



SOLIDARITEIT IN KAART

Jaaratlas 2016

Mondiaal **FNV**

INHOUDSOPGAVE

WERELDKAART PROGRAMMALANDEN	2	WERELDKAART PRECARIOUS WORK	16
<i>Oost-Afrika: Werknemers en werkgevers lobbyen samen voor betere arbeidsmigratie</i>	4	<i>Peru: Pulpwet leidt tot nieuwe generatie vakbondsbestuurders</i>	18
<i>Indonesie: Dialoog in plaats van stakingen</i>	5	<i>Zuid-Afrika: Community Care Workers werken hard aan erkenning</i>	19
WERELDKAART FNV SOLIDARITEITSPROJECTEN	6	WERELDKAART IMVO	20
<i>Venezuela: De cursisten van Jan Hol durven hun mond open te doen</i>	8	<i>Kinderarbeid cacao productie: "Niets veranderd!"</i>	22
<i>Oeganda: Steven Ocakekon gaat weer naar school</i>	9	<i>Database lonen: 40 miljoen bezoekers voor de Loonwijzer/WageIndicator!</i>	23
<i>Turkije: Hoofdbestuur ontvangt roze commissie</i>	10	Terugblik met Leo Hartveld en Coen van der Veer	24
<i>Honduras: Lilian Castillo heeft haar baan terug!</i>	11	Over het werk van Mondiaal	26
WERELDKAART VAKBONDSRECHTEN	12	Feiten en cijfers	27
<i>Bangladesh: Een nieuw tijdperk voor landarbeiders</i>	14		
<i>Zimbabwe: De ZCTU zet de tering naar de nering</i>	15		

Coverfoto en onderstaande foto: Frans Dekker



Op de foto en op de cover: schoolkinderen in Oeganda

Project: Bestrijding van kinderarbeid en ontwikkeling van kinderarbeidvrije zones.

Het voorkomen en uitroeien van kinderarbeid en het verbeteren van de beschikbaarheid en de kwaliteit van het onderwijs zijn belangrijke aspecten van de ontwikkeling van kinderarbeidvrije zones. Dit zijn gebieden waar alle kinderen naar school gaan en niet meer hoeven te werken. Hoewel onderwijs alleen niet genoeg is, kan de onderwijssector een essentiële bijdrage leveren, samen met lokale en nationale overheden, de vakbeweging, werkgeversorganisaties en multilaterale organisaties. Dit project van Education International past in het grotere Stop Kinderarbeid project Out of work, Into School.

VOORWOORD

EEN DEUK IN EEN PAKJE BOTER

Misschien wel de grootste politieke gebeurtenis voor ons in 2016 was het tekenen van de vrede in Colombia. Dit land staat al decennia lang bekend als 's werelds gevaarlijkste land voor vakbondsactivisten. Het tekenen van de vrede tussen de regering en de rebellen van de FARC betekent dat Colombia een blad-zijde in de geschiedenis omslaat: een aardverschuiving van hier tot Tokyo. Het is fantastisch nieuws voor onze partners in Colombia, met name de vakcentrale CUT. Colombia is *booming*. Het land maakt als hoger middeninkomensland een snelle economische ontwikkeling door. Een sterke vakbeweging is broodnodig om de opbrengsten van die groei ook eerlijk te verdelen. 'Eerlijk delen' is bepaald nog niet de situatie op het Colombiaanse platteland, waar grootgrondbezitters gesteund door paramilitairen nog steeds de dienst uitmaken. Het vredesakkoord maakt dat er hopelijk gauw een einde aan deze verschrikkelijke toestanden komt. Aanpalend goed nieuws is dat de vakbeweging in Colombia steeds vaker samen optrekt: de vakcentrales CUT, CTC en de CGT hebben samen actie gevoerd voor het vredesakkoord. Vanuit Mondiaal FNV hebben wij deze samenwerking steeds van harte ondersteund.

'Samenwerking' was afgelopen jaar niet alleen een *buzzword* in Colombia. Zo zijn wij bij Mondiaal FNV erg blij met de samenwerking met de DECP (Dutch Employers' Cooperation Programme - dat is, zeg maar, de 'Mondiaal' van de Nederlandse werkgevers). Samen met de DECP kunnen we een 'deuk in een pakje boter' slaan op het gebied van de sociale dialoog. Zo'n dialoog is al op gang gebracht in Peru en Oost-Afrika (zie elders in deze Jaaratlas), en we zoeken naar mogelijkheden in andere landen. Interessant daarbij is de samenwerking die we zijn aangegaan met Scandinavische vakorganisaties en hun werkgeverorganisaties.

In de afgelopen periode hebben we afscheid genomen van een aantal projectpartners die niet passen bij de keuzes in het volgende vierjarenplan of met wie we de relatie na jaren willen veranderen. Voor een aantal van die organisaties zijn we binnen de FNV 'de boer op gegaan' om FNV-sectoren te interesseren voor een solidariteitsrelatie. Wij zijn erg blij met het resultaat hiervan. Zo ondersteunt FNV Diensten nu de vakbond voor dienstmeisjes in Peru (SINTTRAHOL), de straatverkopersalliantie KENASVIT in Kenia, de bond van huishoudelijk personeel in Zuid-Afrika (SADSAWU) en ZISEGU, de bewakersvakbond in Zimbabwe. FNV Handel onderzoekt of ze de straatverkopersalliantie in Zuid-Afrika (SAITA) kunnen ondersteunen.

FNV Zorg en Welzijn verkent samenwerking met de nieuw opgerichte Zuid-Afrikaanse vakbond NUCWOSA voor *community care workers* (zie ook elders in deze Jaaratlas). Daarnaast ondersteunt Zorg en Welzijn, samen met actieve kaderleden in de kinderopvang, een kinderopvangproject van vrouwenvakbond SEWA uit India. Een aantal partners profiteert van speciale afspraken in Nederlandse cao's. Het gaat onder meer om de bond van informeel werkenden (UNIWA) in Ghana, de landbouwbond APVVU uit Zuid-India, de transportbonden in Zuid-Azië en de internationale bouwbond (BWI) met hun projecten tegen kinderarbeid in India. Ook werden in 2016 weer speciale afspraken in cao's gemaakt voor het project van OSHE in Bangladesh, om de vuilnisrapers te organiseren en hun kinderen naar school te laten gaan.

Steeds meer FNV-leden zijn actief binnen internationale solidariteitsprojecten in hun sector. Ze doen mee aan uitwisselingen of zijn lid van de werkgroep internationale samenwerking. De projecten waarvoor ze zich inzetten zijn te zien op de in 2016 gelanceerde website Solidariteitsprojectenfnnv.nl.

Binnen de FNV zelf is de zogenoemde 'ketenbenadering' steeds meer gemeengoed geworden. Een aantal spraakmakende FNV'ers zet zich met ziel en zaligheid in om het bewustzijn over het belang van *decent work* in de hele productieketen te laten groeien. Het zijn FNV-bestuurders uit verschillende sectoren zoals Carla Kiburg (bankensector), Jacob Plat (textiel) en René Kouwenhoven (bloemensector) die de geesten rijp weten te krijgen voor solidariteit langs de hele keten. Zodat afspraken over maatschappelijk verantwoord ondernemen óók meetbaar effect hebben helemaal onderin de keten. Onze partners in zuidelijke landen hebben een vitale rol te spelen in het monitoren van de vooruitgang en het luiden van de alarmbel als de afspraken worden geschonden.

Zat te doen, kortom. Daarom is het verheugend dat we eind 2016 onze samenwerking met het ministerie van Buitenlandse Zaken hebben vernieuwd. Opnieuw voor een periode van vier jaar.

Dian van Unen,
Hoofd van Mondiaal FNV

PROGRAMMALANDEN MONDIAAL FNV

Mondiaal FNV heeft acht landen als ‘programmaland’ aangemerkt: Colombia, Peru, Zuid-Afrika, Ghana, Zimbabwe, Bangladesh, Indonesië en de regio Oost-Afrika (Kenia, Tanzania, Oeganda, Rwanda, Burundi en Ethiopië). In de programmalanden werkt Mondiaal FNV gedurende lange tijd samen met projectpartners om gezamenlijk meer resultaten te halen.

Deze gezamenlijke resultaten dragen bij aan een eerlijker verdeling van inkomen en welvaart, *decent work*, gelijke rechten en de zekerheid om in eigen levensonderhoud te kunnen voorzien.

Op deze wereldkaart staan de speerpunten en partners beknopt per programmaland vermeld.



Colombia

Speerpunten:

Monitoring en handhaving van vakbondsrechten en collectieve onderhandeling in vele sectoren, terugdringen flexarbeid en outsourcing.

Partners:

De vakcentrales CTC en CUT; internationale vakbonds-federaties en de nationale bonden voor de publieke sector, mijnbouw, energie, bloementeel, en bouw, bouwmarkten en beveiligingsbedrijven, arbeids-ngo's voor vakbonds-rechten. **Zie ook pag. 15.**

Peru

Speerpunten:

Sociale dialoog, tegengaan sectorale wetten die rechten beperken/onzeker werk, gelijkheid mannen en vrouwen, veiligheid en gezondheid.

Partners:

Vakcentrale CGTP, vakbonden in kleding, landbouw, voeding, overheid, huishoudelijk werk, kleine zelfstandigen; onderzoeksinstituut Plades, samenwerkende bonden op gebied van gezondheid CIS. **Zie ook pag. 18**

Zuid-Afrika

Speerpunten:

Campagnes voor lonen boven de armoedegrens; bevordering van het recht op organisatie en onderhandeling op de werkvloer; sociale zekerheid en veiligheid & gezondheid; lobby gemeentes en regionale overheden voor verbetering van de positie van straatverkopers, *decent work* in de wijnbouw.

Partners:

Arbeids-ngo voor: training cao-onderhandelingen; media-campagnes *decent work*; veiligheid & gezondheid; onzeker geworden werk; ondersteuning in de informele sector; vakbond voor vliegveldmedewerkers en de vakbond voor huishoudelijke hulpen, platform van agrarische bonden.

Ghana

Speerpunten:

Voedselzekerheid door leefbaar loon, betere sociale zekerheid voor informele, flexwerkers en pensioengerechtigden, uitbreiding sociale dialoog voor werkers in de informele economie, gelijkheid mannen en vrouwen, capaciteitsversterking vakbonden.

Partners:

Vakcentrale TUC, vakbonden in publieke sector, mijnbouw en informeel werk. Onderzoeksinstituut LPRI.

Bangladesh

Speerpunten:

Voedselzekerheid door verbeterde wetgeving en bereidheid van bedrijven om een leefbaar loon te betalen; gelijkheid mannen en vrouwen; verbeterde wetgeving over en toepassing door werkgevers van *decent work* met leefbaar loon, sociale zekerheid en veilige arbeidsomstandigheden; capaciteitsversterking arbeids-ngo's en vakbonden.

Partners:

Arbeids-ngo's ten behoeve van voedselzekerheid en *decent work* voor landarbeiders, kledingarbeiders, vuilnisrapers, leerlooiers; de internationale vakbondsfederaties voor metaal, kleding en bouw en de aangesloten vakbonden voor scheepsslopers, kledingarbeiders en steenbakkers. Internationale vakbondsfederaties voor transport en publieke sector.

Indonesië

Speerpunten:

Recht op organisatie en cao, sociale zekerheid, verhoging minimum loon, terugdringen van outsourcing, vakbondsrechten op oliepalplantages.

Partners:

Vakcentrale KSPI; vakbondsfederaties FSMI en ASPEK, vakbonden voor mediawerkers; de internationale vakbondsfederaties voor metaal-, chemie- en elektronica-sector, publieke sector, bouw; arbeids-ngo's voor vakbondsrechten.

Regio Oost-Afrika: Kenia, Tanzania, Uganda, Ethiopië, Rwanda en Burundi

Speerpunten:

Leefbaar loon in bouw-, en bloemensector; opname van *decent work* en sociale zekerheidsclausules in cao's; vermindering van loonkloof tussen mannen en vrouwen in bloemensector, capaciteitsversterking, sociale dialoog regionaal (zie ook pag. 4), vakcentrale Oeganda voor *decent work*.

Partners:

Vakcentrale Oeganda NOTU, vakcentrale Rwanda CESTRAR, regionale vakbondsfederatie EATUC, internationale vakbondsfederatie en de aangesloten vakbonden in de bouw; arbeids-ngo en haar partners in de bloemensector; de internationale federatie voor straatverkopers Streetnet en haar aangesloten organisaties van straatverkopers en markthandelaren, Wage Indicator.

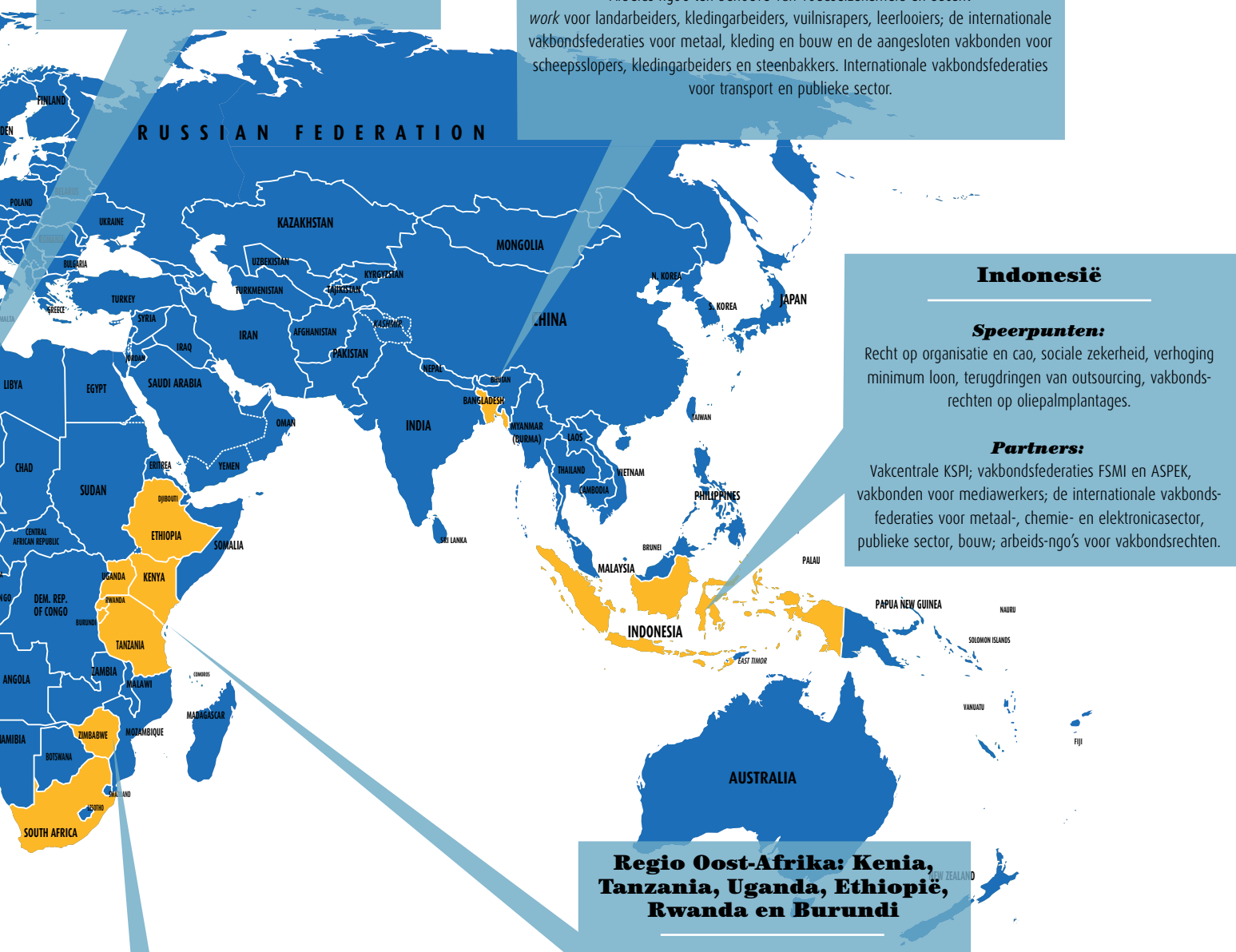
Zimbabwe

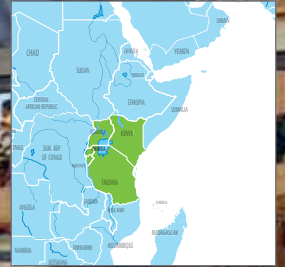
Speerpunten:

Vakbondsrechten binnen breed maatschappelijk kader van mensenrechten, democratie en goed bestuur. Scholing en *organising* zijn de belangrijkste middelen.

