



JAARVERSLAG 2021

INHOUD

VOORWOORD	1
JAARVERHALEN 2021:	3
Een bloemlezing van verhalen van onze partners	
JAARVERHALEN 2021 UITGELICHT	4
1. VAKBOND VECHT MET SUCCES VOOR COMPENSATIE NA MISLUKTE OOGST	5
2. MET WERKGEVERS SAMENWERKEN: SAMEN ONDERHANDELEN NAAR EEN WIN-WIN RESULTAAT	6
3. KLIMAATVERANDERING EN EERLIJKE TRANSITIE: WAT HOUDT HET IN?	9
4. STERKE LOBBY TEGEN KINDERARBEID LEIDT TOT WEG NAAR VEILIGE TOEKOMST	10
5. HUISHOUELIJK WERKERS: VAN ONZICHTBAAR NAAR ERKEND	12
6. TEVREDEN VAKBONDSLEDEN DOOR AUTOMATISERING	15
7. OMSTREDEN WETGEVING GESTOPT	17
Unieke overwinning: rechter verklaart omstreden Indonesische Omnibuswet onwettelijk	17
Omstreden Indiase landbouwwetten herroepen	19
8. ACTIE OP SOCIAL MEDIA IN 2021	21
RESULTATEN UIT HET VMP-PROGRAMMA 2021 IN VOGELVLUCHT	22
SOCIALE RAPPORTAGE 2021	24
FINANCIEEL VERSLAG 2021	26
JAARVERSLAG ONLINE	

Dit is een printbare versie van het jaarverslag dat online staat: www.fnv.nl/jaarverslagmondiaal

VOORWOORD

Mondiaal FNV ondersteunt werknemers wereldwijd in hun strijd voor fatsoenlijk werk. Iedereen heeft recht op eerlijke arbeidsomstandigheden, een leefbaar loon, sociale bescherming en collectieve onderhandelingen maar in veel landen is daarvan nog niet of nauwelijks sprake. Daarom streven wij samen met werknemers, hun vakbonden en ngo's die de rechten van werknemers ondersteunen, naar een wereld waarin sterke vakbonden in staat zijn om fatsoenlijk werk voor iedereen te garanderen.

FINANCIERINGSBRONNEN

Het werk van Mondiaal FNV wordt gefinancierd uit verschillende bronnen. Leden van de FNV dragen via hun lidmaatschap bij. We ontvangen donaties van individuele donateurs, we ontvangen bijdragen die voortkomen uit cao-onderhandelingen en we ontvangen subsidies. In januari 2021 kreeg Mondiaal FNV groen licht voor een nieuwe tienjarige samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Ook worden we voor onze deelname in het Sustainable Textile Initiative: Together for Change (STITCH) ondersteund vanuit het programma Power of Voices van het ministerie.

SLEUTELROL VAKBONDEN

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

GEVOLGEN COVID-19

Hoewel onze partners mooie resultaten behaalden in 2021, was het ook een moeilijk jaar. De meeste landen waar Mondiaal FNV partners ondersteunt, worstelden met een tweede golf van de COVID-19-pandemie. Veel landen waren lang in lockdown. Mensen verloren hun baan en levensonderhoud, raakten besmet en veel

mensen verloren hun leven, waaronder vakbondsleiders en -leden. Wereldwijd zagen we een toename in de repressie (en helaas ook een toename in het aantal moorden) tegen organisaties en individuen die opkomen voor sociale rechten. Over de hele wereld rapporteerden partners een toename van gendergerelateerd geweld en een sterker negatief effect van de crisis op het leven van vrouwen. En het aantal kindarbeiders steeg voor het eerst in lange tijd.

Niettemin konden vakbonden in veel landen, sectoren en bedrijven onderhandelen over pakketten om de negatieve effecten voor werknemers te verhelpen, zoals subsidies voor mensen die hun baan en inkomen verloren en voor gezondheids- en veiligheidsmaatregelen voor werknemers.

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



Tuur Elzinga
Voorzitter Mondiaal FNV



Karen Brouwer
Managing Director Mondiaal FNV

JAARVERHALEN 2021

**EEN BLOEMLEZING UIT DE VERHALEN
VAN ONZE PARTNERS.**

“Uit diverse resultaten van onze partners blijken de kracht van organisatie en de kracht van dialoog. Twee unieke, duurzame instrumenten van werknemers wereldwijd.”

Karen Brouwer, Managing Director Mondiaal FNV.

JAARVERHALEN 2021 UITGELICHT

ILO DOMESTIC WORKERS CONVENTION 10 JAAR

In 2021 bestond de ILO domestic Workers Convention 10 jaar. 15 jaar geleden organiseerde Mondiaal FNV de eerste internationale domestic workers-conferentie. We stonden daarmee aan de wieg van de strijd van de domestic workers om deze ILO-conventie aangenomen te krijgen.

SUCCESSVOLLE PROTESTEN TEGEN BEKNOTTENDE WETGEVING

Zowel in Indonesië als in India bundelden vakbonden hun krachten om ferm te protesteren tegen omstreden wetgeving. In Indonesië werd met succes de Omnibuswet bestreden, die eerlijke arbeidsvoorwaarden en milieubescherming in de weg stond. In India werden drie landbouwwetten tegengehouden, die zeer negatief voor boeren zouden uitpakken. Onze partner, de landarbeidersvakbond APVVU steunde de boerenprotesten.

KINDERARBEID IN BANGLADESH WORDT AANGEPAKT

In de strijd tegen kinderarbeid heeft onze partner in Bangladesh, the Bangladesh Labour Foundation, het voor elkaar gekregen dat de overheid de beruchte 'sweatshopwijk' Keraniganj in hoofdstad Dhaka heeft aangewezen als prioriteit om kinderarbeid te bestrijden. In deze wijk werken veel kinderen in de kledingindustrie. Dat de overheid deze wijk heeft opgenomen in een nationaal plan om kinderarbeid te bestrijden is heel goed nieuws.

JUST TRANSITION

We werken samen met partners aan een eerlijke energietransitie oftewel just transition. Maar wat bedoelen we eigenlijk met een eerlijke transitie? En waarom is het zo belangrijk dat vakbonden zich ermee bezig houden? We maakten samen met Union to Union uit Zweden twee heldere animatiesfilmpjes waarin deze vragen worden beantwoord voor vakbonden wereldwijd.

FINANCIËLE DUURZAAMHEID

Mondiaal FNV steunt vakbonden in het financieel duurzamer worden. Vakbond TUICO in Tanzania is erin geslaagd om de hele administratie te automatiseren. Dat levert meer service & tevreden leden op en draagt bij aan de financiële duurzaamheid van de bond. TUICO dient nu als voorbeeld voor andere vakbonden.

FOTOSERIE 'MADE BY ME' VAN CHRIS DE BODE IN DE PRIJZEN

Mondiaal FNV ging een samenwerking aan met Museum Hilversum tbv van FNV-leden. Het museum exposeerde een deel van de fotoserie van fotograaf Chris de Bode over kledingarbeiders in Myanmar. De fotoserie 'Made by me' die De Bode maakte in opdracht van Mondiaal FNV, bezorgde hem de 1e prijs Documentair Internationaal Serie van de Zilveren camera.

EERLIJKE KLEDING IN DE AANDACHT

Vanuit ons partnerschap STITCH voerden we campagne voor eerlijke kleding op social media, via een t-shirtactie op Decent Work Day (8 oktober) en voor de uitbanning van geweld tegen vrouwen in de 16 days of activism-campagne.

1. VAKBOND VECHT MET SUCCES VOOR COMPENSATIE NA MISLUKTE OOGST



Boerin Gundru uit dorp Janardhanavaram in India besluit om, na een aanlokkelijk verhaal van een vertegenwoordiger van een groot zaadbedrijf, over te schakelen op zaadproductie. De gevolgen van de Covid-19-pandemie zijn zwaar, veel boeren kampen met hoge schulden en de beloften van het zaadbedrijf zijn veelbelovend. Maar Gundru en vele andere boeren komen bedrogen uit. Gelukkig was er de landbouwbond APVVU, partner van Mondiaal FNV.

GUNDRU

In het dorp Janardhanavaram in de deelstaat Andras Pradesh in het zuiden van India bewerken kleine en marginale boeren kleine stukjes landbouwgrond. Ze verbouwen verschillende soorten gewassen, en werken ook als landarbeider als er op hun eigen land niet genoeg werk is. Veel boeren kampen met hoge schulden omdat de investeringen in de landbouwproductie toenemen: het huren van een tractor en de aankoop van zaden en kunstmest zijn niet mogelijk zonder het aangaan van particuliere leningen, bovenop bankleningen, tegen rentes die oplopen tot 36%.

GROTE BELOFTEN ZAADBEDIJF

Van collega-boeren hoorde Gundru dat ze van plan waren om bedrijfszaden te verbouwen, omdat dit lucratief was en ze allemaal in een moeilijke situatie zaten sinds de komst van corona. Op een vakbonds-bijeenkomst in het dorp vertelde een vertegenwoordiger van de TATA Company over de padiezaadteelt. Padie is een rijstsoort. Gundru: "Hij zei dat het bedrijf zaden en meststoffen zou geven en alle stadia zou begeleiden om het gewas goed te laten groeien. Hij zei ook dat de opbrengst meer dan normaal zou zijn, tot 60 kwintalen (6.000 kilo) en dat het bedrijf het gewas tegen een hogere prijs zou terugkopen. Dus we stemden ermee in en vroegen hem naar gewasgarantie. Hij zei dat er compensatie zou zijn als de oogst mislukt."

VEEL INVESTERINGEN MAAR SCHRALE OOGST

Gundru en haar man besloten hun gehele twee hectare te bebouwen met padiezaden van de TATA Company.

Het bedrijf voorzag hen van zaden en meststoffen en ook van pesticiden voor twee hectare. Ze investeerden in ploegen, zaadaanplant, arbeidsloon enzovoort. Drie maanden lang cultiveerden ze de gewassen met advies van de vertegenwoordiger. Maar uiteindelijk, na de oogst, was de opbrengst niet meer dan 20 kwintalen per acre in plaats van de voorgespiegelde 60. Dit gebeurde bij alle boeren in hun dorp en ook in drie andere dorpen. Volgens de vertegenwoordiger was het mislukken van de oogst geheel de schuld van de boeren zelf: ze deden de bestuiving niet goed en hadden niet voldoende bewaterd. Maar de boeren hadden alle adviezen van de vertegenwoordiger opgevolgd. Ze vroegen hem om de zaak met de TATA Company te regelen.

