT EERLIJKE KLEDINGTIPS. HOE WEEET JE OF KLEDING OP EEN FATSOENLIJKE MANIER IS GEMAAKT? ZONDER KINDERARBEID, MET LEEFBAAR LOON EN RECHT OP ORGANISATIE? DILEMMA VAN VANDAAG: TE GOEDKOOP. DOEN OF NIET DOEN?



Check
hetzitmenietlekker.nl
Like ons op

Mondiaal

#hetzitmenietlekker

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 wereld economie 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.

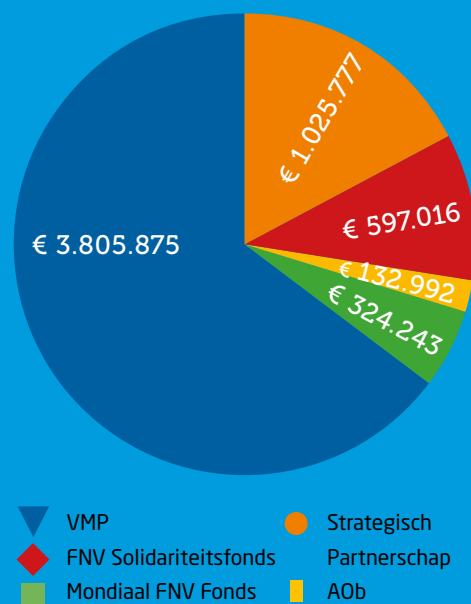
De vier wereldwijde productieketens zijn:

- 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 Kledingproductieketen. 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.

Financiering van de projecten in 2018



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.



Veel Oegandese bloemenbedrijven hebben een Nederlands management en exporteren zo'n 80 procent van hun bloemen naar Nederland. De arbeidsomstandigheden bij deze bedrijven zijn vaak slecht: waaronder lage lonen, seksuele intimidatie en problemen rondom gezondheid en veiligheid.



FNV'er René Kouwenhoven traint ter plekke bestuursleden van de Oegandese bloemenbond UHISPAWU over het hele proces van onderhandelen en rond lonen. En met succes. Kouwenhoven: "UHISPAWU is de laatste jaren gegroeid van 1000 naar 5000 leden en heeft het loon voor de sector met 20 procent weten te verhogen en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers verbeterd.

Bekijk het filmpje hierover via <https://www.fnv.nl/mondiaal-fnv/acties-thema-s/bloemen>

— Maarten —