Partners:

Vakcentrale ZCTU, vakbonden in de bouwsector en de beveiliging, onderzoeksinstituut LEDRIZ.





OOST-AFRIKAANSE GEMEENSCHAP

WERKNEMERS EN WERKGEVERS LOBBYEN SAMEN VOOR BETERE ARBEIDSMIGRATIE

Bart Eijgenhuijsen / Hollandse Hoogte

Werknemers en werkgevers in Oost-Afrika hebben de handen ineen geslagen in een poging om de arbeidsmigratie in de regio beter te regelen. In plaats van de huidige willekeur lobbyen ze voor méér vrijheid, maar met sociale bescherming.

In 1999 is de Oost-Afrikaanse Gemeenschap (EAC) opgericht, waarin de landen Kenia, Tanzania en Oeganda (in 2007 aangevuld met Rwanda en Burundi) samenwerken met als doel de regionale integratie te bevorderen. Sinds 2010 proberen de landen ook echt een gemeenschappelijke markt te vormen. De besprekingen tussen de landen verlopen traag, maar erger is dat werkgevers en werknemers nauwelijks worden betrokken bij de plannen om, bijvoorbeeld, de migratie van arbeid te regelen.

WERKGEVERS EN WERKNEMERS KOMEN TOT GEZAMENLIJKE POSITIE

De afgelopen periode hebben de regionale werknemersorganisatie EATUC en de regionale werkgeversorganisatie EAEO gezamenlijk een onderzoek uitgevoerd naar de gevolgen van de, vooralsnog beperkte, liberalisering van de arbeidsmigratie in de Gemeenschap, en de voorwaarden voor het verdere opruimen van barrières in het toelaten van arbeidskrachten uit andere landen. Met de onderzoeksresultaten willen beide organisaties lobbyen voor betere voorwaarden waaronder de liberalisering van arbeidsmigratie kan worden voortgezet.

In de Oost-Afrikaanse regio staan werknemers en werkgevers niet vanzelfsprekend hetzelfde beleid met betrekking tot arbeidsmigratie voor. De werkgevers hebben uiteraard belang bij het ruim beschikbaar zijn van goedkope arbeidskrachten, terwijl de vakbeweging arbeidsmigranten wil beschermen tegen uitbuiting, en de verdringing van lokale mensen door goedkope arbeidskrachten van elders wil tegengaan. De ervaringen van de liberalisering binnen de Europese Unie kunnen daarbij tot lering dienen. Toch zijn ze erin geslaagd een gezamenlijke positie te formuleren.

“Het huidige onderzoeksrapport benadrukt vooral de zegeningen van vrije migratie van arbeid”, stelt Rosa van Wieringen van Mondiaal FNV. Dat is niet verrassend, getuige het grote aantal – vooral bureaucratische – belemmeringen die de diverse landen nu opwerpen tegen de komst van arbeidsmigranten van elders. Voor de bonden staat in ieder geval het principe voorop dat gelijke arbeid op dezelfde plaats, onder dezelfde voorwaarden moet plaatsvinden. Van Wieringen: “Het beleid is nu vooral willekeur.”

De verschillende landen binnen de Oost-Afrikaanse Gemeenschap staan tegenover elkaar als het gaat om liberalisatie van arbeidsmigratie. Kenia bijvoorbeeld, is voorstander van verregaande liberalisering, terwijl Tanzania juist haar grenzen graag zoveel mogelijk dicht houdt. Dit maakt het voor de EAC lastig om tot een gezamenlijk beleid te komen.

GEZAMENLIJK OPTREKKEN

Het gezamenlijk optrekken van EATUC en EAEO is opmerkelijk in deze regio, waar werkgevers en bonden soms hard kunnen *clashen*. Bij zo'n nieuwe samenwerking past ook een nieuwe financiering. Voor het eerst hebben Mondiaal FNV en haar evenknie bij de werkgevers, DECP, gezamenlijk een project gefinancierd. Het vertrouwen aan het eind van het project was zo groot dat DECP Mondiaal FNV vertegenwoordigde bij de presentatie van de gezamenlijke positie bij het Oost-Afrikaanse parlement. “Het is een prettige samenwerking,” concludeert Van Wieringen, “waarbij we ook nauw afstemmen met Scandinavische vakcentrales en werkgeversorganisaties.” De samenwerking tussen DECP en FNV en met de Scandinavische organisaties in de steun aan EAEO en EATUC zal in de komende periode geïntensiveerd worden.

DIALOOG IN PLAATS VAN STAKINGEN

Hoewel het vakbondsklimaat in Indonesië na jaren van vooruitgang nu weer onder druk staat, sleepten de onafhankelijke vakbond Serbundo en vakcentrale KSPI toch belangrijke overwinningen voor werknemers binnen.

“De afgelopen vijf jaar heeft de vakcentrale KSPI in Indonesië laten zien een drijvende kracht voor de nationale vakbeweging te zijn, mede dankzij ondersteuning door Mondiaal FNV,” aldus een onafhankelijke evaluatie van de projecten die Mondiaal steunde bij de KSPI.

Er ontstond in die periode dan ook een relatief gunstig vakbondsklimaat, maar daar is nu jammer genoeg een kentering in gekomen, zegt Mondiaal FNV-beleidsmedewerker Tjalling Postma: “De huidige president Joko Widodo is vooral uit op het scheppen van een gunstig investeringsklimaat en daar passen lastige, onafhankelijke vakbonden niet goed in.”

26 ACTIVISTEN VRIJGESPROKEN

Mondiaal FNV heeft naast haar reguliere steun de KSPI ook geholpen een klacht bij de International Labour Organisation (ILO) in te dienen vanwege het geweld tegen vakbondsleden. De ILO heeft Indonesië nu ter verantwoording geroepen en de regering geadviseerd een programma te ontwikkelen om tot betere omgangsvormen te komen.

Een andere belangrijke zege behaalde de vakbeweging op 22 november 2016 toen de rechter 26 activisten, onder wie leiders van partnerorganisaties van Mondiaal FNV, vrijspak. Ze waren een jaar eerder gearresteerd tijdens een grote demonstratie in Jakarta tegen de nieuwe wet 78/2015 om het minimumloon vast te stellen zonder overleg met de werknemers en werkgevers.

ONAFHANKELIJKE VAKBOND VOOR WERKNEMERS OLIEPALMPLANTAGES

Ondanks de verslechterde vakbondssituatie zijn er meer successen geboekt in het afgelopen jaar. Zo waren op Sumatra de onafhankelijke vakbonden voor oliepalmplantagewerkers verdwenen tot Serbundo in dat gat sprong. Deze onafhankelijke vakbond is er in geslaagd cao's af te sluiten met dochterbedrijven van de palmoliegigant Wilmar. Op een zo'n plantage kreeg de vakbond het bijvoorbeeld voor elkaar dat alle 68 oproepkrachten een vast dienstverband kregen, met als bijkomend



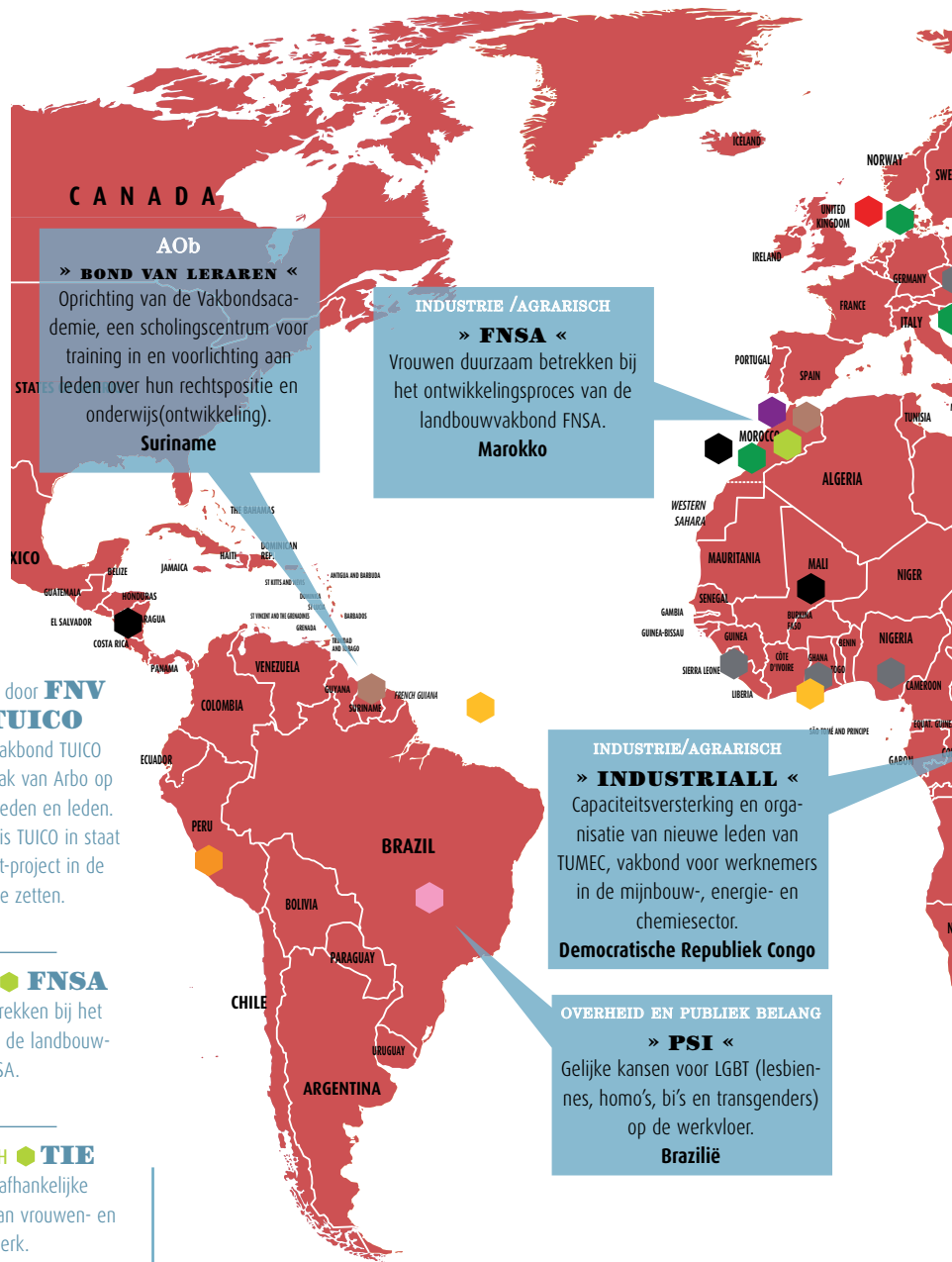
FILM OVER EEN BILLBOARD

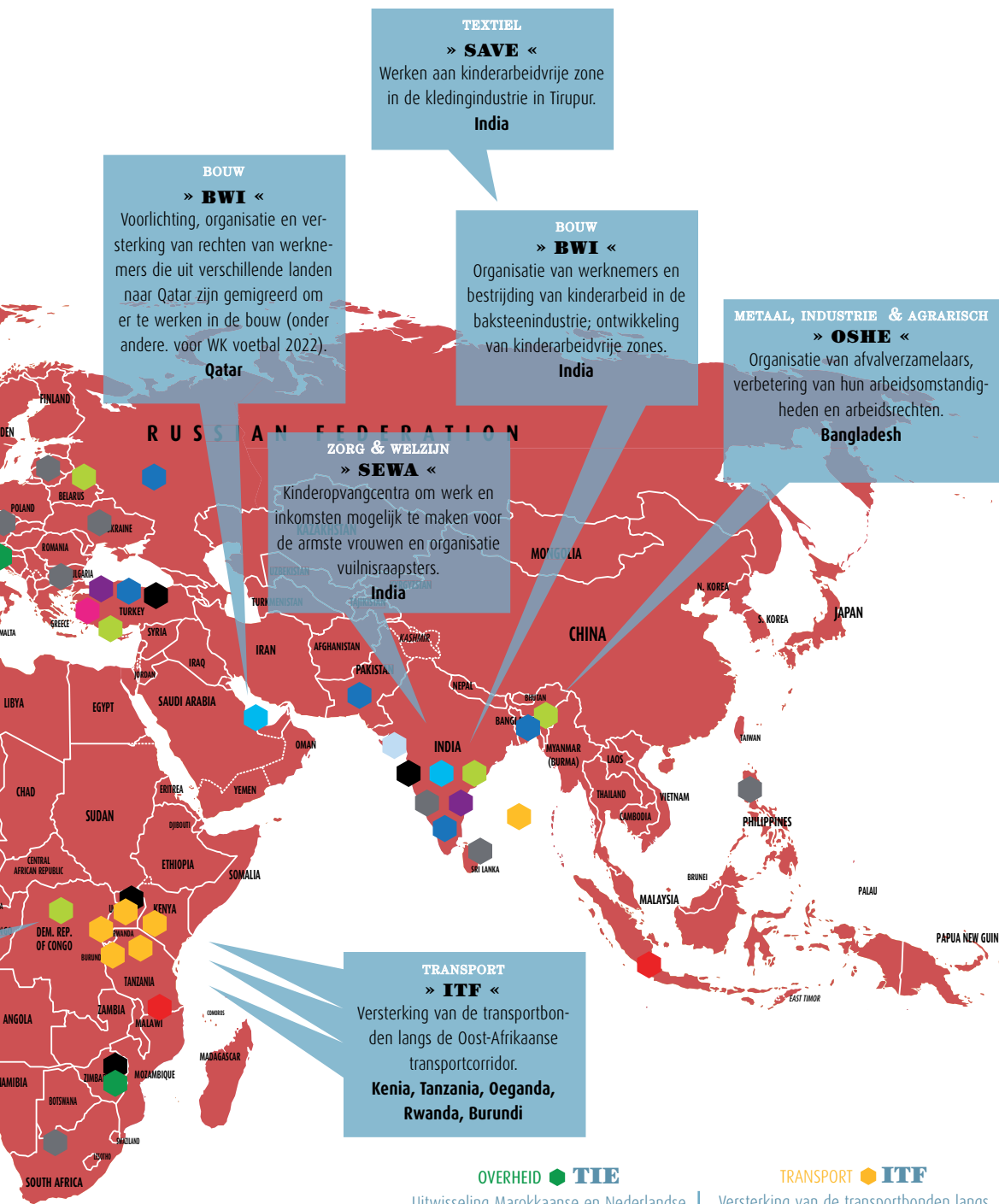
“Laten we samen de werkplekken vrij maken van alle seksuele intimidatie” staat er op het billboard op het industrieterrein Kawasan Berikat Nusantara (KBN), bij de oude haven in Jakarta. De FBLP, een federatie voor werknemers in de kledingindustrie van wie 95 procent vrouw, heeft heel wat moeite moeten doen voor ze toestemming kreeg om het billboard te plaatsen. Over die moeilijke weg maakten ze een film die in februari 2017 werd gelanceerd. In eerste instantie zouden vrouwen in de film vertellen over de seksuele intimidatie en aanranding in de fabriek, maar uiteindelijk trokken ze zich allemaal terug uit angst voor represailles. Omdat dit de noodzaak van de film alleen maar onderstreepte, bedacht FBLP het plan voor het billboard en maakte de film over hoe ingewikkeld het was om dat voor elkaar te krijgen. Het doorzettingsvermogen van FBLP is behalve met het billboard en de film ook beloond door het management van KBN met een klein kantoor dat in januari 2017 is geopend en waar vrouwen seksuele intimidatie kunnen rapporteren.