VAKBOND SCHIET TE HULP

Gelukkig is in deze regio de vakbond APVVU actief in het organiseren van landarbeiders en kleine en marginale boeren. De bond organiseerde de boeren en faciliteerde acties en onderhandelingen. Dat begon met een feitenonderzoek en het verzamelen van bewijs. Hieruit bleek dat in totaal 542 acres land een slechte oogst hadden. Het bedrijf bleef compensatie voor het verlies weigeren.

SCHADEVERGOEDING NA EFFECTIEVE SOCIALE DIALOOG

Na deze onderzoeksmissies hebben de arbeiders, met steun van de vakbond, verschillende soorten acties ondernomen. In sommige dorpen verliepen de onderhandelingen soepeler dan in andere. In Janardhanavaram was er een effectieve sociale dialoog. Alle getroffen boeren organiseerden een bijeenkomst op dorpsniveau

met de vakbondsleiders van het district. Zij bespraken de zaak en besloten om compensatie te eisen, zoals de vertegenwoordiger had beloofd. Na een rekensom besloten de boeren 100.000 roepies per hectare te eisen en alle geproduceerde zaden aan het bedrijf te overhandigen. Na een intensieve discussie werd een compromis gevonden voor 45.000 roepies per acre plus honderd roepies van de vertegenwoordiger.

63 DORPSHOOFDEN OVERTUIGD

In de andere drie dorpen was het moeilijker om tot overeenstemming te komen. APVVU hield een openbare hoorzitting en nodigde ambtenaren van de Arbeids- en Landbouwafdelingen, bedrijven en zaad-vertegenwoordigers, andere vakbonden en media uit. Hier werden 63 dorpschouften overgehaald om resoluties aan te nemen ter ondersteuning van de boeren.

Wanneer resoluties worden aangenomen, moet de regering ingrijpen in de zaak. Overheidsfunctionarissen werden zo gedwongen om met de bedrijven rond de tafel te gaan zitten.

BEDRIJVEN KOMEN OVER DE BRUG, VAKBOND KRIJGT VEEL LEDEN ERBIJ

Ondanks de lockdown werden deze onderhandelingen met succes afgerond en eindelijk zijn de bedrijven over de brug gekomen. Tot nu toe is bijna 28 miljoen roepies betaald, wat 92% van het totale overeengekomen bedrag is. Door dit eerste succesverhaal van collectieve interventies nam de zichtbaarheid van de APVVU in het gebied toe, wat resulteerde in een groei van het ledenaantal van 6470 in het jaar 2021.

2. MET WERKGEVERS SAMENWERKEN: TRAININGEN OVER SOCIALE DIALOOG IN PERU SAMEN ONDERHANDELEN NAAR EEN WIN-WIN RESULTAAT

Het zoeken van dialoog is zo slecht nog niet, ontdekten ze ook in Peru. Na de oprichting van een Peruaanse Stichting van de Arbeid, met steun van Mondiaal FNV en werkgeverszuster DECP, volgden trainingen in onderhandelen. Niet vanuit het doel om het grote gelijk te halen, maar juist om samen tot een bevredigend resultaat te komen. De win-win methode, in het Spaans ganar-ganar, is enthousiast ontvangen en heeft nu al geleid tot enkele successen.



“In Peru is nauwelijks een cultuur van dialoog en in het algemeen duren onderhandelingen erg lang”, vertelt Samuel Machacuay, consultant van Mondiaal FNV en coördinator van het trainingstraject. “Partners willen niet toegeven en het kost hen veel moeite om zich te verplaatsen in de ander. Informeel overleg (aan de ‘keukentafel’) bestaat hier niet. Bij de partners draait het om het publieke beeld, ze willen niet de indruk wekken dat ze te veel hebben toegegeven. De belangrijkste onderhandelaars in Peru zijn advocaten. Dat compliceert de onderhandelingen, want zij hebben het vooral over wetgeving.”

Enkele jaren geleden zijn, mede dankzij inspanningen van Mondiaal FNV en DECP, de Peruaanse vakbondscoepel CGTP en werkgeversorganisatie SNI tot de oprichting van een **Stichting van de Arbeid** gekomen. In die periode had Dirk Joosse van DECP al trainingen

gegeven aan SNI in de win-win methode. De leden van de Stichting wilden dit verduurzamen. "In eerste instantie wilden we alleen trainers opleiden in win-win onderhandelingen", zegt Machacuay. "Maar voor Peru was dit niet genoeg, we hebben ook goede adviseurs nodig. Dus besloten we de training twee componenten te geven."

GOEDE SAMENWERKING OP LANGE TERMIJN

Dirk Joosse van DECP legt uit: "In 2018 gaf ik een training aan een van de grootste exporteurs van groenten en fruit: het management en de vakbonden van Camposol, in het noorden van Peru. Ondertussen was mijn boek *The Art of Negotiations* (de kunst van het onderhandelen) al in het Spaans vertaald. Dat heb ik in mijn AWWN-tijd samen met Lars Doyer geschreven. Dit boek speelt ook een belangrijke rol in het traject waar we nu mee bezig zijn. Ook voor de certificering van de trainers."

Martien Robertz kwam Joosse versterken toen het traject al was ingezet. "Het mooie in Peru is dat we een stuk sneller en verder lijken te komen, omdat de inbedding van het traject steeds beter vorm krijgt. Dankzij de Stichting van de Arbeid, de samenwerking met de bonden en het zicht op de langere termijn. Het gaat niet alleen maar om het opleiden van trainers die in het veld kunnen gaan werken. Het heeft juist echt te maken met op langere termijn goed samenwerken en betere cao's af te sluiten, ten dienste van een goed functionerend bedrijf en een goed functionerend bedrijfsleven."

COVID-19 EN HET VERVOLG

De groep cursisten was gemengd. Sommigen werkten bij bedrijven, anderen waren vakbondsleider. "Een interessante mix van voornamelijk jonge mensen", zegt Machacuay. "Dat was ook de bedoeling, want zij zijn de toekomst." De training bestond uit verschillende onderdelen. Het eerste deel bestond uit theoretische lessen. "Ik vertelde over wat adviseurs doen en DECP ging in op het onderhandelen." In het tweede deel moesten de deelnemers zelf een trainingsmodule in advisering opzetten. Het derde deel bestond uit de praktijk: het zelf geven van een training.

Een inhoudelijk stevige cursus, die onder de vlag van de Peruaanse Stichting gegeven werd. Maar toen kwam plotseling Covid-19, het virus dat de hele wereld platlegde. De inleidende cursus konden Joosse en Robertz nog live in de Peruaanse hoofdstad Lima geven maar daarna werd vliegen uit den boze.

Astrid Kaag, beleidsadviseur van Mondiaal FNV, was op de achtergrond betrokken bij de training. "Ik dacht na de corona-uitbraak wel: oh jee, wat nu?! Samen met Dirk, Martien en Samuel hebben we online het vervolg van de training besproken. Toen bleek dat het merendeel van de deelnemers echt door wilde en veel wilde samenwerken in die mix van achtergronden. Ze hadden ook gewoon doorgewerkt en van alles ontwikkeld. Dat was echt fantastisch."

TIJDENS ROLLENSPELLEN IN BEIDE SCHOENEN

"We hadden een groot probleem met de komst van Covid-19", zegt ook Machacuay. "De training was opgezet om in een klassensituatie te geven. Toen de lockdown kwam, dachten we dat we de training niet konden afmaken. We hebben de deelnemers gevraagd of ze wilden doorgaan op digitale wijze. Dat wilden ze, maar we moesten het programma toen helemaal aanpassen. We hadden wel lesmateriaal, maar niet gedigitaliseerd. Als je samen in een klas zit, heb je contact met elkaar en is de communicatie breder en directer. Virtueel lesgeven is anders, daar heb je meer verrijkend materiaal voor nodig, zoals filmpjes en andere vormen die tot interactie leiden. Dat bleek ontzettend veel werk, met veel groepsopdrachten. Maar het is ons gelukt. Iedereen heeft hier aan meegewerkt, inclusief de deelnemers."

De 20-jarige Dariana Jiménez Díaz van het onderwijsinstituut Centro de Altos Estudios de Negocios y Economía was een van de deelnemers aan werkgeverszijde. Ze kende de onderhandelingsmethode niet maar vond het interessant om met nieuwe sectoren in aanraking te komen. "Voor mij is de situatie van werknemers onbekend. Ik vond het interessant om tijdens rollenspellen in beide schoenen te staan."

Het leukst van de training vond ze de interactieve video waarbij de kijkers tot een synthese konden komen. "Het ging over een broer en zus die allebei de laatst overgebleven mandarijn wilden. Vervolgens ontstonden er verschillende scenario's. Ze kregen ruzie, wat vervelend was. Een van beide kreeg de mandarijn, waardoor de ander verlies voelt. Of er werd doorgepraat: wat wil je met die mandarijn? Toen bleek dat de een de schil wilde hebben om in een cake te doen en de ander het sap om te drinken. Die ruzie was dus niet nodig. Daaruit heb ik geleerd dat als er een conflict dreigt, je moet blijven communiceren en doorvragen naar het waarom. Dit kom je in het dagelijks leven ook tegen."

VERHOUDING MET WERKGEVER VERBETERD

De 34-jarige Jhmy Lázaro van de nationale vakbonds-federatie FNT-CGTP-ABA behoorde tot de werknemers-delegatie tijdens de training. Van win-win onderhandelingen had hij weleens gehoord, maar daar geloofde hij niet in. "Ik werk al meer dan 13 jaar bij Mondelēz International, een multinational die chocolade (onder andere Côte d'Or) en koekjes (waaronder LU) maakt. Mondelēz wilde wel op deze manier onderhandelen, maar wij kenden die strategie niet en geloofden er ook niet in. Binnen de Peruaanse vakbeweging hebben we een ouderwetse manier van onderhandelen. Je vraagt iets, je krijgt het niet, en de situatie verhardt zich. Zo deden wij dat ook."