voordeel dat ze meteen lid zijn van de onafhankelijke bond. Voor de uitladers van kunstmestzakken op deze plantage regelde Serbundo een betere beloning en dwong de vakbond bovendien invloed af op wie dat werk mag doen. Medewerkers van de bond verdelen het werk nu eerlijk over de dagloners zodat deze niet langer zijn overgeleverd aan de grillen van het bedrijf, dat steeds dezelfde arbeiders het werk gunde. Dat er met de komst van Serbundo weer een onafhankelijke vakbond is op Sumatra, heeft bovendien de communicatie met het management verbeterd. Postma: “Daarvoor hadden de arbeiders alleen staking als instrument om invloed uit te oefenen - nu is er dialoog. Dat is een belangrijke verbetering.”

FNV SOLIDARITEITSPROJECTEN

De FNV steunt met eigen financiële middelen (en soms met menskracht) of draagt financieel bij aan projecten die zich richten op directe uitwisseling van kennis en ervaring tussen leden en bestuurders hier en in het betreffende land, opbouw van vakbondsnetwerken, trainingen in het voeren van sociale dialoog of veilig en gezond werken op de werkvloer en de bestrijding van kinderarbeid. Op deze wereldkaart staan deze solidariteitsprojecten van de FNV. Bij elk project staat vermeld in welke sector het project plaatsvindt.





TEXTIEL
» **SAVE** «
Werken aan kinderarbeidsvrije zone in de kledingindustrie in Tirupur.
India

BOUW
» **BWI** «
Voorlichting, organisatie en versterking van rechten van werknemers die uit verschillende landen naar Qatar zijn gemigreerd om er te werken in de bouw (onder andere. voor WK voetbal 2022).
Qatar

BOUW
» **BWI** «
Organisatie van werknemers en bestrijding van kinderarbeid in de baksteenindustrie; ontwikkeling van kinderarbeidsvrije zones.
India

METAAL, INDUSTRIE & AGRARISCH
» **OSHE** «
Organisatie van afvalverzamelers, verbetering van hun arbeidsomstandigheden en arbeidsrechten.
Bangladesh

ZORG & WELZIJN
» **SEWA** «
Kinderopvangcentra om werk en inkomsten mogelijk te maken voor de armste vrouwen en organisatie vuilnisraapsters.
India

TRANSPORT
» **ITF** «
Versterking van de transportborden langs de Oost-Afrikaanse transportcorridor.
Kenia, Tanzania, Oeganda, Rwanda, Burundi

METAAL ● **TIE**
Opbouw van een democratische en onafhankelijke vakbeweging in Rusland, via trainingen, uitwisseling, coaching en solidariteitsacties.
Rusland

METAAL ● **INDUSTRIE/AGRARISCH** ● **OSHE**
Organisatie van afvalverzamelers, verbetering van hun arbeidsomstandigheden en arbeidsrechten.
Bangladesh

OVERHEID ● **PSI**
Versterking van de sociale dialoog.
Moldavië

OVERHEID ● **TIE**
Uitwisseling Marokkaanse en Nederlandse vakbondskaderleden bij de inspectiediensten ONSA en NVWA over beleid t.a.v. voedselveiligheid binnen beide organisaties in de afgelopen jaren. Verspreiding van geleerde nieuwe strategieën binnen hun organisatie en vakbondskadergroep.
Marokko en Nederland

OVERHEID ● **PUBLIEK BELANG** ● **PSI**
Gelijke kansen voor LGBT (lesbiennes, homo's, bi's en transgenders) op de werkvloer.
Brazilië

TEXTIEL ● **SAVE**
Werken aan kinderarbeidsvrije zone in de kledingindustrie in Tirupur.
India

TRANSPORT ● **ITF**
Versterking van de transportborden langs de Oost-Afrikaanse transportcorridor.
Kenia, Tanzania, Oeganda, Rwanda, Burundi

TRANSPORT ● **ITF**
ITF-bonden hebben de kennis en vaardigheden om maatregelen ten behoeve van een veilige werkplek (in het vervoer) te ontwikkelen en te implementeren, en in het bijzonder om geweld tegen vrouwen en meisjes tegen te gaan.
Twaalf landen uit Azië, Afrika, Latijns Amerika

TRANSPORT ● **ITF**
Ontwikkelen effectieve organisatie- en onderhandelingsstrategieën voor transportwerkers koerierbedrijven.
Kenia, Oeganda, Tanzania, Ghana

ZORG & WELZIJN ● **PSI**
Decent work en sociale zekerheid voor gemigreerde werknemers in de gezondheidszorg.
Filippijnen, Ghana, Nigeria, Sierra Leone, Sri Lanka, Zuid-Afrika

ZORG & WELZIJN ● **SEWA**
Kinderopvangcentra om werk en inkomsten mogelijk te maken voor de armste vrouwen en organisatie vuilnisraapsters.
India

ZORG & WELZIJN ● **European Public Service Union**
Sterkere bonden, die representatief zijn voor de werkenden in de sector en actieve leden hebben.
Estland, Hongarije, Lithouwen, Oekraïne, Tsjechië

AOb ● **SNE onderwijsbond**
Train the trainers: voorkomen van schooluitval.
Marokko

AOb ● **Bond van Leraren**
Oprichting van de Vakbondsacademie, een scholingscentrum voor training in en voorlichting aan leden over hun rechtspositie en onderwijs(ontwikkeling).
Suriname

MEERDERE SECTOREN ● **Education International**
Out of Work and Into school: bestrijding kinderarbeid via de ontwikkeling van kinderarbeidsvrije zones. **Zie ook cover en binnenkant cover.**
Nicaragua, Oeganda, Mali, Zimbabwe, Turkije

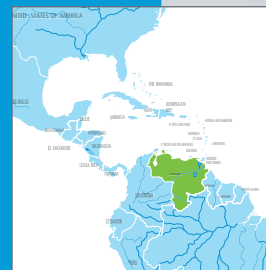
SENIOREN/UITKERINGSGERECHTIGDEN ● **APVU**
Met dit project zetten onze partners zich in om de uitvoering van de wet, die sociale zekerheid voor informeel werkenden garandeert, af te dwingen en werkgevers te stimuleren om tripartiete sociale zekerheidsstructuren op te zetten. Speciale aandacht voor pensioenen voor informeel werkenden en werkgelegenheidsprogramma's voor seizoenarbeiders die een deel van het jaar werkloos zijn.
India

INTERSECTORAAL ● **NETWERK ROZE FNV** ● **TIE**
Uitwisselings- en trainingsprogramma voor LGBTI-rechten op de werkvloer in Turkije.
Turkije

INTERSECTORAAL ● **NETWERK VROUWEN FNV** ● **TIE**
Uitwisseling over gender tussen Nederland, Marokko en Turkije.
Nederland / Marokko / Turkije

VAKBONDSSCHOOL VENEZUELA

DE CURSISTEN VAN JAN HOL DURVEN HUN MOND OPEN TE DOEN



De Nederlander Jan Hol heeft een gerespecteerde vakbondsschool weten op te bouwen in zijn nieuwe vaderland Venezuela. Zijn cursisten behoren tot de weinige kaderleden die hun mond durven open te doen voor de rechten van de arbeiders. Maar activisme is gevaarlijk in het geteisterde Venezuela.

Het is de enige plek in Venezuela waar werknemers kunnen leren over vakbondswerk: de vakbondsschool die Jan Hol in 1983 heeft opgezet. Inmiddels heeft de Escuela de Formación Obrera (EFO) in Maracay, de hoofdstad van de staat Aragua, honderden cursisten de kneepjes van 'echt' vakbondswerk geleerd: kennis over arbeidswetten, over arboregels, over de rol van de vakbeweging in een democratische samenleving, over het opbouwen van een sterke organisatie, en ga zo maar door. Jan Hol: "Met de dingen die de cursisten hier geleerd hebben, kunnen ze in hun bedrijf een belangrijke rol spelen bij het organiseren van hun collega's. Dankzij hun kennis over de rechten kunnen ze hun mond opentrekken. Vaak moeten we ze zelfs een beetje intomen, want in Venezuela is het opkomen voor je rechten niet zonder gevaar. Er zijn zat voorbeelden van mensen die hun activisme met de dood moesten bekopen." De huidige economische en politieke crisis in Venezuela heeft de ruimte voor onafhankelijke vakbonden nog verder beperkt.

'ARCHIPEL VAN GEÏSOLEERDE EILANDJES'

Zware tijden dus voor de vakbondsschool van Jan Hol. Tegelijkertijd is de behoefte aan goedgeschoolde vakbondsleders groter dan ooit. Juist nu het land de grootste crisis in decennia doormaakt, is de vakbeweging uiterst zwak. Er zijn een paar vakbondscentrales die vrijwel uitsluitend het verlengstuk zijn van de politiek en geen rol spelen in het vertegenwoordigen van de belangen van de werkenden. Daarnaast zijn er honderden kleine bonden die georganiseerd zijn op bedrijfsniveau. Jan Hol noemt het 'een archipel van geïsoleerde eilandjes'. De EFO doet wat ze kan om bijvoorbeeld oud-cursisten te helpen met cao-onderhandelingen, maar vaak genoeg moeten progressieve bonden het afleggen tegen andere bonden in het bedrijf voor wie de belangen van de werknemers minder tellen.

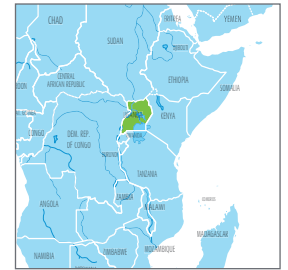
VINDINGRIJK EN OPTIMISTISCH

Jan Hol krijgt al jaren steun van FNV Senioren en Uitkeringsgerechtigden. Behalve de vakbondsschool ontvangt ook het zogenaamde Casa de la Mujer (het Vrouwenhuis) geld.

Het Casa de la Mujer komt op voor vrouwen die afhankelijk zijn van een pensioen of een uitkering. Het gaat in totaal om vijftienduizend euro per jaar, een klein bedrag, maar belangrijk om extra dingen van te doen, zegt Hol. Het is een afbouwsubsidie, besloten is dat de EFO zoveel mogelijk op eigen benen moet leren te staan. Met die boodschap zijn de mensen van EFO daadkrachtig aan de slag gegaan. Op salarissen valt weinig te bezuinigen want bijna al het werk wordt door vrijwilligers gedaan! Tegenwoordig verhuurt EFO leslokalen die niet worden gebruikt voor cursussen aan derden. En voor het advieswerk en de rechtshulp vraagt de school sinds kort een kleine vergoeding. Voorlopig levert het niet genoeg op. Jan Hol: "Venezuela staat aan de rand van de afgrond, dat maakt het voor ons moeilijk om eigen inkomsten te vinden. Maar we zijn vindingrijk en optimistisch. De magere jaren komen we ook wel door."



In september 2016 is de Vakopleidingsschool CECAL, waar EFO nauw mee samenwerkt, een bakkerij gestart waar kansarme jongeren het vak kunnen leren. Foto: Lucas Hoekman



KINDERARBEID OEGANDA

STEVEN OCAKEKON GAAT WEER NAAR SCHOOL

Kinderarbeid is niet altijd een kwestie van tewerkstelling van minderjarigen in fabrieken en naaiateliers. Minder zichtbaar, maar zeker zo vaak worden kinderen geacht mee te werken met de ouders op de eigen boerderij. Of ze worden thuis gehouden om voor de jongere kinderen te zorgen terwijl beide ouders buiten de deur werken

Adole Kelemente is leraar aan een lagere school in de Erussi-regio, in Noord-Oost Oeganda. In maart 2016 liet zijn leerling Steven Ocakacon weten dat hij niet meer naar school zou komen: zijn ouders hadden hem nodig op de boerderij. Kelemente liet het er niet bij zitten. Hij ging naar de boerderij van de ouders van Steven en na lang discussiëren beloofden ze hem dat Steven weer naar school zou kunnen. Kelemente: "Toen hij weer op school verscheen werd hij door alle leerlingen, een voor een, verwelkomd. Een geweldige boost voor zijn zelfvertrouwen."

BEWUSTZIJN OVER HET BELANG VAN ONDERWIJS

Adole vertelde dit verhaal aan Samuel Grumiau van Education International, de overkoepelende federatie van onderwijsbonden. Education International steunt, met financiering van Mondiaal FNV, een project van de Oegandese onderwijsbond UNATU (Uganda National Teachers' Union) in de Erussi-regio. Succesjes als met Steven zijn belangrijk want het proces is moeizaam. Kinderarbeid in de regio Erussi heeft meestal geen schuldlige partij: er is geen werkgever die de regels aan z'n laars lapt. Het zijn ouders die - soms noodgedwongen - hun kinderen thuis houden. Wat ook niet helpt, is dat Erussi een afgelegen, ruraal gebied is, waar scholen soms op uren lopen van de boerderijen liggen en waar de klassen soms wel tweehonderd leerlingen tellen. Alleen als ouders bewust raken van de waarde van onderwijs voor hun kinderen zal er iets veranderen.