Tijdens de training deed hij dan ook een bijzondere ontdekking. "Ik wist niet dat je met een dialoog zo ver kon komen. Doordat we rollenspellen moesten doen, en in elkaars huid kruipen, zag ik plotseling de dilemma's van de andere partij. Dat was ook erg leuk." Díaz vult aan: "De rollenspellen werden opgenomen, zodat we ze later konden terugzien. Dan zag je bijvoorbeeld dat iemand z'n stem verhief, alsof hij de confrontatie zocht, terwijl hij dat niet zo bedoelde. Dat was leerzaam." Lázaro ontdekte al vrij snel de voordelen. **"Vanaf het moment dat we begonnen met de training is de verhouding met de werkgever al verbeterd. Bepaalde zaken zullen blijven schuren, maar we kunnen op deze manier beter tot een oplossing komen."**

DE STOF WAS GOED VERWERKT

Het programma begon in november 2019 en zou in april dit jaar eindigen. Maar door Covid-19 ontstond er vertraging waardoor uiteindelijk op 22 november de certificaten werden uitgereikt. "De training was heel arbeidsintensief, maar de deelnemers waren ontzettend gemotiveerd", vertelt Machacuay. "We zijn met 21 cursisten begonnen en 18 hebben het helemaal afge-maakt. Ze hebben allemaal energie gestoken in het maken van de modules. Er waren mensen die in ploeg-diensten werkten en door Covid-19 ineens 12 uur in plaats van 8 uur per dag werkten. Zij wilden soms 's morgens, dan weer 's avonds aansluiten. Het was vaak zoeken naar de beste tijd, maar er was veel begrip voor

elkaar. We hebben vaak op zaterdag en zondag doorge-werkt aan de training. Nu ligt er materiaal van hele hoge kwaliteit, en het is van iedereen."

De uitreiking van de certificaten verliep online. Joesse, Robertz en Kaag waren erbij. De deelnemers konden toen nog hun laatste vragen stellen aan de DECP'ers. "Wat wij aan signalen kregen was heel bijzonder", zegt Joesse. "De vragen die zij stelden waren heel goed, we merkten dat ze de stof erg goed verwerkt hadden. Ze zijn heel goed bezig geweest met elkaar. In februari zagen we al dat ze gretig waren om te leren en dat hebben ze duidelijk voortgezet."

DOORGAAN MET HET GEVEN VAN TRAININGEN

De bedoeling is dat de opgeleide trainers hun kennis gaan overdragen aan nieuwe cao-delegaties van werkgevers en werknemers. Ook zullen ze adviseren tijdens cao-tra-jecten. Onder hoede van de Stichting kunnen zij worden ingehuurd, zodat training en advies betaalde diensten worden. Joesse en Robertz zullen na coronatijd nog naar Lima vliegen om de groep van nieuwe impulsen te voor-zien. "Opfrissing en verdieping is een must", zegt Joesse.

Díaz denkt dat er voor de inmiddels gecertificeerde deelnemers een grote uitdaging ligt, "want Peru bevindt zich in een complexe situatie. Wij moeten vooral doorgaan met het geven van trainingen en hier-voor reclame maken. We hebben al trainingen gegeven aan vakbonden en werkgevers. Daarvan hebben we al veel geleerd, want in de praktijk krijg je de meeste ervaring zodat we professioneel werk kunnen leveren." Als vakbondsleider van de FNT-CGTP-ABA heeft Lázaro veel te maken met vakbonden die jaarlijks collectieve onderhandelingen moeten voeren. "Ik kan hen nu trainen en adviseren in de win-win-aanpak en daar verheug ik me op."

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS

De trainingen zijn een goed voorbeeld van hoe we werken aan de Sustainable Development Goals (SDG's):
SDG 1: Geen armoede
SDG 8: Eerlijk werk en economische groei

3. KLIMAATVERANDERING EN EERLIJKE TRANSITIE

WAT HOUDT HET IN?

Mondiaal FNV werkt samen met partners wereldwijd aan een eerlijke energietransitie (just transition) in verband met klimaatverandering. Wat bedoelen we met klimaatverandering en eerlijke transitie? En waarom houden vakbonden zich hiermee bezig? In onderstaande animatie-filmpjes wordt dit helder uitgelegd.



4. STERKE LOBBY TEGEN KINDERARBEID LEIDT TOT WEG NAAR VEILIGE TOEKOMST

Een gebied waar het wemelt van de werkende kinderen. Daar werkt de arbeids-ngo Bangladesh Labour Foundation (BLF) in samenwerking Mondiaal FNV aan de bestrijding van kinderarbeid. Dankzij lobby is het BLF gelukt om de wijk Keraniganj in de hoofdstad Dhaka door de overheid te laten aanwijzen als prioriteit voor de uitbanning van kinderarbeid. BLF werkt nu samen met alle lokale betrokken partijen aan kinderarbeidvrije werkplekken.



Onzichtbaar, achter vele deuren, in bedompte slecht geventileerde ruimtes zitten zo'n 120 duizend kinderen onder de zeventien jaar achter een naaimachine. In de wijk Keraniganj in de Bengaalse hoofdstad Dhaka bieden ongeregistreerde naaifabrieken en -ateliers in de informele kledingsector aan 350.000 kledingarbeiders

werk. Tussen de 20- en 30 duizend is zelfs veertien jaar of jonger. Zij werken niet alleen lange dagen voor de lokale markt, maar slapen en eten in dezelfde ruimte. Ze ontvangen geen loon, maar elke week tussen de vijftig en honderd taka (een halve tot een hele euro), waarvan ze zeep kunnen kopen en tandpasta.



GEVAARLIJK WERK

De textielindustrie behoort niet voor niets tot de categorie gevaarlijk werk. De arbeidsomstandigheden zijn slecht, zeker in de ongeregistreerde fabriekjes. Arbeidsrechten worden met voeten getreden. Van gezondheid en veiligheid op de werkvloer is nauwelijks sprake. En seksuele intimidatie, of geweld dat gebaseerd is op gender, komt veelvuldig voor.

BLF EN MONDIAAL FNV STARTEN SAMEN LOBBY UITBANNING KINDERARBEID

De ngo BLF is gelinkt aan een van de nationale vakbondsfederaties, de Bangladesh Textile & Garment Workers League (BTGWL). Mondiaal FNV heeft al een decennium lang een relatie met BLF. Kinderarbeid in de downstream-industrie was al langer in het vizier, maar de strijd hiertegen kreeg vanaf 2018 steeds meer vorm. BLF-directeur Ashraf Uddin vertelt over het onderzoek dat ze samen met Mondiaal FNV hebben gedaan in deze wijk, wat tevens de start was van een lobby om meer partijen te betrekken bij de uitbanning van kinderarbeid.

ARBEIDSINSPECTEURS NAAR DE WIJK BRENGEN

“In Bangladesh mogen kinderen vanaf veertien jaar werken, maar geen gevaarlijk werk doen en niet meer dan vijf uur per dag”, vertelt hij in een beeldbelgesprek. “Vanaf hun achttiende mogen ze wel aan het werk. Maar omdat het om ongeregistreerde fabrieken en naaiateliers gaat, blijven deze kinderen in Keraniganj onzichtbaar. We zijn dus begonnen om arbeidsinspecteurs naar deze wijk te brengen en te laten zien wat er gebeurt.” Daarop volgden werkbezoeken met ambtenaren, politici en ministers. Een belangrijke missie die uiteindelijk tot grote gevolgen leidde.

PRIORITEITSZONE

BLF zette voorheen vooral in op lokale bewustwording op het thema, door gesprekken te voeren met werkgevers en atelier-eigenaars. Maar door de werkbezoeken viel ook bij de regering het kwartje. Er kwam een nationaal actieplan tegen kinderarbeid, waarbij in 2023 de ergste vormen van kinderarbeid uitgebannen moeten zijn en in 2025 alle kinderarbeid. Sinds januari 2021 is er een nationale raad tegen kinderarbeid opgericht, waarin BLF een stem heeft. En het ministerie van Arbeid heeft nu Keraniganj tot prioriteitszone benoemd.

WERKGEVERS KRIJGEN EEN WAARSCHUWING

“We draaien vanaf januari 2022 een pilot waarin de Directorate of Inspection of Factory and Establishment (DIFE) een belangrijke rol speelt”, licht Uddin toe. “De inspecteurs gaan in dit gebied alle fabrieken en naaiateliers langs en ook de vakbonden houden hun oren en ogen open. De werkgevers mogen geen nieuwe kinderen werven. Werkgevers krijgen een waarschuwing als ze de nieuwe regels overtreden. Na vijf waarschuwingen sluit de inspectie het bedrijf. Alle kinderen die er nu nog werken worden geïdentificeerd en gekoppeld aan de gemeente van herkomst. Het gaat vaak om kinderen die wees zijn, of uit gebroken gezinnen komen, of ouders hebben die zelf niet kunnen werken. Vaak komen ze van het platteland, en we willen de lokale overheden verantwoordelijk maken voor deze kinderen.”

SOCIALE DIALOOG VOOR KINDERARBEIDVRIJE WERKPLEKKEN

Vakbonden spelen een belangrijke rol in dit proces. BLF heeft lokale vakbonden opgericht, die tevens lid zijn geworden van de grote vakbondsfederatie BTGWL. De gekozen leiders zijn door BLF en Mondiaal FNV getraind. Vervolgens zijn die in gesprek gegaan met werkgevers en lokale overheden, en hebben ze de lokale gemeenschap bij de strijd tegen kinderarbeid betrokken.

BLF zit - mede op advies van Mondiaal FNV - vooral op de transitie naar kinderarbeidvrije werkplekken. De opvang van werkende kinderen behoort meer tot de taak van de Bengaalse overheid. Uddin zegt dat daar wel plannen voor zijn.

“Bijvoorbeeld kostscholen waar kinderen technische vaardigheden leren en een onderkomen hebben totdat ze de wettelijke leeftijd hebben om te gaan werken. Er zijn al dit soort educatieve centra, maar nog onvoldoende. En we willen ze het liefst in de plaatsen hebben waar ze vandaan komen.”