Het afgelopen jaar heeft UNATU trainingen en workshops georganiseerd in de regio om het bewustzijn over het belang van onderwijs te vergroten. Vooral de leraren op de scholen, zoals Adole Kelemente, zijn daarbij het doelwit. Samuel Grumiau: "Het is opvallend hoe gretig de leraren zijn om mee te doen. Eigenlijk was een klein beetje aandacht al genoeg om de leraren 'aan boord' te krijgen."

De hamvraag: hoeveel kinderen zijn inmiddels, zoals Steven, dankzij het project naar school gegaan? Grumiau: "Dat is niet zo makkelijk te zeggen. Wat we wel weten is dat na jarenlange dalingen van het aantal aanmeldingen dat proces tot stilstand is gebracht. Er is voor het eerst weer een lichte stijging te zien. School is veel meer vanzelfsprekend geworden."



Steven (l.) en meester Kelemente. Foto: Samuel Grumiau.

111 X TERUG NAAR SCHOOL

In 2016 zette de Indiase bouwvakbond RPKNMS (onderdeel van BWI) een belangrijke stap voorwaarts bij het bestrijden van kinderarbeid in de zandsteengroeves van Rajasthan. Net als overal is ook hier het dilemma bij de bestrijding van kinderarbeid dat de ouders geen leefbaar loon verdienen. De bond ging dit probleem te lijf door voor de ouders een beter loon te bedingen. Daarnaast wees RPKNMS ouders die recht hebben op een uitkering de weg naar de Rajasthan State Construction Welfare board, de Indiase sociale dienst. Het mooie resultaat was dat 111 kinderen die hun dagen sletten met ongezond en zwaar werk in de steengroeven in 2016 terugkeerden naar school.



HOOFDBESTUUR ONTVANGT ROZE COMMISSIE

Jolanda van Gool (links) tijdens een bezoek aan collega's in Turkije, waar geprotesteerd wordt tegen de afgelasting van een Pridewalk. Foto: Netwerk Roze FNV.

Een 'roze' netwerk realiseren binnen de Turkse vakbonden is het ambitieuze doel waarvoor de Turkse organisatie KAOS GL en FNV Roze zich sinds 2011 sterk maken. Afgelopen jaar was er een doorbraak: de hoofdbestuurders van de onderwijsbond stemden in met een formele ontmoeting met de roze commissies van hun bond. FNV Roze-bestuurder Jolanda van Gool was erbij.

"Bij de start van onze samenwerking in 2011 was er binnen de Turkse bonden helemaal niets voor LHBTI's, lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en interseksuelen. We zijn toen begonnen bijeenkomsten te organiseren om roze vakbondsleden samen te laten komen met onze partner KAOS GL, een organisatie die zich sterk maakt voor de rechten van LHBTI's. Na verloop van tijd zijn die roze collega's heel voorzichtig het onderwerp binnen hun bonden gaan bespreken. Bij de Turkse onderwijsbond Eğitim Sen heeft een aantal dappere mensen 'roze commissies' opgezet in Istanbul, Izmir en Eşkişehir. Op de samenwerking met hen hebben we ons binnen het uitwisselingsproject van Mondiaal FNV het afgelopen jaar gefocust.

BIJZONDERE UITNODIGING

Tijdens ons bezoek aan hen in november gebeurde er iets bijzonders. De hoofdbestuurders van de onderwijsbond in Ankara nodigden de roze commissies en ons uit voor een formele ontmoeting. Zoiets had ik nog nooit meegemaakt. Na een korte presentatie van de Nederlandse delegatie over hoe wij ons in Nederland inzetten voor de rechten van LHBTI's op de werkvloer verlieten wij de zaal zodat de commissie en het hoofdbestuur samen verder konden praten.

Na afloop bleken ze onder meer afgesproken te hebben dat de LHBTI-rechten op het eerst volgende congres van de onderwijsbond op de agenda zullen staan. Ook bespraken zij of ze de huurcontracten voor de dienstwoningen - in Turkije verzorgt de werkgever soms de woonruimte voor zijn werknemers - zo zou kunnen aanpassen dat ook partners van gelijk geslacht geregistreerd kunnen worden. Nu is dat verboden en staat men op straat als er iets met de partner gebeurt.

'HEY HALLO, IK BEN ER NOG HOOR!'

Bij een uitwisseling in een land als Turkije weet je dat je geduldig moet zijn; het zijn langdurige processen. Dat binnen de onderwijsbond het hoofdbestuur nu openlijk met de roze commissies in gesprek gaat, is echt een verandering. Jammer genoeg is de algemene situatie in Turkije het afgelopen jaar erg verslechterd. Schokkend is de situatie waarin transgenders zich bevinden. Zij werden meestal ontslagen zodra ze in transitie gingen en kwamen dan niet snel meer aan het werk, maar nu moeten ze ook steeds meer voor hun veiligheid vrezen. Tijdens eerdere projecten in Istanbul ontmoette ik transgender Hande Kader. Afgelopen jaar werd zij vermoord. Dat raakt je natuurlijk diep.

Gisteren kreeg ik een *appje* uit een safe house in Istanbul van een bevriend kaderlid: 'Hey hallo, ik ben er nog hoor!' Ze vertelde me toen ik daar was dat ze iedere ochtend eerst op Facebook kijkt of al haar vrienden nog leven. Zij en andere LHBTI's vroegen ons om hun lot op de agenda van mondiale bondsbijeenkomsten te houden: 'Europa, laat ons alsjeblieft niet in de steek. Blijf ons helpen!' We kunnen natuurlijk niet elk jaar naar Turkije reizen, maar we blijven wel solidair."

VROUWENNETWERK

LILIAN CASTILLO HEEFT HAAR BAAN TERUG!



Foto: FNV Vrouwen netwerk/Yet ten Hoorn.

Twaalf jaar lang zette de Hondurese Lilian Castillo zo'n zesduizend mouwtjes per dag aan T-shirts. Tot ze lichamelijke klachten kreeg, haar dagelijkse target niet meer haalde en ontslagen werd. Met steun van nationale en internationale vrouwen-netwerken vocht ze haar ontslag aan en won.

"We worden uitgeperst als een sinaasappel en daarna weggegooid," zegt een ex-arbeidster van textiel fabriek Alianza in Guatemala. Net als Lilian Castillo werkt ook zij in een *maquiladora* - een bedrijf in een vrijhandelszone waar nauwelijks arbeidsrechten bestaan. Per fabriek is er maar één vakbond toegestaan en die is meestal corrupt. Rechten van vrouwen tellen nauwelijks mee.

INTERESSANTE ONTDEKKINGEN

Om de arbeidsomstandigheden toch te kunnen verbeteren, ontstaan er vrouwen-netwerken. Van zo'n netwerk uit Mexico, de RMS (Red de Mujeres Sindicalistas) kreeg FNV-kaderlid Gesina Hoogsteen medio 2014 het verzoek een internationale uitwisseling te organiseren. Met mede-kaderlid Yet ten Hoorn schreef Gesina een projectplan en samen overtuigden ze FNV ervan dat internationale solidariteit hard nodig is om iets te doen aan de belabberde omstandigheden waaronder vrouwen in Midden-Amerika kleding voor de Europese en Amerikaanse markt produceren. Daarom werd het project gefinancierd uit het FNV solidariteitsfonds.

In mei 2016 was het zover. Werkneemsters uit Guatemala, Mexico, Honduras en Nederland ontmoetten elkaar in Guatemala en deelden hun kennis en ervaringen.

Dat leverde interessante ontdekkingen op. Zo bleek dat de werkgevers in alle drie de landen dreigden de productie naar een van de andere landen te verhuizen als hun werkneemsters weigerden nog meer overuren te draaien. De vrouwen kwamen tot de conclusie dat het een loos dreigement was.

Ook raakten ze ervan overtuigd dat de managers in de fabriek hen tegen elkaar uitspeelden. Als iemand haar target niet haalt, betekent dat salariskorting voor iedereen. Doordat altijd precies

zichtbaar is waar in de productielijn het misgaat, zetten de vrouwen elkaar onder druk nóg harder te werken. Na de uitwisseling hebben de vrouwen in Honduras daartegen geprotesteerd door een grote chaos te maken van de hele productielijn. Zo maakten ze gezamenlijk een vuist tegen de onrealistische targets en de onbetaalde overuren.

WERELDWIJDE ACTIE VOOR LILIAN CASTILLO

Maar het meest in het oog springende resultaat van de uitwisseling was dat Lilian Castillo haar baan terugkreeg. Lilian werkte al twaalf jaar voor Gildan, een van oorsprong Canadese fabriek in Honduras, toen ze in 2013 werd ontslagen. Ze had chronische pijnklachten en kon het productiequotum niet meer halen.

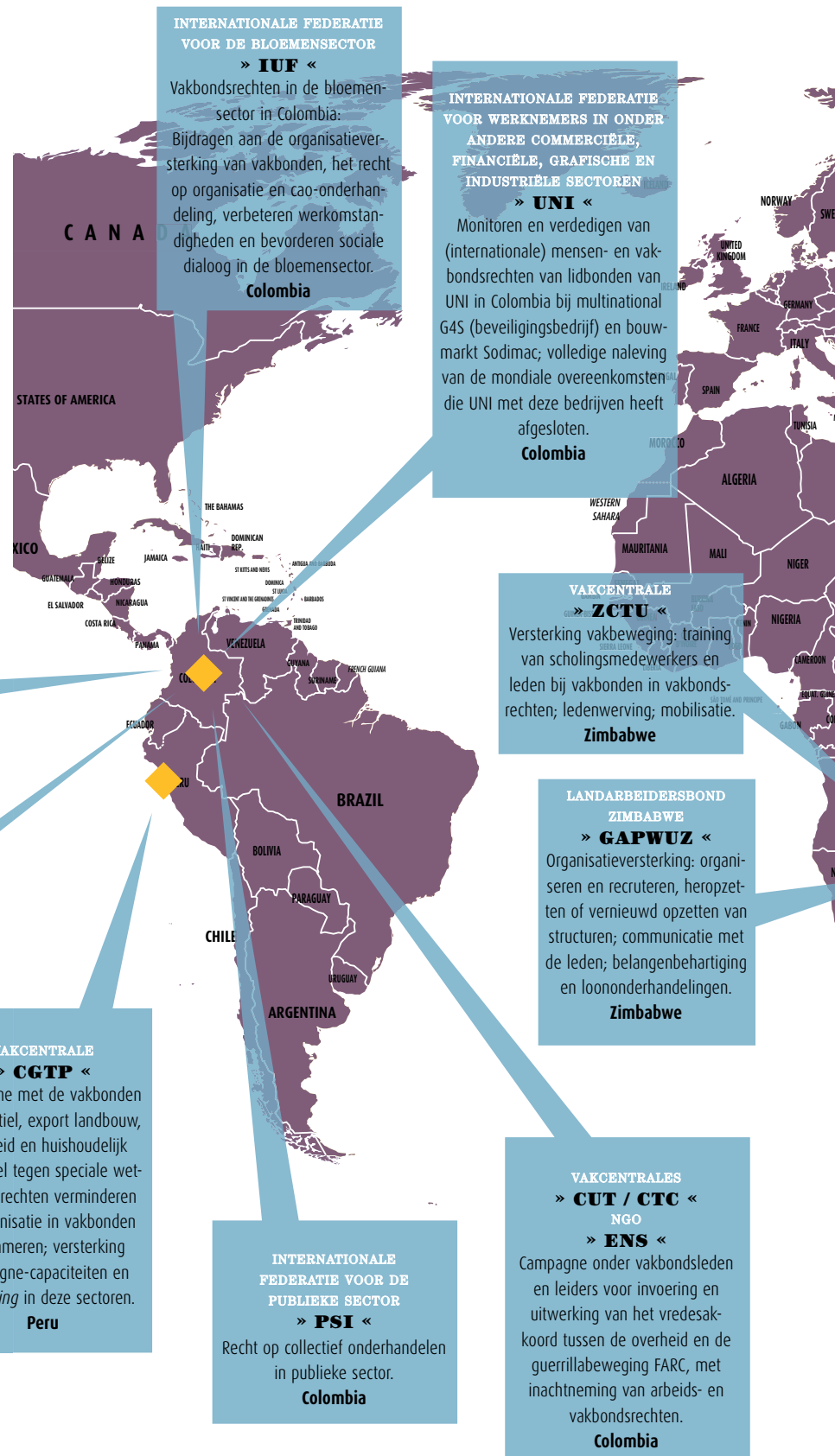
Samen met de feministische organisatie Codemuh vocht ze haar ontslag aan. In 2016 stelde de rechter haar in het gelijk: Gildan moest Lilian weer in dienst nemen. Toen de fabriek weigerde, begon Codemuh protestacties te organiseren.

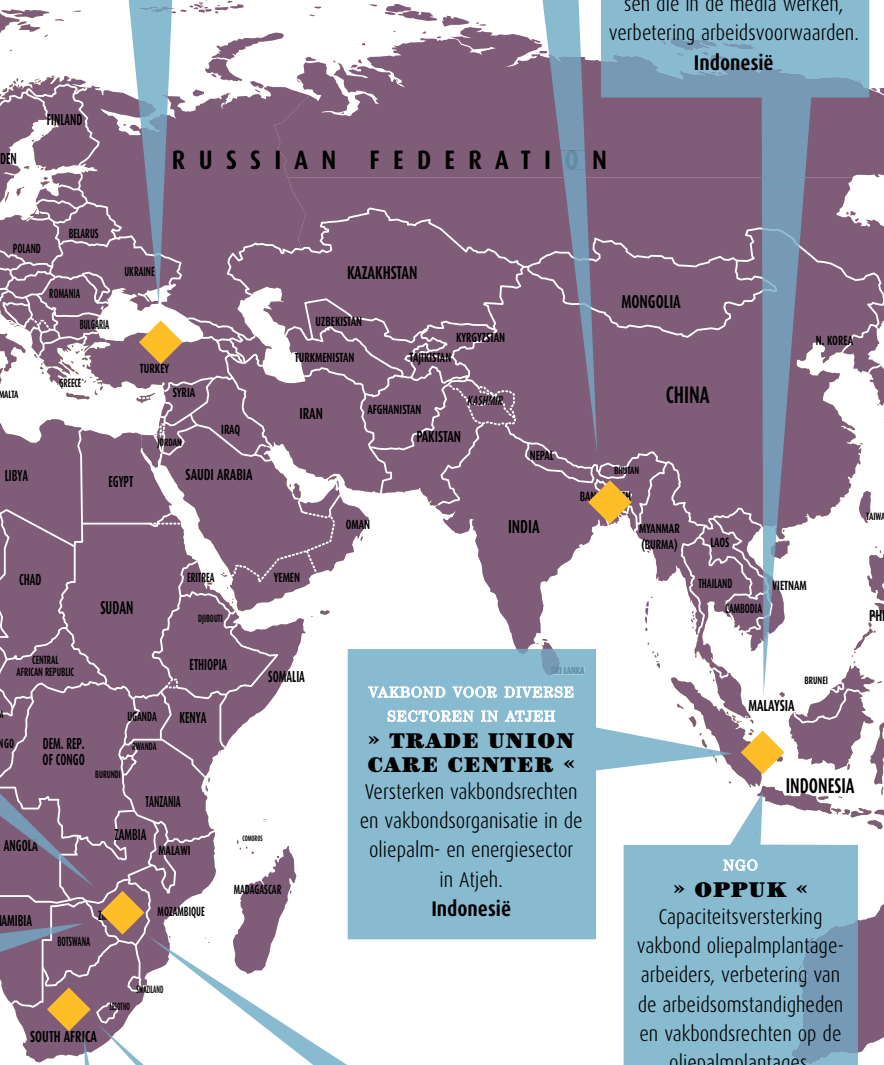
Dag na dag postte zij met een grote groep vrouwen voor de poort. De kaderleden uit Nederland begonnen een campagne via de sociale media en ook Canadese vakbonden en zusterorganisaties uit Guatemala en Mexico zetten druk op de zaak. Namens de WhatsApp-groep die de vrouwen tijdens de uitwisseling hadden opgezet en die vierhonderd leden telt, schreven de Nederlandse kaderleden een mail aan de *corporate social responsibility*-manager van Gildan in Montreal.

Uiteindelijk moest de fabriek Lilian haar baan wel teruggeven. Yet: "Natuurlijk is het slechts een klein voetje tussen de deur. Er zitten veel vrouwen in die situatie en dat is niet ineens veranderd. Maar het scheidt wel een precedent en de vrouwen zien: het kan!"

VAKBONDSRECHTEN IN DE KLEM

Het blijft belangrijk om vakbonden te ondersteunen in hun werk. De basis hiervoor is hun (internationaal erkende) recht op organisatie en collectieve onderhandeling met de daarbij horende vrijheid om te staken. In veel landen is het namelijk moeilijk voor werkende mensen om zich te organiseren en op te komen voor betere arbeidsomstandigheden, zonder risico te lopen op ontslag, gevangenisstraf of zelfs moord. Maar mensen kunnen hun stem niet laten horen en hun situatie niet verbeteren zonder deze mensenrechten. FNV steunt projecten om vakbonden te helpen deze rechten te waarborgen, op internationaal, nationaal, bedrijfs- en individueel niveau. FNV protesteert bij regeringen en bedrijven in geval van schending van vakbondsrechten. Op deze wereldkaart staan de projecten met als belangrijkste thema 'vakbondsrechten' in 2016 en de protestacties en -brieven die de FNV stuurde.





NGO
» **TIE** «
FNV NETWERK
NETWERK ROZE FNV
Uitwisseling en training over LGBTI-rechten op de werkvloer.
Turkije

ARBEIDS-NGO
» **BLF** «
Organisatie en bewustwording van rechten en gezondheid/veiligheid op werkplek van werknemers leerlooierijen. Zie ook pag. 14.
Bangladesh

NGO
» **AJL** «
Versterken vakbondsrechten en vakbondsorganisatie van mensen die in de media werken, verbetering arbeidsvoorwaarden.
Indonesië

VAKBOND VOOR DIVERSE SECTOREN IN ATJEH
» **TRADE UNION CARE CENTER** «
Versterken vakbondsrechten en vakbondsorganisatie in de oliepalm- en energiesector in Atjeh.
Indonesië

NGO
» **OPPUK** «
Capaciteitsversterking vakbond oliepalmlantage-arbeiders, verbetering van de arbeidsomstandigheden en vakbondsrechten op de oliepalmlantages.
Indonesië

VAKBOND VOOR BEVEELIGINGSPERSONEEL
» **ZISEGU** «
Opbouw en versterking van de vakbond.
Zimbabwe

UNIVERSITY OF WESTERN CAPE
Opzetten kennis- en informatiebank ter bevordering van de naleving van de regelgeving voor flexwerkers; erkenning rechten flexwerkers, *organising*.
Zuid-Afrika

ONDERZOEKSIJNSTITUUT
» **NALEDI** «
Democratische organisatie en erkenning van rechten op de werkplek, ook voor de meest kwetsbare werknemers.
Zuid-Afrika

Schrijfacties 2016

Ghana: Meer sociale zekerheid in Ghana

In Ghana voeren werkers campagne voor sociale zekerheid. De miljoenen mensen die elke dag moeten overleven in de informele economie hebben niets als ze geen inkomen kunnen verdienen. Voor ouderen is er geen AOW. De FNV-werkgroep Afrika haalde op de 1 mei-viering van de FNV 218 handtekeningen op voor meer sociale zekerheid in Ghana.

Colombia: lid vakbond voor hoger onderwijspersoneel moet vrij

Dr. Miguel Angel Beltrán, een Colombiaanse academicus en lid van de vakbond voor personeel in het hoger onderwijs ASPU (Asociación Sindical de Profesores Universitarios), werd in juli 2015 gearresteerd op beschuldiging van 'oproer' en onterecht tot acht jaar gevangenisstraf veroordeeld. De Werkgroep Mondiaal FNV Noord haalde op het bevrijdingsfestival in Groningen ruim vierhonderd handtekeningen op voor zijn vrijlating.

Iran: voorzitter onderwijzersbond moet vrij

Esmail Abdi, voorzitter van de Iraanse onderwijzersbond, is veroordeeld tot zes jaar gevangenisstraf omdat hij betrokken was bij een vreedzame vakbondscampagne voor de rechten van leraren in Iran. Een petitie op de relatiedag van Mondiaal FNV op 10 december leverde dertig handtekeningen op voor zijn vrijlating.

Colombia:

reductie programma tegen straffeloosheid

De zorg die de FNV in haar brief aan de president van Colombia uitspreekt is dat de Colombiaanse overheid het "Programma de Descongestión" drastisch wil reduceren tot slechts één rechter met minder staf, terwijl de straffeloosheid nog steeds hoog is. De aanpak van de straffeloosheid in Colombia is in 2006 gevat in een tipartiet akkoord, getekend tussen werkgevers, werknemer en overheid onder auspiciën van de ILO.

Colombia: bedreigingen

In deze brief van de FNV aan de president en vicepresident van Colombia spreekt de FNV haar bezorgdheid uit over de bedreigingen van mensenrechtenactivisten en vakbondsleiders waaronder Freddy Lozano Villareal, leider van de vakbond voor steenkoolmijnwerkers SINTRACARBÓN.

Indonesië: niet betalen van wettelijke compensatie

In de brief van de FNV aan kledingproducenten UNIQLQ, s. Oliver, Gerry Weber, Roxy en Trutex steunt de FNV de werknemers van PT Jaba Garmindo die sinds juni 2015 wachten op de betaling van hun loon en wettelijke compensatie. Het bedrijf sloot twee fabrieken zonder de werknemers hun wettelijk verplichte lonen, ontslagvergoeding en andere compensatie uit te betalen. De FNV roept de kledingproducenten die producten lieten maken in de fabrieken, de werknemers een financiële compensatie te betalen.

Indonesië: schending vakbondsrechten

De vakbond verlaten of ontslagen worden. Voor die keuze werden werknemers gesteld van een palmolieplantage op het Indonesische Sumatra, die levert aan de multinational Wilmar. De FNV heeft op 29 november een protestbrief naar het kantoor van Wilmar in Nederland gestuurd. Wilmar reageerde meteen: het bedrijf zegt hieraan te werken. Maar aanvallen op vakbonden komen op grote schaal voor.

Guatemala: moord op vakbondsmedewerker

In de brief aan de president van Guatemala veroordeelt de FNV de moord op Brenda Marleni Estrada Tambiento, medewerkster van de vakbond UNSITRAGUA-HISTORIA. Ze werd neergeschoten op 5 juni 2016 toen ze op weg was naar het busstation na een bezoek aan haar vader, vakbondsleider en in onderhandeling over een cao voor medewerkers op een bananenplantage in het district Izabal.

Zuid-Afrika: staking bij wijnproducent

In een brief aan de vakbond CSAAWUU laat de FNV weten dat zij de staking van de bond bij wijnproducent Robertson Winery steunt. De bond voert actie omdat Robertson Winery weigert de bond te erkennen en de ethische normen schendt die de grootste afnemer, het Zweedse Systembogalet, eist. CSAAWUU strijdt onder andere voor erkenning, einde van intimidatie van vakbondsleden en het recht op collectieve onderhandeling.

Zuid-Korea: veroordeling vakbondsleider

De FNV stuurde een brief naar President Park van Zuid-Korea om te protesteren tegen de veroordeling tot vijf jaar gevangenisstraf van Han Sang-gyun, voorzitter van de Zuid-Koreaanse zusterorganisatie KCTU. Han krijgt deze zware straf onder andere voor het organiseren van en deelnemen aan demonstraties in solidariteit met de slachtoffers van een bootramp.



EEN NIEUW TIJDPERK VOOR LANDARBEIDERS

“Eerst waren we in het donker, nu zijn we in het licht,” vertelde een Bengaalse landarbeidster aan Mondiaal-beleidsmedewerkster Wilma Roos. Een alfabetiseringscursus zorgde voor die miraculeuze verandering. Maar het échte wonder was dat ze de cursus kreeg van de eerste vakbond voor landarbeiders ooit in Bangladesh.

“Ik dacht: we moeten hen blijven steunen want ze doen goed werk, maar dat het ook werkelijk zou lukken, had ik niet gedacht,” zegt beleidsmedewerkster Zuid-Azië, Wilma Roos. Ze doelt op de inspanningen van de Bengaalse partners BLF (Bangladesh Labour and Welfare Foundation) en OSHE (Occupational Safety, Health and Environment Foundation) om een vakbond voor landarbeiders op te zetten. De invloed van beide partners bleef lang beperkt doordat de Bangladesh Labour Act 2006 organisatie van landarbeiders verbiedt. Of beter gezegd: verbod.

EERSTE VAKBOND VOOR LANDARBEIDERS IS MIJLPAAL

Die doorbraak is te danken aan de ‘politieke troef’ die BLF inzette: haar voorzitter heeft politieke invloed in de regio Feni, waar BLF is begonnen met het organiseren van landarbeiders. Doordat hij lid is van de regeringspartij kon de BLF-voorzitter ook landelijk politieke druk uitoefenen. Zo lukte het uiteindelijk om de landelijke wet aangepast te krijgen. Daarna was het simpel om de lokale vakbond te registreren. Ook OSHE slaagde er vervolgens relatief makkelijk in een vakbond te registreren in haar regio. Roos: “Dat de landarbeiders in Bangladesh nu voor het eerst een vakbond hebben, is echt een mijlpaal!” De landarbeiders behoren tot de armste groep op het platteland. Onder hen zijn veel migranten uit andere regio’s die bijvoorbeeld vanwege overstrooming geherhuisvest worden in een ander gebied. Ze zijn landloos en hebben alleen hun arbeidskracht om te overleven. Ze bewerken het land voor grootgrondbezitters. Roos: “De kersverse vakbonden maken zich nu sterk om deze

mensen toegang te geven tot landrechten, bijvoorbeeld van een stuk *kash* land, dat is land dat weliswaar een paar keer per jaar overstroomt maar dat door het slib dat achterblijft ook heel vruchtbaar is.”

Omdat de meeste van deze landarbeiders volledig ongeschoold zijn, verzorgt de bond ook alfabetiseringscursussen. Roos: “Een van de vrouwen die de training had gevolgd was daar zo verrukt over. Ze zei: ‘Eerst waren we in het donker, nu zijn we in het licht.’”

UITWISSELING MET INDIASE LANDARBEIDERSBOND EFFECTIEF

Een dergelijk gevoel hadden ongetwijfeld ook de eerste vier vrouwen die dankzij de bond een sociale zekerheidsuitkering ontvangen. Met een beroep op de ‘Right to Information act’ ontdekte de vakbond welke sociale zekerheidsstelsels er in de wet staan, welk formulier er nodig is om de voorziening aan te vragen en wie erover gaat. Het idee hiervoor kwam van de Indiase landarbeidersbond APVVU waarmee de Bengalen dit jaar, gesteund door Mondiaal FNV een uitwisseling hadden. Net als in India bleken er ook in Bangladesh redelijk veel voorzieningen in de wet te staan waar niemand gebruik van maakte. Dankzij bemiddeling van de bond komt daar nu verandering in. De belangrijkste missie van de vakbond voor 2017 is een federatie op te richten. Daarvoor is een minimum van vijf bonden vereist. Roos: “Een derde bond is nu in oprichting, dus nog twee te gaan en dan kan er in Bangladesh eindelijk ook op landelijk niveau voor de rechten van landarbeiders worden geijverd.”



Foto: ZCTU

ZIMBABWAANSE VAKCENTRALE OP EIGEN BENEN DE ZCTU ZET DE TERING NAAR DE NERING

Wanneer besluit je een relatie te beëindigen? Het is één van de lastigste beslissingen die je kunt nemen. Vooral als het een relatie betreft die al zo'n veertig jaar duurt. In 2016 gingen de FNV en de Zimbabweanse vakcentrale ZCTU (Zimbabwe Congress of Trade Unions) uit elkaar.

"Een ingewikkeld en een beetje triest verhaal", erkent Tuur Elzinga die namens Mondiaal FNV de laatste jaren de steun aan de ZCTU begeleidde. Ooit was de ZCTU een trouwe bondgenoot van de Zimbabweanse regering onder leiding van ex-vrijheidsstrijder Robert Mugabe. Maar hoe meer Mugabe zich ontpopte als een despoot, des te meer belandde de ZCTU in de oppositie. Vanaf de jaren negentig is de vakcentrale de belangrijkste oppositiekraacht in het land.

RAMPZALIGE ECONOMISCHE SITUATIE

Maar de afgelopen jaren werd ook steeds duidelijker dat de ZCTU er onvoldoende in slaagde om financieel gezond te blijven. Het is eigenlijk een wonder dat de centrale er desondanks in bleef slagen om ook successen te behalen en alle projecten gewoon uit te voeren. De ZCTU raakte ondertussen wel steeds meer afhankelijk van buitenlandse steun, zoals van de FNV. "We hebben de ZCTU lange tijd geholpen te overleven in extreem moeilijke omstandigheden", legt Elzinga uit, "maar we hebben onze collega's enkele jaren geleden te verstaan gegeven dat het belangrijk is op eigen benen te staan. Andere vakbondsdonoren waren al eerder opgestapt." De afgelopen twee jaar heeft de ZCTU, met steun van de FNV, een belangrijke reorganisatie door- gemaakt. Het doel daarvan was een organisatie op te bouwen die kan bestaan van de bijdragen van de aangesloten bonden. Die situatie was in Zimbabwe ver te zoeken. Wegens de rampzale economische situatie zijn de afdrachten aan de vakcentrale gekelderd. Zo'n 95 procent van de Zimbabweanse economie is informeel. Een aantal van de informeel werkenden in Zimbabwe

heeft zich georganiseerd in de *Zimbabwe Chamber for Informal Economy Associations*. De ZCIEA is inmiddels de grootste aangesloten bond bij de ZCTU, maar het is duidelijk dat informeel werkenden slechts een minimaal bedrag kunnen bijdragen aan de vakbond.