MONDIAAL FNV BLIJ MET RESULTATEN LOBBY

Beleidsmedewerker Ruben Korevaar van Mondiaal FNV is sinds 2017 betrokken bij de projecten van BLF. Hij is “onwijs trots” op de prestaties van BLF. “Dankzij onze lobby en die van de vakbonden is Keraniganj in beeld gekomen en nu erkend als prioriteitszone. Wij zijn niet bij machte om al die kinderen uit hun werksituatie te

halen, daar heb je echt meer partners voor nodig. En een overheid die de zorg over hen op zich neemt. Gezien de schaal en complexiteit van de uitdagingen in deze wijk hebben we ons gericht op lobby, opbouw van sociale dialoog en het aangaan van samenwerkingen. Met werkgevers, overheid en lokale gemeenschap, want zo kunnen we het bewustzijn rondom kinderarbeid vergroten en een realistische aanpak ontwikkelen om kinderarbeid stap voor stap uit te bannen.”

WEG UIT VERDOMHOEKJE

Korevaar wijst erop dat Bangladesh - net als de rest van de wereld - het economisch zwaar heeft sinds de uitbraak van corona.

Het land stond er al niet te best voor, maar zowel de textiel- als de leerindustrie, die van cruciaal belang zijn voor het land, hebben zware klappen gehad. Onder invloed van die economische malaise, en het feit dat de scholen langdurig dicht waren, nam bovendien het aantal kinderarbeiders flink toe. “En toch heeft BLF zich op de kaart weten te zetten, weg uit het verdomhoekje.

Daar hebben we ook echt op geïnvesteerd. We zien nu dat lokale leiders groeien in hun rol, waardoor het zwaartepunt niet meer bij BLF ligt. Vakbonden en betrokken partijen timmeren nu veel beter aan de weg naar een veiliger toekomst voor deze kinderen.”

5. HUISHOUDELIJK WERKERS: VAN ONZICHTBAAR NAAR ERKEND

Een historische dag was het, 16 juni 2011, toen de ILO conventie 189 voor huishoudelijk medewerkers aannam. Het betekende eindelijk erkenning voor hen als werknemers met rechten. Ruim 10 jaar na de conventie kijken huishoudelijk medewerkers trots terug op de verbeteringen die ze bereikt hebben. En Mondiaal FNV met hen, want het begon allemaal op ons kantoor en we bleven betrokken als facilitator en constante energieleverancier voor hun campagnes.

EXPLOSIE VAN VREUGDE

“Ja,... ik was er bij,” zegt toenmalig FNV-voorzitter Agnes Jongerius glunderend in het jaarverslag 2011 van Mondiaal FNV over de dag waarop de ILO conventie 189 aannam. “We zaten in de grote vergaderzaal. Tot de nok toe gevuld. Het was een bijzondere mix van mensen, want in veel van de landendelegaties zaten ook vakbondsvertegenwoordigers die zelf in de huishouding werkten. Veel vrouwen dus. Toen op een groot scherm de uitslag van de telling werd geprojecteerd, waaruit bleek dat 83 procent voor het verdrag had gestemd, volgde een explosie van vreugde. Mensen begonnen te juichen en te klappen, en een groep vrouwen vloog spontaan de directeur-generaal van het ILO om de hals. Die wist echt niet wat hem overkwam. [...]”

CRUCIALE ROL

“Het verdrag gaat om de erkenning en respect voor de mensen die zo vaak ongezien blijven. Daarom was het, denk ik, zo ontroerend. Dit is echt iets waarvan je wilt kunnen zeggen: Ik was er bij. Het was een absoluut hoogtepunt. En Mondiaal FNV heeft hierbij een cruciale rol gespeeld”.

“Domestic workers provide essential care to the most precious parts of many employers’ lives: their children, their elderly parents and their homes.”

Nisha Varia - Human Rights Watch, ILO conferentie 2010

ASSEPOESTER

Met een beetje fantasie lijkt het verhaal van de huishoudelijk werkers in de afgelopen 15 jaar op het sprookje Assepoester¹. De huishoudelijk werker doet het (vuile) werk in het huis bij een privéfamilie en zorgt ook nog vaak voor kinderen en/of grootouders. Een grote verantwoordelijkheid die de huishoudelijk werker onzichtbaar, onderbetaald en onbeschermd draagt. De prins die zorgt voor een goed einde voor Assepoester is helaas geen optie, maar de ILO-conferentie waarop conventie 189 werd aangenomen kan je zien als ‘het bal’ waarop de huishoudelijk werkers konden stralen.



Een groep huishoudelijk medewerkers viert samen met de directeur-generaal van de ILO, Juan Somavia, de uitkomst van de stemming over het Verdrag inzake huishoudelijk personeel. Photo: ©ILO/photo pool ILC

THE DEFINITION OF DOMESTIC WORK:



MODERNE SLAVERNIJ

De problematiek van huishoudelijk werkers is nauw verbonden met kwesties als informele economie, migratie en kinderarbeid. Vaak zijn huishoudelijk werkers migranten, die ver van huis, meestal illegaal, aan uitbuiting bloot staan. Kritiek betekent al gauw ontslag, en zonder familie in de buurt betekent dit dat de meisjes vaak geen dak meer boven het hoofd hebben. Ook uitzetting is dan een concrete vrees. Binnen de grote groep van informele werkers zijn zij misschien wel de meest kwetsbaren.

INTERNATIONALE PRIMEUR

Het was maar 5 jaar eerder, in 2006, dat huishoudelijk werkers uit de hele wereld bij elkaar kwamen. Mondiaal FNV organiseerde op het hoofdkantoor van de FNV een internationaal seminar voor vakbonden en organisaties die zich inzetten voor de positie van huishoudelijk werkers. Het seminar, georganiseerd in samenwerking met IRENE (International Restructuring Education Network Europe), bood een platform aan zestig deelnemers uit 27 landen. Internationaal was dit een absolute primeur.

WERELDWIJD NETWERK MET AMBITIE

Daar ontstond een ambitieus idee: waarom geen wereldwijd netwerk van huishoudelijk werkers oprichten met als doel om hun rechten vast te laten leggen in een ILO-conventie? Mondiaal FNV zorgde er voor dat het niet bij een idee bleef, en ondersteunde het netwerk. Zo kon het uitgroeien tot een wereldwijd verbond van actieve organisaties van bevlogen huishoudelijk werkers die niet langer bij de pakken neer wilden zitten.

NIEUWE CAMPAGNE

Op 16 juni 2011 kwam dan eindelijk de beloning. Het aannemen van conventie 189 door de ILO was niet het eindpunt. Pas nadat de landen de conventie hebben geratificeerd zijn ze wettelijk verplicht om hun nationale wetgeving aan te passen aan de standaard zoals afgesproken in het verdrag. Het internationale netwerk van huishoudelijk werkers startte, wederom met steun van Mondiaal FNV, meteen een nieuwe campagne om landen te stimuleren de conventie in nationale wet om te zetten.

NETWERK WORDT FEDERATIE

Ondertussen werd het netwerk een wereldwijde vakbond: the International Domestic Workers Federation (IDWF) werd opgericht door 47 huishoudelijk werkersorganisaties in 2013. Nu vertegenwoordigt de IDWF 590.000 huishoudelijk werkers, aangesloten bij 81 nationale organisaties in 63 landen.

VAN CONVENTIE NAAR NATIONALE WET

Een nationale wet bereiken: op z'n zachtst gezegd geen makkelijke taak als huishoudelijk medewerker. Hoe overtuig je regering en parlement? Een lange weg, van duwen, trekken en volhouden. Je moet sterk zijn en met velen.

NATIONAAL SUCCES

De kracht van organisatie en (internationale) solidariteit bewijst zich bijvoorbeeld in Peru. Daar werd op 1 oktober 2020 conventie 189 in een nieuwe nationale wet voor huishoudelijk werkers uitgewerkt. Met een minimumsalaris, toegang tot gezondheidszorg en pensioen, en een maximale werkdag van 8 uur. Ook discriminatie en seksuele intimidatie zijn bij deze wet verboden.

“De nieuwe wet in Peru is een goed resultaat en een beloning voor de goede lobby, de goede voorstellen en de vasthoudende acties van de bonden van huishoudelijk werkers. Met steun van de andere Peruaanse bonden en ook internationaal”, aldus Mondiaal FNV beleidsmedewerker Astrid Kaag. Zoals ook jarenlange steun van de FNV.

STRIJD NOG NIET AFGELOPEN

Ook nu moeten de huishoudelijk werkenden weer doorknokken: voor naleving van de wet. Omdat men in particuliere huizen woont is dat moeilijk en wordt er niet of nauwelijks gecontroleerd. Het is dus vaak papier.

RESULTATEN VAN DE ILO-CONVENTIE

Tot nu toe hebben 32 landen conventie 189 geratificeerd².

Tientallen landen hebben nieuwe garanties voor huishoudelijk medewerkers, zoals:

- Een minimum loon
- Rustdagen
- Ziekteverlof
- Geschreven contracten
- Ziektekostenverzekering
- Sociale zekerheid
- Cao-onderhandeling
- Bescherming tegen seksuele intimidatie



Huishoudelijk medewerkers in Peru vieren dat een wet is aangenomen

COVID-PANDEMIE

De Covid-19-pandemie bracht veel huishoudelijk werkers wereldwijd in de problemen. Ze zaten vast in het huis waar ze werkten en konden niet naar hun familie, kregen geen middelen om zich te beschermen tegen het virus, ze raakten hun werk kwijt of ze werden op straat gezet zonder inkomen en onderdak. Zoals de Ethiopische huishoudelijk werkers in Libanon, waar de vrouwen simpelweg werden 'gedumpt' bij de ambassade van Ethiopië.

In Nederland, waar zo'n 40.000 tot 75.000 ongedocumenteerde migranten huishoudelijk werk verrichten, stuurde de FNV een brief aan minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Veel migrant huishoudelijk werkers verloren hun werk en kwamen zonder inkomen. En daardoor ook hun families in het land van herkomst. De FNV heeft de minister opgeroepen om de acute problemen van de huishoudelijk werkers te verlichten en een structurele verbeteringen zoals vastgelegd ILO-conventie 189 te bieden.