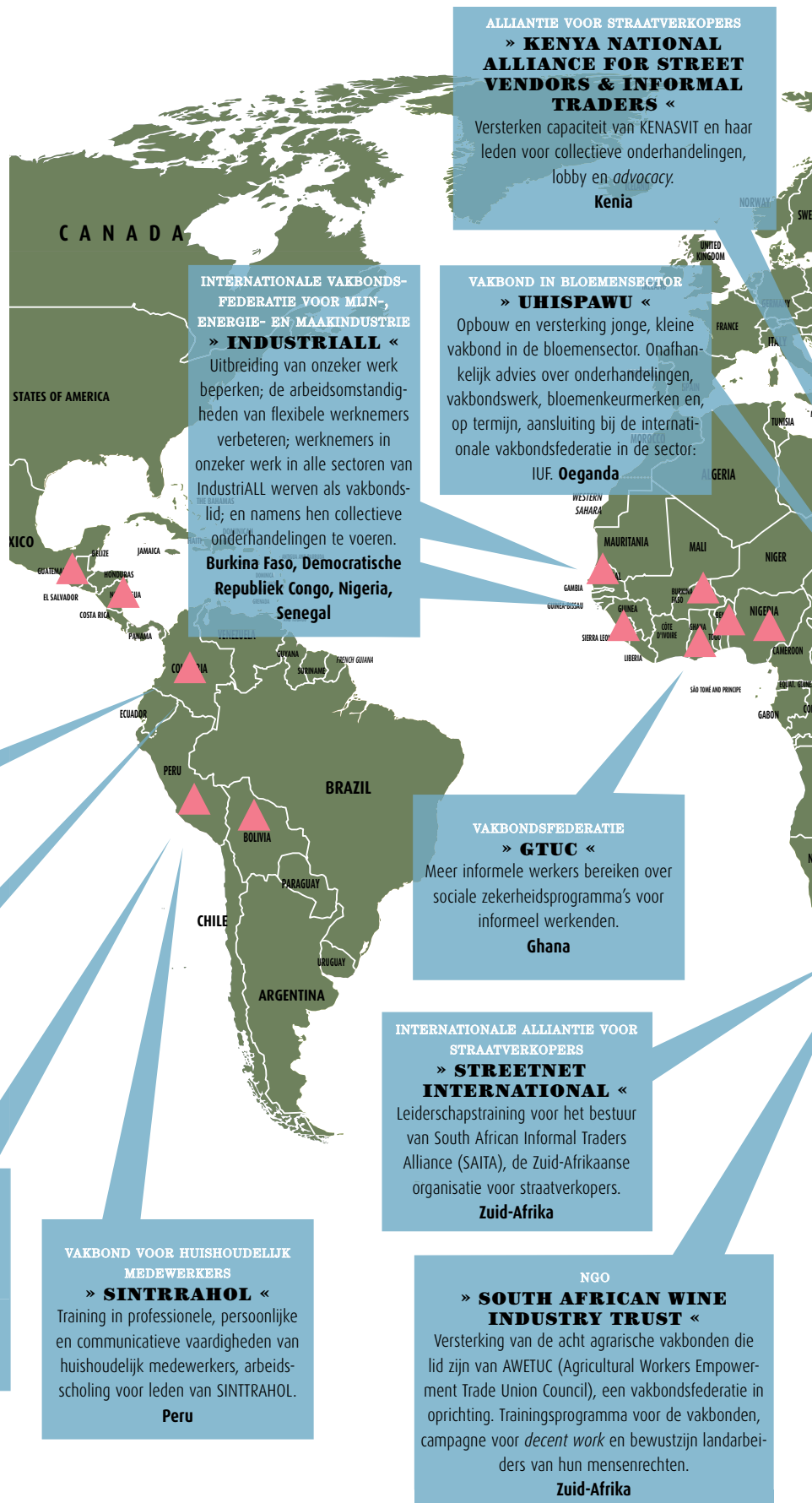
OP EIGEN KRACHT VERDER

Mondiaal FNV heeft een aantal workshops gefinancierd waarin de collega's van ZCTU een plan hebben gemaakt om hun vakbondsorganisatie financieel duurzaam te maken. Onder andere door bedrijven via de rechter te dwingen de vakbondsgelden af te staan (in Zimbabwe geldt het zogenaamde check-off systeem, waarbij de werkgever een deel van de loonkosten direct overmaakt aan de vakbond). Daarnaast heeft de ZCTU nu beter zicht op de lidmaatschapsinkomsten waar ze van op aankunnen en de diensten die ze daarvoor kunnen bieden aan de leden. "De ZCTU moet kleiner en gezonder", zegt Elzinga. "Het wordt moeilijk voor ze", geeft hij toe, "maar de centrale staat er inmiddels beter voor dan twee jaar geleden. Het is nu tijd dat ze laten zien dat ze op eigen kracht verder kunnen."

Met de scheiding tussen de ZCTU en de FNV zijn de banden tussen de vakbewegingen in beide landen niet helemaal doorsneden. FNV blijft een politieke band met ZCTU houden. En enkele sectorale bonden krijgen nog steeds steun - dat gebeurt met een bijdrage uit de eigen FNV solidariteitsfondsen.

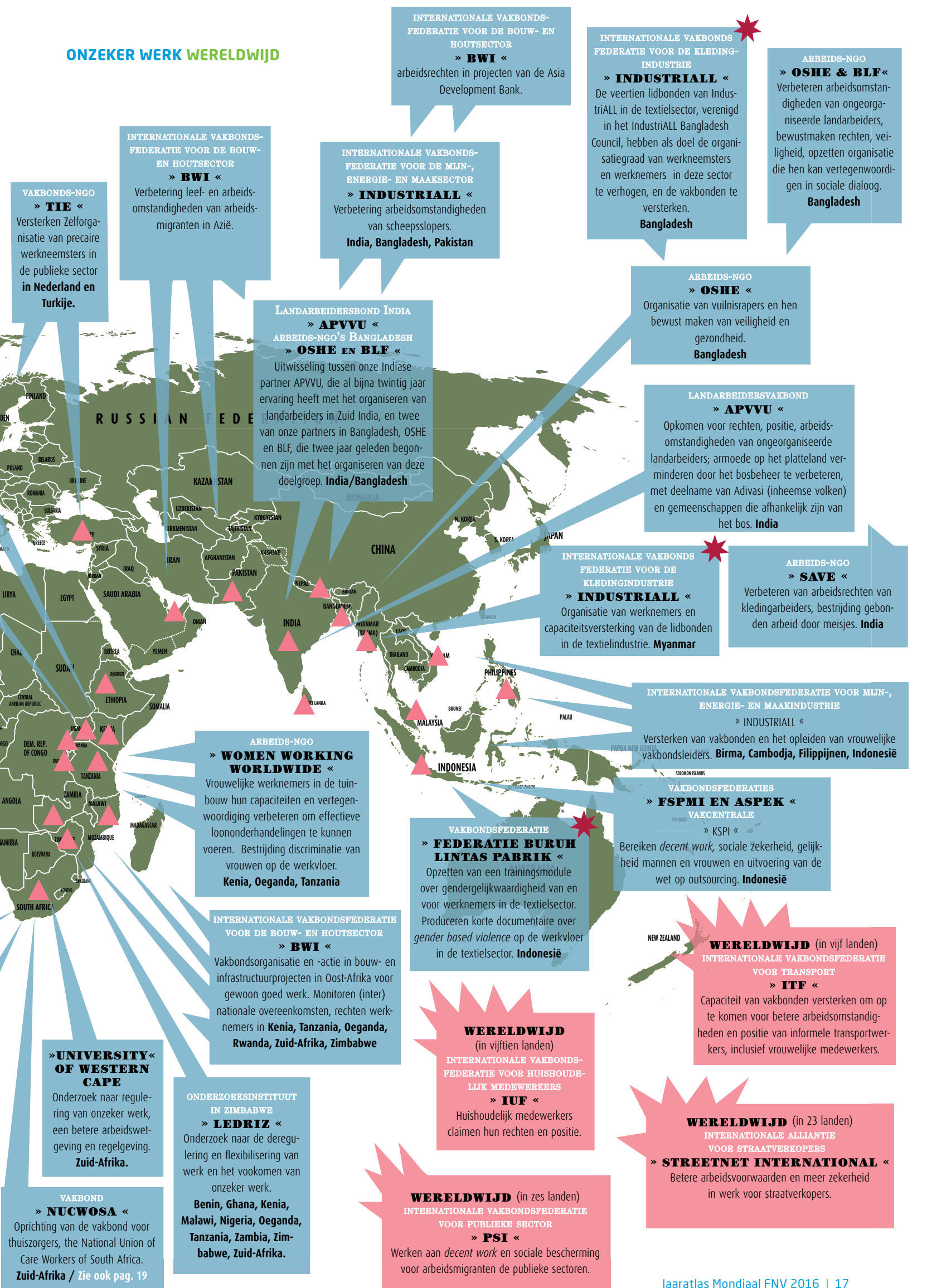
ONZEKER WERK WERELDWIJD

Onzekeer werk ('precarious work') is mondiaal een trend. Veel mensen werken in een situatie waarin ze te weinig verdienen om in hun dagelijkse levensonderhoud te voorzien, zonder een fatsoenlijk contract, uitzicht op vast werk, sociale zekerheid en zonder rechten om zich te organiseren. Vaste banen worden omgezet in onzekeer werk, mensen worden gedwongen voor zichzelf te gaan werken en komen in de informele economie terecht. Hoe dan ook: onzekeer werk ondermijnt fatsoenlijke arbeidsvoorwaarden en vakbondsorganisatie en daarmee de mogelijkheid voor mensen om een toekomst op te bouwen. FNV steunt projecten waarin vakbonden en arbeids-ngo's zich inzetten voor meer zekerheid voor werkenden. Op deze wereldkaart staat een selectie van de projecten die Mondiaal FNV steunde in 2016 met als belangrijkste thema 'meer zekerheid in werk en inkomen' voor mensen in kwetsbaar werk. In 2016 is Mondiaal FNV begonnen met de steun aan diverse projecten in het kader van het Strategisch Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen. Dit strategisch partnerschap is een innovatief programma van FNV, CNV, Fair Wear Foundation en het Ministerie van Buitenlandse Zaken, om arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie te verbeteren. Deze projecten zijn gemarkeerd met een: *



▲ = alle landen waarin de projecten uitgevoerd worden.

ONZEKER WERK WERELDWIJD



VAKBONDS-NGO
» **TIE** «
Versterken Zelforganisatie van precare werknemers in de publieke sector in Nederland en Turkije.

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE BOUW- EN HOUTSECTOR
» **BWI** «
Verbetering leef- en arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten in Azië.

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE BOUW- EN HOUTSECTOR
» **BWI** «
arbeidsrechten in projecten van de Asia Development Bank.

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE MIJN-, ENERGIE- EN MAAKSECTOR
» **INDUSTRIALL** «
Verbetering arbeidsomstandigheden van scheepslopers.
India, Bangladesh, Pakistan

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE KLEDING-INDUSTRIE
» **INDUSTRIALL** «
De veertien lidbonden van IndustriALL in de textielsector, verenigd in het IndustriALL Bangladesh Council, hebben als doel de organisatiegraad van werknemers en werknemers in deze sector te verhogen, en de vakbonden te versterken.
Bangladesh

ARBEIDS-NGO
» **OSHE & BLF** «
Verbeteren arbeidsomstandigheden van ongeorganiseerde landarbeiders, bewustmaken rechten, veiligheid, opzetten organisatie die hen kan vertegenwoordigen in sociale dialoog.
Bangladesh

LANDARBEIDERSBOND INDIA
» **APVVU** «
ARBEIDS-NGO'S BANGLADESH
» **OSHE EN BLF** «
Uitwisseling tussen onze Indiase partner APVVU, die al bijna twintig jaar ervaring heeft met het organiseren van landarbeiders in Zuid India, en twee van onze partners in Bangladesh, OSHE en BLF, die twee jaar geleden begonnen zijn met het organiseren van deze doelgroep. **India/Bangladesh**

ARBEIDS-NGO
» **OSHE** «
Organisatie van vuilnisrapers en hen bewust maken van veiligheid en gezondheid.
Bangladesh

LANDARBEIDERSVAKBOND
» **APVVU** «
Opkomen voor rechten, positie, arbeidsomstandigheden van ongeorganiseerde landarbeiders; armoede op het platteland verminderen door het bosbeheer te verbeteren, met deelname van Adivasi (inheemse volken) en gemeenschappen die afhankelijk zijn van het bos. **India**

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE KLEDING-INDUSTRIE
» **INDUSTRIALL** «
Organisatie van werknemers en capaciteitsversterking van de lidbonden in de textielindustrie. **Myanmar**

ARBEIDS-NGO
» **SAVE** «
Verbeteren van arbeidsrechten van kledingarbeiders, bestrijding gebonden arbeid door meisjes. **India**

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR MIJN-, ENERGIE- EN MAAKINDUSTRIE
» **INDUSTRIALL** «
Versterken van vakbonden en het opleiden van vrouwelijke vakbondsleders. **Birma, Cambodja, Filippijnen, Indonesië**

ARBEIDS-NGO
» **WOMEN WORKING WORLDWIDE** «
Vrouwelijke werknemers in de tuinbouw hun capaciteiten en vertegenwoordiging verbeteren om effectieve loononderhandelingen te kunnen voeren. Bestrijding discriminatie van vrouwen op de werkvloer.
Kenia, Oeganda, Tanzania

VAKBONDS-FEDERATIE
» **FEDERATIE BURUH LINTAS PABRIK** «
Opzetten van een trainingsmodule over gendergelijkwaardigheid van en voor werknemers in de textielsector. Produceren korte documentaire over *gender based violence* op de werkvloer in de textielsector. **Indonesië**

VAKBONDS-FEDERATIES
» **FSPMI EN ASPEK** «
VAKCENTRALE
» **KSPI** «
Bereiken *decent work*, sociale zekerheid, gelijkheid mannen en vrouwen en uitvoering van de wet op outsourcing. **Indonesië**

» **UNIVERSITY OF WESTERN CAPE** «
Onderzoek naar regulering van onzeker werk, een betere arbeidswetgeving en regelgeving.
Zuid-Afrika.

INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR DE BOUW- EN HOUTSECTOR
» **BWI** «
Vakbondsorganisatie en -actie in bouw- en infrastructuurprojecten in Oost-Afrika voor gewoon goed werk. Monitoren (inter)nationale overeenkomsten, rechten werknemers in **Kenia, Tanzania, Oeganda, Rwanda, Zuid-Afrika, Zimbabwe**

WERELDWIJD (in vijf landen)
INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR TRANSPORT
» **ITF** «
Capaciteit van vakbonden versterken om op te komen voor betere arbeidsomstandigheden en positie van informele transportwerkers, inclusief vrouwelijke medewerkers.