TOEKOMST: NOG VEEL TE DOEN

Er zijn nog veel uitdagingen voor de huishoudelijk werkers. De Covid-pandemie heeft de ongelijke en kwetsbare positie van hen blootgelegd: verborgen achter de deuren van de huizen waar ze werken, zonder wettelijke bescherming. Mondiaal FNV steunt nationale vakbonden voor huishoudelijk werkers om de gevolgen van Covid-19 te verlichten. Maar ook de strijd om conventie 189 om te zetten in een nationale wet gaat door. Er zijn nog genoeg landen, waaronder Nederland, die de conventie niet hebben geratificeerd. Maar 10 jaar na conventie 189 is ook gebleken dat de bundeling van krachten en volharding daadwerkelijke verbeteringen opleveren. Mede mogelijk gemaakt door de langdurige steun die Mondiaal FNV samen met de FNV gaf en nog geeft.

BEKIJK OOK

[De video van de International Domestic Workers' Federation over de behaalde resultaten na het aannemen door de ILO van conventie 189](#)

¹De vergelijking met Assepoester doet lijken alsof er geen mannen dit beroep uitoefenen. Dat is niet zo, maar de overgrote meerderheid -80%- van de domestic workers is vrouw. (bron ILO).

²Celebrating C189: Ten Years of Advances for Domestic Workers' Rights

6. TEVREDEN VAKBONDSLEDEN DOOR AUTOMATISERING

De komst van een digitaal informatiesysteem heeft de boel flink opgeschud bij TUICO, de Tanzaniaanse vakbond voor industriële en commerciële werknemers. Waar voorheen medewerkers uren konden verdwijnen in de kamer met stapels dossiers voor de ledenadministratie, volstaat nu een enkele muisklik. Een enorme verbetering. Niet alleen levert het meer leden op, het draagt ook bij aan financiële duurzaamheid. Mondiaal FNV steunde het hele proces.



Sebastian Gentanyi

Sebastian Gentanyi herinnert het zich nog goed. Toen hij vijf jaar geleden als ICT-adviseur zijn diensten aanbood bij de vakbond, zag hij hoe alle administratie nog handmatig werd bijgehouden, in Excel of in papieren dossiers in een stoffige kamer. 'Het was vrijwel onmogelijk om het juiste aantal vakbondsleden te weten. Het kwam vaak voor dat mensen dubbel of zelfs driedubbel werden geteld.' Terwijl, zo betoogt hij, het voor een vakbond zo ongelofelijk belangrijk is dat ze beschikt over up-to-date gegevens. Om te kunnen communiceren met de leden, maar ook om bijvoorbeeld het lidmaatschapsgeld te kunnen innen.

Tendayi Matimba, Mondiaal FNV's financiële medewerker voor Afrika, legt uit dat in Afrika het ledensysteem anders werkt dan voor Nederlandse vakbonden. 'In Nederland weet de baas niet dat je lid bent. In Afrika houdt de werkgever het lidmaatschapsbedrag in van het loon en maakt het geld over naar de Bond. Soms heeft de werkgever dus beter zicht op de ledenbestanden dan de vakbond zelf. Deze afhankelijkheid kan problematisch zijn.'

DIGIBETEN

Tendayi vertelt dat ze vanuit Mondiaal FNV vanaf 2016 betrokken is bij TUICO; aanvankelijk met financiële steun voor de automatisering van de boekhouding. Lastig, zegt ze, 'omdat het gros van de mensen dat er toen werkte digibeeet was.' Het was de General Secretary, zelf destijds al eind zestig, die met een vooruitziende blik besloot om een groter deel van de informatiestromen te automatiseren.

'Nu snap ik dat vakbonden echt de spil van een gemeenschap zijn als verdedigers van werknemersrechten. Daar wilde ik deel van uitmaken.'

Sebastian legt uit dat hij eerst twee jaar heeft gekeken hoe de vakbond functioneerde. 'Eerlijk gezegd wist ik voorheen niet wat het nut was van een vakbond. Nu snap ik dat vakbonden echt de spil van een gemeenschap zijn als verdedigers van werknemersrechten. Daar wilde ik deel van uitmaken. Daarnaast zag ik een kans om mijn expertise als softwareontwikkelaar in te zetten om mensen te helpen.' In anderhalf jaar tijd ontwikkelde Sebastian de software voor een uitgebreid Management Informatie Systeem (MIS) voor TUICO. Daarin wordt niet alleen de boekhouding bijgehouden, maar ook gegevens van leden en werkgevers, cao's, klachten, werkplannen, trainingen en andere activiteiten.

FINANCIËLE DUURZAAMHEID

Op de vraag wat dit project zo speciaal maakt, reageert Sebastian enthousiast. 'Voor alles wat we doen, voor elke beslissing die moet worden genomen, heb je correcte gegevens nodig. Met dit systeem weet je met één muisklik welke leden je hebt, hoe oud ze zijn, bij welk

regiokantoor ze zitten en of het lidmaatschapsgeld is betaald. Dit goed bijhouden is de enige manier waarop vakbonden financieel duurzaam kunnen zijn. We kunnen nu makkelijker een rekening sturen aan de werkgevers.'

Beatrice Ouko is het hoofd van de interne afdeling. Ook zij ziet dat het werk nu veel efficiënter gedaan wordt. 'We kunnen nu in het systeem gelijk de gegevens van elke regio zien. Voorheen stuurden alle tweeëntwintig regiokantoren maandelijks een papieren rapport op en moesten we vaak naar de regio's reizen. Het digitale systeem vermindert de kans op fouten.' 'Werknemers zien dat TUICO een professionele organisatie is die wat voor hen kan betekenen.'

BETERE SERVICE, MEER LEDEN

Ook voor de leden is het een grote verbetering. Sebastian: 'Werknemers zien dat TUICO een professionele organisatie is die wat voor hen kan betekenen.' Zo wordt de officiële ledenkaart - voorheen een papieren kaartje met een foto erop geplakt - erg gewaardeerd. Een ander voorbeeld is de klachtenprocedure. Leden kunnen zonder medeweten van hun leidinggevenden op een veilige manier een klacht indienen en vervolgens in het systeem volgen wat er met hun klacht wordt gedaan. 'We hebben ook veel mensen bereikt via online bijeenkomsten. Dit heeft allemaal geholpen om het ledenaantal te vergroten, ondanks COVID', legt Sebastian uit. Het ledental is sinds 2016 met 40 procent gegroeid.

CULTUUR

Niet iedereen die bij TUICO werkte was meteen overstag. Volgens Sebastian en Beatrice is dit ook de cultuur van vakbonden. 'Ze zeggen: "We doen het zo sinds 1980, dus waarom vertel je ons dat het anders moet?"' Het medicijn tegen de scepsis was veel praten en uitleggen. Met resultaat. Sebastian lacht. 'Zelfs de ouderen werken nu graag met het systeem. Ze zijn zelfs de eersten die klagen als de stroom uitvalt.' De kamer met de dossiers is er nog steeds, maar daar komt nu niemand meer. 'Dat is nu een museum.'

7. OMSTREDEN WETGEVING GESTOPT

In 2021 bereikten vakbonden zowel in Indonesië als in India dat omstreden wetgeving niet doorging. De kracht van organisatie en een lange adem.

- Indonesië: Unieke overwinning: rechter verklaart omstreden Indonesische Omnibuswet onwettelijk
- India: Omstreden Indiase landbouwwetten herroepen

UNIEKE OVERWINNING: RECHTER VERKLAART OMSTREDEN INDONESISCHE OMNIBUSWET ONWETTELIJK

Dankzij acties van de vakbonden moet de Indonesische overheid van de rechter wijzigingen aanbrengen in de omstreden Omnibuswet. Dit is geweldig nieuws omdat die wet eerlijke arbeidsvoorwaarden en milieubescherming in de weg stond. Bovendien is de wet procedureel onjuist aangenomen, met minimale sociale dialoog en publieke participatie. Onze Mondiaal FNV collega Tia Mboeik (Indonesië) interviewden we over deze unieke overwinning.



Fotografie: Marsinah FM

OVERWINNING

Het Grondwettelijk Hof in Indonesië heeft de regering op 25 november 2021 bevolen om delen van de omstreden Omnibuswet binnen twee jaar te wijzigen. Als dit niet gebeurt, wordt de wet ongrondwettelijk verklaard. "Geweldig nieuws", aldus Mondiaal FNV-consulent Mboeik vanuit Indonesië. Maar, waarschuwt ze, het is nog geen 100% overwinning. "Het besluit is zeer uniek aangezien het nooit eerder is gebeurd, maar

het laat genoeg ruimte aan de overheid om hun fouten te herstellen. Twee jaar tijd om te voldoen aan de vereisten om een wet te herzien, dat is vrij lang. Het nieuws is nog vers. In de komende dagen zullen er veel discussies zijn over wat deze historische uitspraak precies betekent en hoe ver we kunnen gaan als vakbonden."

REGERING MAG VAN RECHTER OVER-AMBITIEUS ECONOMISCH PLAN NIET MEER ZO MAKKELIJK DOORDRUKKEN

“De uitspraak van de rechter toont aan dat de regering niet meer zo gemakkelijk als voorheen haar overambitieuze economische plan kan doordrukken”, zegt Mboeik. “De uitspraak van de rechter gaat vooral over de procedure die gevolgd is, niet over de inhoud van de wet. De regering heeft in deze procedure niet de oude wetten gecancelled, maar herzien, en nieuwe wetten toegevoegd en onder één paraplu gebracht. Maar dat mag niet volgens de Indonesische grondwet.” De Omnibuswet is vooralsnog van kracht. Pas als de regering over twee jaar de procedurefouten niet heeft hersteld, wordt die ongrondwettelijk verklaard.



Tia Mboeik

DISCUSSIE OVER HOE VERDER

Omdat onduidelijk is welke handelingen de regering precies moet doen om aan de vereisten te voldoen, weten ook de vakbonden nog niet precies wat ze te doen staat, zegt Mboeik. “Maar samen staan we sterk. Wat we nu kunnen doen, is massaal demonstreren en de druk opvoeren om de gehele wet af te schaffen.”