ONDERZOEKSWINSTITUUT IN ZIMBABWE
» **LEDRIZ** «
Onderzoek naar de deregulering en flexibilisering van werk en het voorkomen van onzeker werk.
Benin, Ghana, Kenia, Malawi, Nigeria, Oeganda, Tanzania, Zambia, Zimbabwe, Zuid-Afrika.

WERELDWIJD (in vijftien landen)
INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR HUISHOUDLIJK MEDEWERKERS
» **IUF** «
Huishoudelijk medewerkers claimen hun rechten en positie.

WERELDWIJD (in 23 landen)
INTERNATIONALE ALLIANTIE VOOR STRAATVERKOPERS
» **STREETNET INTERNATIONAL** «
Betere arbeidsvoorwaarden en meer zekerheid in werk voor straatverkopers.

VAKBOND
» **NUCWOSA** «
Oprichting van de vakbond voor thuiszorgers, the National Union of Care Workers of South Africa.
Zuid-Afrika / Zie ook pag. 19

WERELDWIJD (in zes landen)
INTERNATIONALE VAKBONDS-FEDERATIE VOOR PUBLIEKE SECTOR
» **PSI** «
Werken aan *decent work* en sociale bescherming voor arbeidsmigranten de publieke sectoren.



PULPWET LEIDT TOT NIEUWE GENERATIE VAKBONDSBESTUURDERS

Hilariteit tijdens de cursus van CGTP. Foto: Astrid Kaag.

Soms kunnen dingen raar lopen. De vakbond in Peru kampt al jaren met een zichtbare veroudering van zowel het ledenbestand als het bestuur. In een poging om de rechten van jongeren af te knippen, heeft de Peruaanse regering hen juist in de armen van de vakbeweging gedreven. Vakcentrale CGTP probeert de hernieuwde interesse van jongeren te consolideren.

De gemiddelde leeftijd van het bestuur van vakcentrale CGTP, een partner van Mondiaal FNV, ligt ver boven de vijftig. Deze generatiekloof is vooral een gevolg van de repressie van de vakbeweging door de Peruaanse regering in de jaren negentig. Onder het mom van terrorismebestrijding pakte ze de vakbeweging keihard aan. De aanwas van nieuwe leden stokte. De leeftijdscategorie van twintig tot veertig jaar is ernstig ondervertegenwoordigd bij de CGTP.



Lorena krijgt haar diploma van Carmela Sifuentes, voorzitter van de CGTP. Foto: Astrid Kaag.

PROTEST PERUAANSE JONGEREN

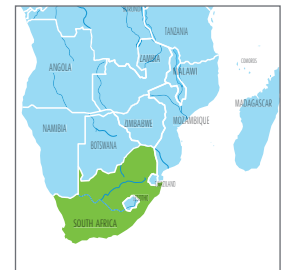
In 2015 lanceerde de regering een wetsvoorstel om de arbeidswetgeving voor jongeren te veranderen. De 'Ley de régimen laboral juvenil' stond al snel bekend als de Ley Pulpín, de pulp-wet. Voor jongeren betekende de wet vooral een aanslag op hun bestaande rechten. En voor het eerst in lange tijd kwamen zij massaal in verzet. Het protest van de Peruaanse jongeren sloot naadloos aan bij de pogingen van de CGTP om de 'verloren generatie' bij het vakbondswerk te betrekken. Het afgelopen jaar heeft de CGTP geïnvesteerd in het scholen van jongeren in vakbondswerk.

Onder hen waren Omar Alonzo Parco Mesia (40) en Lorena Carola Chavera Caceras (30). Met zo'n dertig anderen volgden zij een cursus vakbondsversterking voor jonge vakbondsleiders. Omar: "De cursus duurde zeven maanden, iedere maand een vol weekend. We werden ondergedompeld in nieuwe kennis over vakbondswerk: arbeidswetten, de rol van vrouwen, de invloed van het internationale bedrijfsleven." Lorena: "Wat ik onder andere geleerd heb, is dat het bij vakbondswerk niet alleen moet gaan over arbeidsvoorwaarden maar ook over algemene maatschappelijke ontwikkelingen, zowel nationaal als internationaal."

ZEVEN JONGEREN IN HET HOOFDBESTUUR

Sociale dialoog was een belangrijk aandachtspunt tijdens de cursus. Deze nieuwe koers sluit aan bij de verwachtingen van de jonge vakbondsleden. Een van de kernpunten van de jonge generatie is dat ze de arbeidsverhoudingen in het land willen open gooien, vertelt Omar. "Het helpt als je de meeste knelpunten kunt oplossen door middel van onderhandelingen en gesprek. Dat is winst voor iedereen. Dat kan alleen als er enig vertrouwen is." Lorena: "Belangrijk is dat er een plek is waar werknemers en werkgevers elkaar kunnen ontmoeten. Zodat je van elkaar kunt horen wat ieder bezighoudt, waar men bang voor is." Omar: "Dan blijft er nog genoeg over om de degens over te kruisen."

De verjonging van de vakbeweging is tijdens het jaarlijkse CGTP-congres eind 2016 bezegeld met de verkiezing van zeven jongeren in het hoofdbestuur van de vakcentrale. Zowel Lorena als Omar werd gekozen.



COMMUNITY CARE WORKERS WERKEN HARD AAN ERKENNING

De *community care workers* - thuiszorgers - van Zuid-Afrika doen zonder sociale bescherming en tegen een belabberd loon belangrijk en gevaarlijk werk. Ondanks die zware omstandigheden zijn de CCW'ers er nu in geslaagd zichzelf te organiseren. Het eerste congres van hun bond NUCWOSA (National Union of Care Workers of South Africa) in november 2016 was de kroon op een jaar van keihard, maar succesvol werken.

Het werk van de *community care workers* (CCW'ers) in Zuid-Afrika is even noodzakelijk als gevaarlijk. Ze gaan van huis tot huis om medische en sociale zorg te verlenen aan de kwetsbaarste groepen: chronische zieken, ouderen, mensen die aan bed gekluisterd zijn en weeskinderen. De beroepsgroep groeide enorm toen CCW'ers na de afschaffing van de apartheid werden ingezet om voorlichting te geven en medicatie te verstrekken in de voormalige thuislanden. De CCW'ers vormden zo ook de voorhoede in de bestrijding van de aids-crisis. Er zijn nu ruim 70 duizend *community care workers*, van wie 80 procent vrouw.

NIET ALS WERKNEMERS ERKEND

"Ze hebben geen arbeidscontract, geen baan zekerheid en ze worden op pad gestuurd zonder een idee te hebben van wat ze zullen tegenkomen," vertelt Merle Brown. De Zuid-Afrikaanse werkt als consultant voor Workers World Media Productions (WWMP), de partner via wie Mondiaal FNV de CCW'ers in 2016 ondersteunde. "De meeste *care workers* werken voor ngo's die daarvoor weer geld ontvangen van de overheid. Welke status de CCW'ers hebben, is volkomen onduidelijk. Sommigen noemen hen vrijwilligers, andere oproepkrachten. Door ze niet als werknemers te erkennen, onthoud je deze groep hun arbeidsrechten." Ook de beloning is onder de maat: de CCW'ers verdienen maximaal 2000 rand (150 euro) per maand, soms veel minder.

VAKBOND IN OPRICHTING

De noodzaak om zich te organiseren was dus groot. In ruim een jaar is NUCWOSA erin geslaagd vijfduizend leden aan zich te binden. "En ze groeien doorlopend," vertelt Brown. "Dit weekend kreeg ik nog een *appje* uit de noordoostelijke provincie Mpumalanga: 'Weer 250 leden erbij!' En zo gaat het de hele tijd." De bond is intussen in alle negen provincies van het land vertegenwoordigd, heeft zijn statuten opgesteld en aangenomen en de leden hebben een dagelijks bestuur gekozen. Merle: 'NUCWOSA heeft in korte tijd een ongelooflijke berg werk verzet. Nu is het zaak de vakbond geregistreerd te krijgen. Het probleem is dat de bond moet bewijzen financieel onafhankelijk te zijn. De enige inkomsten bestaan uit de cash betaalde bijdragen van de leden. Die tellen weer alleen mee als NUCWOSA voor

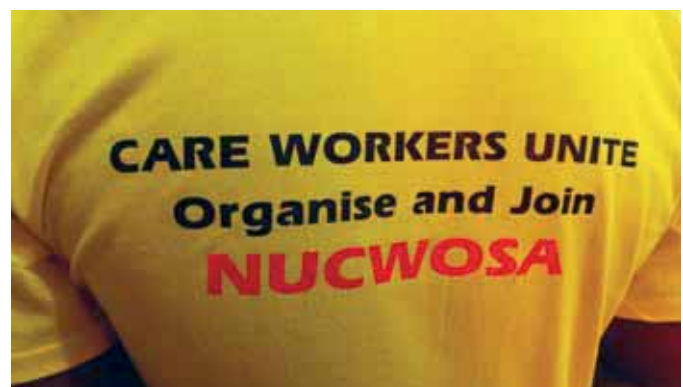


Foto: Mario van de Lijngaarden.

iedere contributie een bonnetje kan overhandigen aan het ministerie van arbeid. Dat is een enorme klus! Vergeet niet dat de bond geen staf heeft; ze moeten alles zelf naast hun werk doen. Toch weet ik zeker dat het ze gaat lukken. Deze mensen zijn zo gedreven en zo trots op wat ze al bereikt hebben. Ik ga er helemaal vanuit dat NUCWOSA in het eerste kwartaal van 2017 de registratie rond zal krijgen."

INTERNATIONAAL MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) door bedrijven betekent voor de FNV dat ze zich minimaal houden aan de fundamentele arbeidsnormen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO: de vrijheid van werknemers om zich te organiseren en om te onderhandelen over arbeidsvoorwaarden, geen kinderarbeid, geen dwangarbeid, geen discriminatie. Maar ook bijvoorbeeld het betalen van een leefbaar loon is essentieel in vele landen. FNV spreekt bedrijven aan op hun sociale beleid en ondersteunt vakbonden in het onderhandelen met bedrijven. Op deze wereldkaart staan de projecten die Mondiaal FNV in 2016 steunde en die voor een belangrijk deel met IMVO door bedrijven te maken hebben. Ook in Nederland zet FNV zich in voor IMVO.

INTERNATIONALE VAKBONDSFEDERATIE VOOR DE BLOEMENSECTOR
» **IUF** «
Vakbondsrechten in de bloemensector: bijdragen aan de organisatieversterking van vakbonden, het recht op organisatie en cao-onderhandeling, verbeteren van werkomstandigheden en bevorderen van sociale dialoog. **Colombia**

INTERNATIONALE VAKBONDSFEDERATIE BOUW- EN HOUTSECTOR
» **BWI** «
Bouwbonden helpen *decent work* te bevorderen en cao-onderhandelingen te voeren voor de bouw- en houtsector waarin diverse multinationale ondernemingen actief zijn. **Colombia**

INTERNATIONALE VAKBONDSFEDERATIE VOOR DE TRANSPORT
» **ITF** «
Werknemers in Latijns-Amerikaanse luchtvaartindustrie organiseren, cao-onderhandelingen, verbeteren arbeidsomstandigheden en sociale dialoog, bevorderen solidariteit werknemers in diverse landen. **Colombia en Peru**

VAKBONDSFEDERATIE VOOR KLEDINGARBEIDERS
» **FNTTP** «
Versterken van de capaciteit om arbeidsrechten in de textiel- en kledingsector te bewaken, te beschermen en in geval van schending ongedaan te maken. **Peru**

VAKBONDSFEDERATIE VOOR WERKNEMERS IN DE LANDBOUW
» **FENTAGRO** «
Samenwerking Fentagro en FNV in de keten van Peruaanse landbouwproducten die in Nederlandse supermarkten liggen met als doel de slechte omstandigheden te verbeteren. **Peru**

INTERNATIONALE VAKBONDSFEDERATIE PUBLIEKE SECTOR
» **PSI** «
Begeleiden aangesloten vakbonden in lobby voor een ander belastingstelsel, waardoor de overheidsinkomsten zullen stijgen en de werkgelegenheid in de publieke sector behouden blijft

VAKBONDS-NGO
» **TIE** «
Zelforganisatie van werknemers in Nederland en Brazilië bij DAF (Paccar) door uitwisseling van kennis over en ervaring in vakbondswerk en vakbondsoopbouw. **Nederland en Brazilië**

INTERNATIONALE VAKBONDSFEDERATIE VOOR COMMERCIELE, FINANCIËLE, GRAFISCHE EN INDUSTRIËLE SECTOREN
» **UNI** «
UNI Network International
Het monitoren van een aantal bedrijven op naleving vakbondsrechten, (internationale) campagne voeren tegen deze bedrijven in geval van schending zodat ze hun gedrag aanpassen. Bevorderen van gewoon goed werk in multinationals G4S (beveiligingsbedrijf), bouwmarkt Sodimac en banken. **Colombia**

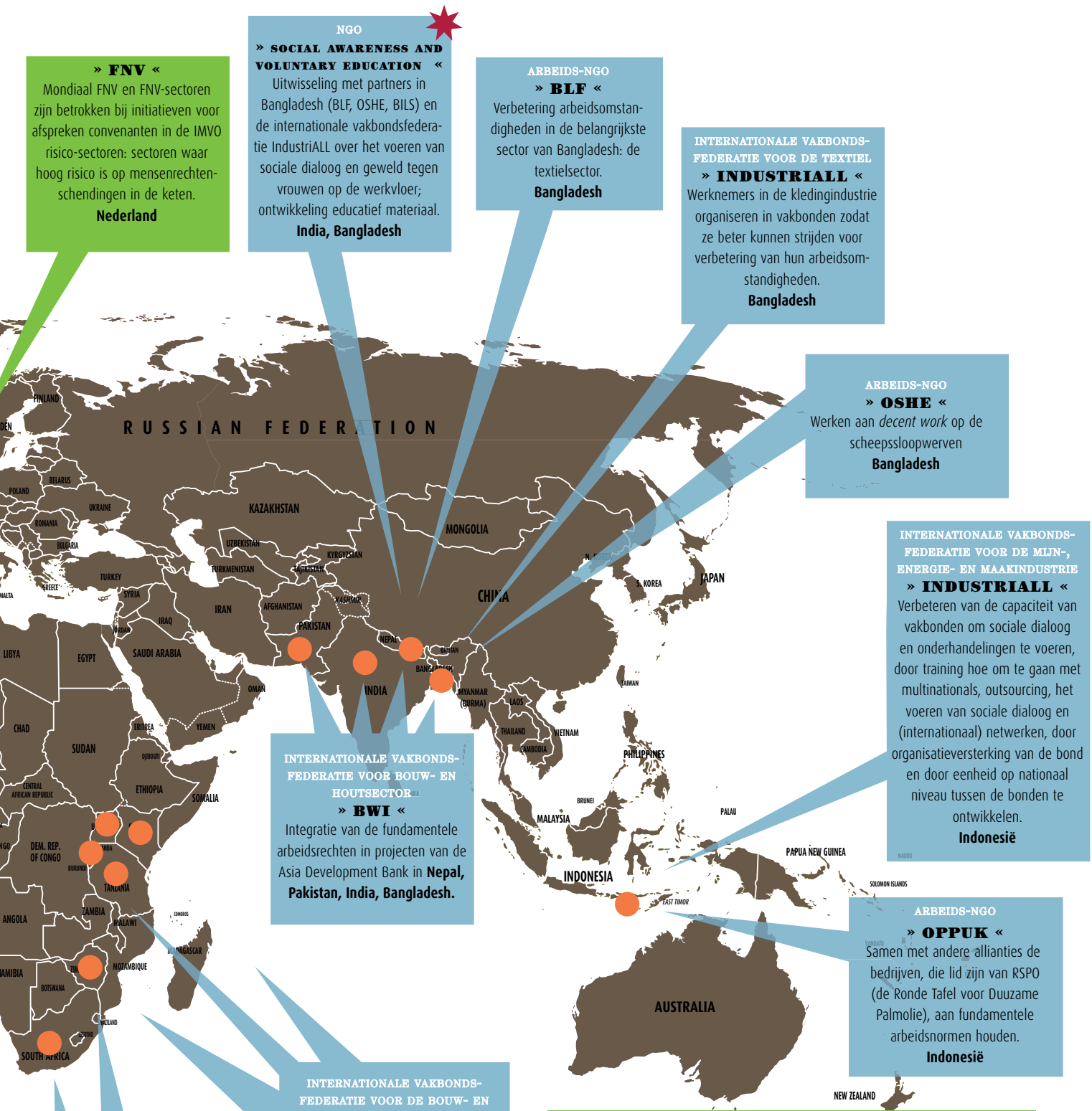
» ENS «
Onderzoek naar het gedrag van nationale en internationale bedrijven in naleving arbeidsrechten. **Colombia**

» FNV BONDGENOTEN « EN DE FÉDÉRATION NATIONALE DU SECTEUR AGRICOLE IN MAROKKO
» **UMT** «
Scholingsproject voor kaderleden van Landbouwwakbond FNSA-UMT; opbouw sociale dialoog, scholing over veilige arbeidsomstandigheden in **Marokko**.