VAKBONDEN IN ACTIE TEGEN UITHOLLING VAN ARBEIDSRECHTEN

De Indonesische vakbonden hebben vanaf het concept van de wet geageerd tegen het voornemen.

De Omnibuswet was volgens de regering bedoeld om investeringen aan te trekken en banen te creëren. Maar de bonden zien vooral uitholling van hun rechten. De wet heeft niet alleen de bescherming tegen uitbesteding opgeheven. Maar knaagt bijvoorbeeld ook aan de verlofrechten en sociale zekerheidsvoorzieningen van veel werknemers. De minimumloonbepaling is afgezwakt, de maximale overuren verlengd en het stelt werkgevers in staat om voor onbepaalde tijd tijdelijke contracten aan te houden.

MINDER MILIEUBESCHERMING

Ook milieuorganisaties protesteerden tegen de wet. Bijvoorbeeld omdat de verplichting tot het voorkomen van milieuschade en tot het vooraf maken van milieueffectrapportages is afgezwakt, evenals straffen bij overtredingen. Daarnaast waren palmoliebedrijven tot vorig jaar verplicht om 20% van hun landconcessies te reserveren voor de kleinschalige boeren van wie het land ooit was, zodat deze boeren en hun gezinnen tussen de palmolieplantages nog enigszins in hun levensonderhoud konden voorzien. Ook die verplichting is afgeschaft.

WEINIG RUIMTE VOOR VERZET

De Omnibuswet ging in oktober 2020 van kracht. De regering had 'm door het parlement gestemd, aldus de tegenstanders, die door de coronamaatregelen weinig ruimte kregen voor verzet. Het wetsvoorstel, dat meer dan 1000 pagina's lang is en 79 bestaande wetten wijzigt, werd aangenomen met de steun van zeven van de negen partijen. Ook vanuit Nederland lobbyden we gezamenlijk tegen deze wet.

OMSTREDEN INDIASE LANDBOUWETTEN HERROEPEN

Een overwinning, zo ervaren de boeren de beslissing van de Indiase premier Modi om drie omstreden landbouwwetten af te schaffen. Ze voeren al bijna een jaar actie tegen die wetten, waarbij maar liefst 700 demonstranten het leven lieten. De acties gaan hoe dan ook door. Mondiaal FNV's partner APVVU is als landbouwwakbond actief in het protest en steunt de boeren. "De wetten zijn afgeschaft maar we zijn er nog niet."



Protesten tegen landbouwwetten

VERKIEZINGSSTUNT VAN PREMIER

Op 19 november kondigde premier Modi aan dat de drie landbouwwetten worden herroepen.

De premier is echter niet bij machte om wetten af te schaffen, dat doet het parlement. En dat gebeurde dus ook, op 1 december. "Zeker hebben de boeren dit als een overwinning beschouwd", zegt APVVU-coördinator Chennaiah Poguri. "Ook al hebben ze heel goed begrepen dat dit een verkiezingsstunt is. Modi's partij BJP vreest fors stemmenverlies bij de regionale verkiezingen in drie dichtbevolkte deelstaten volgend jaar. Dat biedt de boeren ook wel een comfortabele positie", lacht hij.

LANDBOUW NAAR DE KNOPPEN

Want de strijd gaat door. Er zijn nog twee eisen van de boeren niet ingewilligd, die wel onderdeel zijn van het boerenprotest. Het eerste is intrekking van het wetsvoorstel om boeren de elektriciteit te laten betalen die ze nodig hebben voor hun boerenbedrijf. In verschillende deelstaten krijgen boeren die gratis, omdat landbouwproducten van levensbelang zijn. Straks moeten alle boeren, arm of rijk, dezelfde rekening gaan betalen.

Dat willen en kunnen ze niet. De tweede eis is de Minimum Support Price die de overheid elk jaar per landbouwproduct instelt, wettelijk te maken zodat iedereen zich hier ook daadwerkelijk aan houdt. Want nu wordt vaak geen eerlijke prijs betaald voor hun groente of fruit. De boeren vrezen dat de landbouw op deze manier naar de knoppen gaat.

NOG ANDERE PIJNPUNTEN

"De boeren zijn slim", zegt Poguri. "Fijn dat Modi de landbouwwetten heeft afgeschaft, maar we zijn er nog niet. Er zijn ook nog andere pijnpunten. Wie is verantwoordelijk voor die 700 doden tijdens de protesten? Er is een groot ongeluk geweest, veroorzaakt door de zoon van een minister. Die reed in op demonstranten, waarbij er acht omkwamen. De zoon is nog steeds op vrije voeten, de minister zit nog steeds op zijn post. Ook daar gaan de protesten over. Alle landbouwwakbonden steunen de boeren. We hebben in het weekend een nationale vakbondsbijeenkomst gehouden om nieuwe acties voor te bereiden."



LANDBOUWWETTEN EN DE PROTESTEN

De Indiase regering Modi misbruikte de coronaperiode om drie gehate landbouwwetten door het parlement te jassen. Zo ervoeren zijn tegenstanders in elk geval zijn actie. De wetten zouden bedoeld zijn om de boeren te helpen, maar pakten negatief uit. Al snel zwollen de protesten aan. Vooral in Delhi waren de clashes tussen demonstrerende boeren en politie hevig. Op 26 januari 2021 bijvoorbeeld was het protest zo massaal, dat een 27-jarige demonstrant het leven liet toen hij met zijn tractor op een politiebarricade stuitte. Op die dag raakten 300 agenten gewond en werden ruim 400 demonstranten gearresteerd. In totaal hebben de protesten aan ruim 700 boeren het leven gekost. Maar ook in het zuiden werd flink gedemonstreerd.

WAT BETEKENEN DEZE DRIE LANDBOUWNETTEN?

1. De Wet op handel in landbouwproducten stelt boeren in staat om producten te verkopen buiten de Agriculture Produce Market Committees (APMC's) tegen een onderling overeengekomen prijs, belastingvrij. Maar in de realiteit profiteren de boeren niet van deze nieuwe situatie, want zij kunnen niet eindeloos reizen voor de beste prijs. Als de prijs 200 kilometer verderop beter is, dan moet de boer 6 uur reizen op de Indiase wegen, die niet zo best zijn.
2. De boerenovereenkomst (empowerment en bescherming) van de Wet op prijsgarantie en landbouwdiensten regelt dat boeren contracten aan kunnen gaan met zakelijke investeerders tegen een onderling overeengekomen prijs. Deze wet is bedoeld ter stimulering van boerencoöperaties, zodat ze gezamenlijk kunnen onderhandelen. Maar boeren hebben altijd individueel gewerkt en weten niet hoe ze in coöperaties verder kunnen. Wat in de praktijk betekent dat ze worden opgekocht door grote bedrijven, die zelf hun zaden willen gaan produceren.
3. De Wet op essentiële grondstoffen maakt artikelen zoals voedselgranen, peulvruchten, eetbare olie en uien vrij voor de handel, behalve in crisissituaties. Deze wet lijkt heel vriendelijk, maar pakt willekeurig uit en veroorzaakt oneerlijke concurrentie. Rijst voor de armen bijvoorbeeld kost 1 roepie per 20 kilo. Op de vrije markt kost 20 kilo 60 roepies. Dus voor de tussenhandelaren is het aantrekkelijker om die rijst niet aan de armen te brengen, maar gewoon direct naar de markt. Er is heel veel corruptie in dit systeem.

8. ACTIE OP SOCIAL MEDIA IN 2021



Mondiaal FNV gebruikte haar social media-kanalen veelvuldig voor het delen van mooie verhalen van onze partners, om actie te voeren en te lobbyen voor betere arbeidsomstandigheden en -rechten. Hieronder een greep uit onze acties op social media in 2021.

Mondiaal FNV
1.152volgers
11 mnd • Bewerkt •

Onze vakbondstrijders zijn stoer, trots en hebben idealen voor betere **#werkomstandigheden**. Tegelijkertijd is er groot contrast tussen glamourkleding die ze maken en hun eigen dagelijkse leefomgeving. Vanavond is je laatste kans: kom de prijswinnende foto's van Chris de Bode bewonderen in **#MuseumHilversum** tijdens de speciale Mondiaal FNV Zomeravond en ontvang gratis extra's! <https://lnkd.in/eJircq6> **#SDG8 Frans Dekker**

Compilatie van filmpjes in social media-posts over de tentoonstelling van de fotoserie 'Made by Me' van fotograaf [Chris de Bode](#). De serie maakte hij in opdracht van Mondiaal FNV en kreeg de 1e prijs - documentair internationaal serie van de Zilveren Camera. We organiseerden speciale zomeravonden voor FNV-leden en -bestuurders om de tentoonstelling te bekijken. Daartoe voerden we een uitgebreide informatiecampagne om ons werk en de tentoonstelling onder de aandacht te brengen wat een bereik van bijna 600.000 mensen opleverde.

Bron beeld header: Commons Wikimedia

Mondiaal FNV
1.152volgers
8 mnd • Bewerkt •

#RatifyC190 for a world of work free from violence and harassment!
<https://lnkd.in/d2iiyVMn>

Vandaag is het #InternationaleDagTegenGeweldTegenVrouwen. Samen gaan we voor een wereld van werk, vrij van geweld en intimidatie. Het aannemen van de ILO-conventie 190 (C190) helpt daarbij. #C190 gaat over tegengaan van geweld en intimidatie op de werkvloer. Als landen deze conventie aannemen dan erkennen ze dat geweld en pesterijen op en rond het werk een schending van de #mensenrechten vormen. Daarom #RatifyC190.

#SamenSterk
International Trade Union Confederation - ITUC
Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid
Jessica van Ruitenburg-Visser
FNV



Mondiaal FNV
1.152volgers
1 j •

Investeer in #ontwikkelingssamenwerking voor mondiaal herstel. Onze voorzitter **Tuur Elzinga** schrijft samen met CNV Internationaal een brief om de afgesproken norm van 0,7% voor ontwikkelingsamenwerking op agenda te zetten tijdens de #formatie.

Verschillende politieke partijen kozen in hun verkiezingsprogramma's voor een terugkeer naar de 0,7%. Een goede zaak, want zo investeer je in de landen die het hardst geraakt zijn! Uit solidariteit, maar ook met het oog op stabiele handelsrelaties en de Nederlandse banen die hiervan afhankelijk zijn.

<https://lnkd.in/e5m95Y2>
Mariëtte Hamer #FNV #dichtbijopafstand



FNV-voorzitter Tuur Elzinga riep de nieuwe regering op: keer terug naar de afgesproken norm van 0,7% van het BNP voor ontwikkelingsamenwerking. [Lees meer](#)

Mondiaal FNV
1.153volgers
9 mnd • Bewerkt •

Vandaag tijdens #WorldDayforDecentWork vragen wij aandacht voor de makers van onze kleding. Met dit T-shirt laten we zien dat de verdeling in de textielindustrie niet eerlijk is: een te klein deel van elk T-shirt gaat naar het loon van de makers. Dat moet anders!

Vanuit #STITCH werken we samen met vakbonden, NGO's, labour rights organisaties en kledingmerken om hier verbetering in te krijgen en maken wij ons hard voor een #leefbaarloon. Check voor meer info: <https://lnkd.in/dAGzhHue>

#TogetherforChange #WDDW #SDG8
Karen Brouwer Ruben Korevaar Frans Dekker



RESULTATEN UIT HET VMP-PROGRAMMA 2021 IN VOGELVLUCHT

In de tabel staat een aantal resultaten uit het VMP-programma 2021. Mondiaal FNV bereikte via dit programma een verbetering in arbeidsomstandigheden voor 1,9 miljoen mensen via 1176 afgesloten cao's en 156,3 miljoen mensen via verbeteringen in beleid.

Trade Union Indicators	Realised 2019	Realised 2020	Planned 2021	Realised 2021
Number of concluded CBAs (sectoral, national)	416	36	150	10
Number of concluded CBAs (company level)		1,831		1,166
Coverage of CBAs	2.8M	1.6M	1.54M	1.9M
Number of improved labour laws	28	16	8	8
Coverage policy change		416,148		156.3M
Number of trade unions supported (National Centres)	75	11	54	6
Regional umbrellas		2		2
Sectoral Global Union Federations (GUFs)		6		6
Sectoral federations		48		61
Other trade unions		17		24
Number of male trade union members	11 M	12.5M	6.3 M	43M
Number of female trade union members	6.7M	7.5M	3.9M	18M
Number of women participants in training events	5,435	11,066	3,000	15,726
Number of male participants in training events		17,536		1,0663
Number of female leaders (top level)				560
Number of training events		1,684		640

SOCIALE RAPPORTAGE 2021

In de sociale rapportage 2021 blikken we terug op de ontwikkelingen binnen de werkorganisatie van Mondiaal FNV.

ONZE ORGANISATIE

Het personeelsbestand bleef in 2021 vrijwel gelijk met het jaar daarvoor. Aan het einde van 2021 waren er bij Mondiaal FNV 19 mensen (15,94 FTE) in dienst. 18 mensen hadden een vast contract, 1 een tijdelijk contract met uitzicht op een vast dienstverband.

Mondiaal FNV werkte in Nederland ook met een aantal zelfstandigen die ons bij ziek- en piekmomenten ondersteunen in Nederland en met 12 zelfstandige consultants die ons werk en onze partners ondersteunen in de landen waar onze partners gevestigd zijn. Deze consultants zijn allemaal afkomstig uit de regio waarin ze werken. Hun locaties zijn: India, Indonesië, Bangladesh, Libanon, Ethiopië, Oeganda, Tanzania, Peru, Ecuador.

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

STICHTINGSBESTUUR MONDIAAL FNV

Het bestuur van Mondiaal FNV bestaat uit vijf leden. De voorzitter en de penningmeester vervullen deze functies ook in het bestuur van de FNV. Andere leden hebben een relatie met een van sectoren of lidbonden van de FNV. Het bestuur komt ongeveer 5 maal per jaar samen. Het dagelijks bestuur wordt gevormd door de voorzitter, penningmeester en secretaris. Het bestuur is onbezoldigd: de leden ontvangen geen vergoeding voor het deelnemen aan de vergaderingen. In 2021 werd een vacature opgevuld: Zamaney Menso werd aangetrokken als algemeen bestuurslid.

BESTUURSLEDEN STICHTING MONDIAAL FNV IN 2021

- Han Busker, Voorzitter
- Willem Noordman, Penningmeester
- Marieke Manschot, Algemeen lid
- Zamaney Menso, Algemeen lid
- Walter Dresscher, Algemeen lid
- Karen Brouwer, Secretaris

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Bij Mondiaal FNV werd in 2021 voorbereidend werk gedaan voor het opzetten van een personeelsvertegenwoordiging. Hoewel de grootte van de organisatie dit niet vereist is het een goede manier om

werknemersbetrokkenheid en transparantie verder vorm te geven. De medewerkers kozen ervoor om een ondernemingsraad op te zetten in plaats van een personeelsvertegenwoordiging (PVT). De verkiezingen vonden uiteindelijk begin 2022 plaats, waarop de OR werd geïnstalleerd.

CAO EN BELONINGSBELEID

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

WERKCULTUUR

Mondiaal FNV-medewerkers kunnen flexibel werken, op kantoor of vanuit huis voor een betere werk-privé-balans. Sinds de start van de COVID-pandemie werkten alle medewerkers van Mondiaal FNV vanuit huis. We volgen hierin het beleid van de FNV.

Medewerkers worden gestimuleerd om nieuwe vaardigheden te leren of nieuwe kennis op te doen door het volgen van cursussen. Medewerkers kunnen daar zelf ook een verzoek toe doen.

OMGANGSVORMEN EN INTEGRITEIT

Professionaliteit en transparantie hebben we bij Mondiaal FNV hoog in het vaandel staan en we herijken ons beleid en praktijk regelmatig. Onderdeel daarvan is maken van beleid omgangsvormen en integriteit en het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon.

In 2021 stelden we een intern klachtenreglement en een klachtenregeling voor externen vast, waaronder de mogelijkheid om anoniem klachten in te dienen via een derde partij (See Hear Speak Up, bereikbaar via de website van Mondiaal FNV). We werkten met alle medewerkers aan het opnieuw vormgeven van onze gedragscode.

DE VERTROUWENSPERSOON

Per 1 maart 2020 werd Inge te Brake (Te Brake Advies) aangesteld als externe vertrouwenspersoon voor Mondiaal FNV voor de duur van 1 jaar met een automatische verlenging van telkens 1 jaar.

De doelstelling van Mondiaal FNV voor het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is het inzetten van een gekwalificeerde adviseur in de rol van externe vertrouwenspersoon voor de medewerkers (zowel in dienst als op consultancybasis) van Mondiaal FNV. Op deze manier bieden wij onze medewerkers de mogelijkheid iemand van buiten de organisatie in te kunnen schakelen voor overleg en/of meldingen over zowel omgangsvormen als integriteitintegriteit. De werkzaamheden van deze vertrouwenspersoon voert zij in vertrouwen uit. Ook voor derden die klachten of vragen hebben is de vertrouwenspersoon bereikbaar (naast See Hear Speak Up).

MELDINGEN 2021

In 2021 hebben zich 2 personen gemeld bij de vertrouwenspersoon, met respectievelijk een vraag en een casusgesprek over omgangsvormen. De vraag is beantwoord. De betrokkene in de casus heeft na 2 gesprekken de casus zelf tot een goed eind weten te brengen.

Er zijn in 2021 geen klachten met betrekking tot medewerkers of activiteiten van Mondiaal FNV gemeld.

FINANCIËEL VERSLAG 2021*

FINANCIËLE MIDDELEN VOOR VAKBONDSONDERSTEUNING

In 2021 steunde Mondiaal FNV ongeveer zestig projecten van partners. De financiële middelen hiervoor kwamen het afgelopen jaar voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken (BUZA) in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Sustainable Textile Initiative: Together for Change (STITCH). Andere bronnen waren het FNV Solidariteitsfonds, waar 0,7 procent van de contributie van FNV-leden naartoe stroomt, en het Mondiaal FNV Fonds, waarin donaties van leden en niet-leden en bijdragen uitcao-afspraken samenkomen. Daarnaast ontvangen we bijdragen voor onze inzet vanuit samenwerkingen met andere organisaties, bijvoorbeeld Stichting Wage Indicator en een bijdrage van de Algemene Onderwijsbond (AOB).

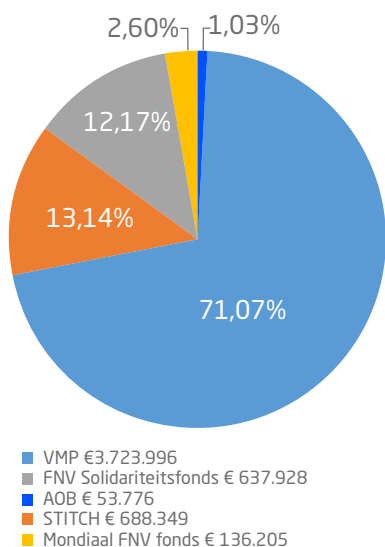
In 2021 startten de nieuwe subsidiefases voor het VMP en STITCH, waarvoor de programma's eind 2020 werden goedgekeurd. In het kader van het VMP sloten we begin 2021 een strategische overeenkomst met BUZA die loopt tot 2030 (tien jaar) en het STITCH programma loopt vijf jaar.

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

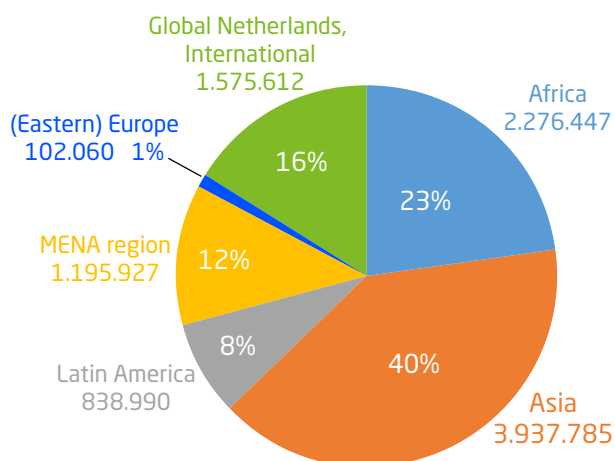
PROJECTBESTEDINGEN

Met de ontvangen subsidies en donaties ondersteunt Mondiaal FNV projecten van partners in Azië, Afrika en Latijns-Amerika. Vanuit het VMP werd 71,07% van de projectbestedingen gefinancierd. Vanuit STITCH 13,14%. De overige bronnen stonden garant voor 15,8% van de projectbestedingen.

Gerealiseerde project- & activiteitenbetalingen / minus terugstortingen



Regionale verdeling toekenningen alle fondsen



TOELICHTING OP HET FINANCIËEL VERSLAG

Stichting Mondiaal FNV beschikt in 2021 over middelen van de overheid via het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP), het STITCH-programma, kleinere subsidies, en eigen middelen afkomstig van de FNV, FNV-sectoren, de AOb en donateurs. Ook worden inkomsten in samenwerking met de FNV verworven via het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Sinds 1 januari 2012 heeft Mondiaal FNV de ANBI-status. Sinds 01-01-2017 wordt op accrual-basis gerapporteerd om meer aan te sluiten bij de subsidierapportages, wat wil zeggen dat de gevolgen van transacties (financiële feiten) worden verwerkt in het boekjaar waarin zij zich voordoen en niet wanneer de daarmee samenhangende uitgaven worden gedaan of de liquide middelen worden ontvangen. Aangegane projectverplichtingen voor komende jaren worden daardoor direct meegenomen en het totaal aan verplichtingen dat aangegaan is komt daarmee beter in beeld.

Hiermee verantwoordt Stichting Mondiaal FNV op basis van algemeen aanvaarde verslaggevingsregels en meer specifiek Richtlijn C1 voor Kleine organisaties zonder winststreven.

In 2021 verstrekke de FNV aan Mondiaal FNV een instandhoudingsbijdrage (€282.000).

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

De inkomsten van Mondiaal FNV zijn redelijk stabiel te noemen. In 2021 startten twee nieuwe subsidieprogramma's. Met het ministerie van Buitenlandse Zaken, Directie Duurzame Economische Ontwikkeling (DDE) gingen we een nieuwe strategische samenwerking aan van 10 jaren onder het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Onder penvoerderschap van Fair Wear Foundation startte het Sustainable Textile Initiative: Together for Change (STITCH) onder het subsidieprogramma Power of Voices van het ministerie van Buitenlandse Zaken waaraan Mondiaal FNV als subsidiepartner deelneemt. Daarnaast werkt Mondiaal

FNV ook als projectpartner en/of toeleverancier samen met Stichting Arisa, Stichting Loonwijzer en met de FNV (in het kader van de IRBC agreements).

De COVID-19 pandemie heeft nog steeds effect op de slagkracht van partners wat betreft de uitvoering van projecten en het aangaan van nieuwe projectverantwoordelijkheden. Desondanks konden in 2021 veel nieuwe projecten worden gestart.

VMP

De door de Stichting beheerde middelen zijn voornamelijk afkomstig uit het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP). Het jaar 2021 was het eerste jaar van de VMP-subsidieperiode 2021- 2030. In 2021 bedroegen de projectenbijdragen vanuit het VMP in totaal 76,29% van alle projectbijdragen gedaan door Mondiaal FNV.

In 2021 is een bedrag van € 7.125.040 aan projectgelden gecommiteerd binnen het VMP, de apparaatskostenvergoeding bedroeg € 1.112.170. Samen maakt dit een bedrag € 8.237.210, 67% van de netto-omzet van Mondiaal FNV.

Het gecommiteerde bedrag ligt vele malen hoger dan in 2020, doordat het de start van een nieuwe subsidieperiode betrof en daardoor veel nieuwe committeringen zijn aangegaan. In 2020 was het juist de afloop van de oude subsidieperioden waardoor de toekenningen in dat jaar laag waren. Aan het eind van het jaar 2021 is een tweede voorschot verstrekt door het ministerie. Hierdoor is er in de jaarrekening een vooruit ontvangen bedrag van ruim € 5 miljoen opgenomen.

STITCH

STITCH is een samenwerking tussen Fair Wear Foundation (FWF), CNV Internationaal, Mondiaal FNV, ETI (VK), CIVIDEP (India) en CDI (Vietnam). Het partnerschap wordt gefinancierd uit een 5-jarige subsidie van het ministerie van Buitenlandse zaken in het kader van het Power of Voices programma. FWF heeft het penvoerderschap.

In 2021 is binnen STITCH door Mondiaal FNV een bedrag van € 1.718.988 gecommiteerd aan projecten. De apparaatskostenvergoeding bedroeg € 364.129.

APPARAATSKOSTEN

Vanaf 2013 worden de apparaatskosten (organisatiekosten) toegerekend op basis van de urenregistratie en wordt niet meer gewerkt met een vast te vergoeden percentage. Daardoor kunnen begroting en daadwerkelijke resultaten van elkaar afwijken; hoewel getracht wordt om zo realistisch mogelijk te begroten kan het voorkomen dat op een programma meer of minder uren worden geschreven in een betreffend jaar.

Afwijkend is de organisatiebijdrage van de FNV. Dit onderdeel van de bijdrage is niet bestemd voor specifieke projecten, maar voor de financiering van een deel van de apparaatskosten, waaronder de fondsenwerving, en deze bijdrage blijft daardoor gelijk.

VERMOGEN MONDIAAL FNV

Het vermogen van Mondiaal FNV bestaat uit de voormalige reserve-apparaatskosten en fonds FNV Vakcentrale. Het vermogen is een buffer om eventuele niet voorziene tegenvallers op te kunnen vangen. De omvang van het vermogen is niet gemaximeerd. Binnen het vermogen van Mondiaal FNV is een bestemmingsfonds gecreëerd dat alleen te gebruiken is om meer dan 100% van de STITCH en VMP gelden te committeren zodat voorkomen kan worden dat een onderbesteding plaatsvindt op de VMP of STITCH-gelden van BuZa, zoals is overeengekomen met het bestuur van Mondiaal FNV. Het vrije vermogen van Mondiaal FNV is gestegen met € 207.601,- naar € 1.770.843,-.

LONEN EN SALARISSEN

Bij Mondiaal FNV werkten in 2021 19 mensen (15,94 FTE). Zes collega's stonden tot februari 2021 onder contract bij de FNV. Salariskosten werden aan Mondiaal FNV doorberekend. In februari 2021 kregen deze collega's een arbeidscontract bij Mondiaal FNV. Hierdoor is in de jaarrekening een verschuiving te zien van doorbelaste lonen naar lonen en salarissen. De lonen en salarissen stijgen hierdoor en de doorbelaste kosten dalen hierdoor evenredig.

Jaarrekening 2021

Balans per 31 december 2021

(voor bestemming saldo van baten en lasten)

	<u>31 dec 2021</u>	<u>31 dec 2020</u>
ACTIVA		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Inventaris	3.053	4.297
Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>0</u>	<u>15.495</u>
	3.053	19.792
Vlottende activa		
Vorderingen en overlopende activa		
Debiteuren	1.253.052	156.338
Vorderingen subsidieverstrekkers	434.787	367.010
Overige vorderingen	<u>46.209</u>	<u>31.361</u>
	1.734.048	554.709
Liquide middelen		
Rekening courant bank	13.446.488	5.463.396
Kas	<u>0</u>	<u>173</u>
	13.446.488	5.463.569
	<u>15.183.589</u>	<u>6.038.070</u>

Balans per 31 december 2021

(voor bestemming saldo van baten en lasten)

	<u>31 dec 2021</u>	<u>31 dec 2020</u>
PASSIVA		
Eigen vermogen		
Vermogen FNV Mondiaal	1.563.242	1.563.242
Bestemmingsfonds	773.647	773.647
Fondsen donaties met bestemming	443.517	441.517
Saldo van baten en lasten boekjaar	<u>207.601</u>	<u>-1</u>
	2.988.007	2.778.405
Kortlopende schulden		
Projectverplichtingen per financieringsstroom	5.576.399	702.160
Schulden aan participanten	1.234.101	1.234.131
Schulden aan leveranciers en handelskredieten	75.828	618.433
Belastingen en premies sociale verzekeringen te betalen	0	-369
Schulden ter zake van pensioenen	877	0
Schulden subsidieverstrekkers	5.138.204	210.488
Overige schulden	95.331	94.617
Overlopende passiva	<u>74.842</u>	<u>400.205</u>
	12.195.582	3.259.665
	<u>15.183.589</u>	<u>6.038.070</u>

Staat van baten en lasten over 2021

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
Omzet	12.227.502	4.952.502
Kostprijs van de omzet	<u>-9.973.222</u>	<u>-2.258.633</u>
Brutosaldo	2.254.280	2.693.869
Personeelskosten	1.618.316	1.645.328
Afschrijvingen	17.330	28.518
Huisvesting	97.070	96.413
Kantoorkosten	78.721	129.416
Verkoopkosten	22.205	25.628
Algemene kosten	<u>170.531</u>	<u>161.329</u>
Totaal lasten	2.004.173	2.086.632
Saldo van baten en lasten	<u>250.107</u>	<u>607.237</u>
Financiële baten & lasten	-42.506	-11.125
Saldo van baten en lasten na financiële lasten	<u><u>207.601</u></u>	<u><u>596.112</u></u>

*Betreft pre-controle gegevens omdat de controle op de jaarrekening is vertraagd.

COLOFON

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

RELEVANTE LINKS

Jaarverslag online: fnv.nl/jaarverslagmondiaal

[Help mee](#)

[Doneer](#)

[Over Mondiaal FNV](#)

Fotografie

Roderick Polak (cover), Liesbeth Dinissen, Laura Cnossen, cILO/photo pool ILC / Marsinah FM, APVVU.

Video's

Cooler Media, BLF, IDWF, IndiaToday



mondiaalfnv.nl