» FNV BONDGENOTEN « VAKBONDS-NGO
» **TIE** «
UITWISSELING (KENNIS, SOLIDARITEIT) TUSSEN KADERLEDEN UIT DE CACAOVERWERKENDE INDUSTRIE IN Nederland en Ghana.

LANDBOUWWAKBOND
» **GAWU** «
Ontwikkeling van kinderarbeidvrije zones in plattelandsgemeenschappen. **Ghana**

* project in het kader van het Strategisch Partnerschap voor Transformatie van de Kledingketen.



In Nederland werkt FNV samen met:

- Met Fair Wear Foundation en CNV in Strategisch Partnerschap voor transformatie van de Kledingketen
 - Eerlijke Geldwijzer
 - MVO Platform
- TFT Responsible Stone Programme (verantwoord natuursteen)
- Stop Kinderarbeid Campagne
 - Good Electronics
 - Fair Flowers and Plants
- Convenant Duurzame Kleding en Textiel
 - PUM
 - PSD Platform
 - DECP (VNO-NCW)
 - SER

GELIKTE POWERPOINTS EN KLEURIGE FOLDERS OVER DUURZAAMHEID, MAAR: “NIETS VERANDERD!”

FNV vakbondsbestuurder Jos Hendriks houdt best van chocolade. Liefst melk (“Ik ben geen purist”, grapt hij). Pure chocolade is hem te bitter. Een bittere smaak in de mond krijgt hij zeker van de arbeidsomstandigheden waaronder de cacaobonen worden geoogst in landen als Ivoorkust, Ghana en Indonesië. Kinderarbeid en slavernij zijn nog allesbehalve uitgebannen.

De arbeidsomstandigheden in de cacao teelt en -verwerking zijn al jarenlang een doorn in het oog van de vakbeweging. In de jaren negentig van de vorige eeuw zag de Werkgroep Cacao het licht, destijds onder de vlag van de Voedingsbond FNV. In het ‘FNV Cacao project duurzaam’ zoals de werkgroep officieel heet, werken bestuurders en kaderleden samen om de chocoladeketen vrij te maken van kinderarbeid, slavernij en onderbetaling, en voor fatsoenlijk werk voor alle betrokkenen in de keten.

KINDERARBEID VERERGERD

Het is niet onlogisch dat de Nederlandse vakbond zich sterk maakt voor het duurzaam maken van de cacao keten, legt Hendriks uit. “Een kwart van alle wereldwijd geproduceerde cacao passeert de haven van Amsterdam. Meer dan waar ook ter wereld.” In Nederland zijn de grootste verwerkingsbedrijven

actief, zoals het Amerikaanse Cargill en OLAM waarvan het hoofdkantoor in Singapore staat. Daarnaast zitten in Nederland ook een aantal grote verwerkers van cacao, waarvan Mars waarschijnlijk de bekendste is. Kortom: Nederland hééft wat met chocolade.

Toch is Hendriks allesbehalve tevreden met de respons die zijn werkgroep krijgt bij de werknemers in de cacao-industrie. “Iedereen vindt natuurlijk kinderarbeid heel erg, maar als je ze dan oproept om dit binnen hun bedrijf aan de kaak te stellen, antwoorden ze dat hun bedrijf juist heel goed bezig is. Dat verbaast ons niks: werknemers van Mars bijvoorbeeld worden op hun werk overbluft met gelikte powerpoints en kleurige folders waarin het bedrijf de eigen prestaties op het gebied van duurzaamheid en arbeidsrechten roemt.”

De Werkgroep Cacao van de FNV weet dat de waarheid genuanceerder ligt. Hendriks: “Rond het jaar 2000 dreigde er een importverbod van cacao in de VS vanwege de slavernij op de plantages - slavernij ligt gevoelig in de VS. In plaats van een verbod kwam er een convenant: in vijf jaar zou de kinderarbeid zijn uitgebannen. In 2005 kwam er een onderzoek: er bleek niets veranderd. In 2010 kwam er nog een onderzoek: nog niks veranderd. In 2015 bleek kinderarbeid zelfs verergerd!” Van de beloftes van het bedrijfsleven was niets terechtgekomen.

GEESTEN RIJP MAKEN VOOR VERANDERING

Wat de aandacht van de vakbeweging en maatschappelijke organisaties voor de misstanden in de cacao wel heeft bereikt, is dat de duurzaamheid op de agenda staat. Bijvoorbeeld tijdens de tweejaarlijkse internationale conferentie van de cacao-sector. Leden van de Cacao Werkgroep zorgen ook altijd dat ze aanwezig zijn bij deze bijeenkomsten. Duurzaamheid en arbeidsomstandigheden zijn daar stevast onderwerp van felle discussies. Het is een lichtpuntje.

In 2016 streek de Wereld Cacao Conferentie neer in de Dominicaanse Republiek. Een van de voorstellen die de Werkgroep Cacao tijdens de conferentie deed, was het instellen van een wereldwijd fonds om boeren te scholen en de situatie op plantages te verbeteren. Een opslag van 4 procent op de prijs van de cacaobonen zou jaarlijks een bedrag opleveren van zo’n 400 miljoen euro. Hendriks: “Niet verbazingwekkend haalde het voorstel het niet. Maar er werd wel druk over gepraat. Zo worden langzaam de geesten rijp voor veranderingen.”



Campagneposter 2016

DATABASE LONEN

40 MILJOEN BEZOEKERS VOOR DE LOONWIJZER / WAGEINDICATOR!



Zo'n 40 miljoen mensen wereldwijd bekeken afgelopen jaar een van de bijna honderd nationale WageIndicator-sites. Daar kunnen individuele werkers nagaan hoe hoog hun loon moet zijn of welke cao's er voor hen actueel zijn. En vakbonden kunnen daar vergelijken hoe de arbeidsrechten zijn geregeld in andere landen. Dat leidt tot betere cao's en hogere lonen.

"Inmiddels zitten we in 92 landen", zegt Paulien Osse, met nauwelijks verholten trots, "en we naderen de honderd!" Osse is vanaf het begin, ruim vijftien jaar geleden, directeur van de WageIndicator, in Nederland bekend als de Loonwijzer. In alle landen is een speciale site waar werkgevers, vakbonden en individuele werkers informatie kunnen bekijken over lonen, cao's en arbeidsrecht. In het afgelopen jaar trokken de sites in de 92 landen gezamenlijk 40 miljoen bezoekers!

GEBREK AAN BETROUWBARE EN VERGELIJKBARE DATA

Vorig jaar heeft de WageIndicator, samen met de regionale vakbondskoepel ITUC Afrika, in tien Afrikaanse landen (Ethiopië, Ghana, Kenia, Malawi, Rwanda, Tanzania, Uganda, Zambia, Zimbabwe en Zuid-Afrika) onderling vergelijkbare databases opgezet waarin alle relevante gegevens op het gebied van lonen en andere arbeidsvoorwaarden zijn te vinden. Zeker in Afrika is gebrek aan betrouwbare en vergelijkbare data op het gebied van arbeidsvoorwaarden. Zelfs vakbondsonderhandelaars weten niet altijd hoe hun onderhandelingsresultaat zich verhoudt tot andere cao's in hun land of tot arbeidsvoorwaarden die in de buurlanden gangbaar zijn. Met speciale *research tools* kunnen zij, zelfs zonder statistische kennis, makkelijk inzicht krijgen in de structuur van de afspraken in een bepaald land of een bepaalde sector. Onderdeel van het project is dat betrokkenen van vakbonden *on the job* worden getraind in het gebruik van deze gegevens om de eigen onderhandelingspositie te verbeteren.

DE SITE IS EEN EYEOPENER

"De situatie is in alle landen verschillend", benadrukt Osse, "maar door in alle landen een soortgelijke database aan te leggen, kan je ineens onderling vergelijken." Het resultaat in Ethiopië is bijvoorbeeld dat nu al meer dan honderd nieuwe cao's zijn afgesproken op basis van de voorbeeld-cao. Deze voorbeeld-cao kon worden opgesteld omdat de WageIndicator inzicht heeft gegeven in zo'n zeventienhonderd bestaande cao's. Voorheen waren die gewoon niet te vinden, moest men steeds opnieuw het wiel uitvinden. Dat leidde tot betere afspraken op een groot aantal gebieden, zoals loonverschillen tussen mannen en vrouwen, migratiearbeid en ga zo maar door. "Het opmerkelijke is dat de 'technische mensen' van werknemers en werkgevers elkaar snel vinden in zo'n beter geformuleerde, completere cao", zo vertelt Osse. Het invullen van de percentages en de bedragen is vervolgens inzet van onderhandelingen en van politiek. Zeker is dat transparantie en vergelijkbaarheid met de situatie in andere landen leiden tot betere afspraken en cao's. De site is een eyeopener. "Vaak zijn er dingen veel beter geregeld dan mensen denken. Veel cao's blinken uit in teksten over gelijkheid en het voorkomen van discriminatie van vrouwen op de arbeidsmarkt. Het probleem zit 'm in de naleving." Als voorbeeld noemt Osse het land Togo: "Velen zullen dit land beschouwen als zo ongeveer het dieptepunt van de wereld. Maar iemand van de vakbond vertelde me vol trots dat de database hem had laten zien dat zijn land het enige is waar in de helft van de cao's bepalingen zijn opgenomen die discriminatie van werkende moeders verbieden. Dat vind ik erg *cool*."

LEO HARTVELD EN COEN VAN DER VEER: "MET ELKAAR ÉÉN KEER EEN BLAUW OOG SLAAN EN WEGLOPEN, KOM JE ER NIET"

Samen met Mondiaal FNV-voorzitter Leo Hartveld en penningmeester Coen van der Veer blikken we terug op 2016. Een gesprek over de centrale rol van de sociale dialoog in het vakbondswerk, het effect van de IMVO-convenanten en een soms opflakkerend verlangen naar revolutie.

Mondiaal FNV heeft zich ingezet voor het op gang brengen van de sociale dialoog in Peru. In 2015 leidde dat tot het 'Akkoord van Amsterdam' waarin vakbondsfederatie CGTP en werkgeversorganisatie SNI afspraken samen op te trekken. Wat heeft 2016 gebracht?

LH: "Dit jaar hebben afgevaardigden van CGTP en SNI stage gelopen bij de Stichting van de Arbeid. De Peruaanse collega's zagen bijvoorbeeld hoe de werkgevers ons steunden in ons verzet tegen het dagloonbesluit van de overheid dat een belangrijke verslechtering van de WW-uitkering betekende. Een kwestie waar werkgevers over het algemeen toch wat minder gepassioneerd instaan. Dat liet zien hoe je druk kunt uitoefenen door als werkgevers en werknemers een front te vormen."



Leo Hartveld in gesprek met schoonmaaksters in Peru. Foto: Astrid Kaag.

LH: "Er is nog geen sociale dialoog in Peru. Formeel is er sprake van tripartiet overleg, maar dat komt alleen bijeen als de overheid uitnodigt. Daarom willen de bond en de werkgevers nu ook een soort Stichting van de Arbeid oprichten om eerst samen dingen af te kaarten. Dit soort overleg was voorheen niet eenvoudig omdat de bond een sterke stroming van *classista's* kende die zei: 'Wij zijn een communistische organisatie, wij zijn van de stakingen en de

klassenstrijd,' Maar de gerichtheid binnen de bond om tegelijkertijd aan de onderhandelingstafel te gaan, neemt gelukkig toe. De sfeer tussen de vakcentrale en met name de werkgevers die zich op de binnenlandse markt richten is goed."

Geldt dat ook voor de 'gewone' vakbondsleden?

LH: "Er is kritiek, maar de meesten zijn positief. Dat het echt aan het veranderen is, bleek ook tijdens het afgelopen CGTP-congres waar wij als Nederlandse gasten voor het eerst mochten spreken. Dat was vier jaar geleden nog niet mogelijk. Ik heb gesproken over het belang van een sterke vakbond voor de sociale dialoog en omgekeerd: hoe essentieel sociale dialoog is voor de vakbond."

In Peru gaat het dus de goede kant op. Ook in Oost-Afrika steunt de FNV de sociale dialoog.

LH: "Daar gaat het onder andere over de belangen van werknemers en werkgevers in de vorming van een monetaire en economische unie tussen de landen Burundi, Kenia, Oeganda, Rwanda en Tanzania. Onze collega's daar kunnen leren van onze ervaringen in Europa, waar de Nederlandse arbeiders worden weggedrukt door goedkope Poolse en Roemeense arbeiders die op hun beurt worden uitgebuit. We hebben de lidstaten van de Oost-Afrikaanse Unie op het hart gedrukt afspraken te maken over arbeidsmigratie. Zij moeten onze fouten vermijden."

Coen van der Veer valt hem bij: "Gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde plek: of je nou uit Soedan naar Oeganda bent komen lopen of niet, je krijgt hetzelfde betaald. Je moet geen concurrentie op de arbeidsmarkt toestaan."

Dat klinkt goed, maar als de goedkope arbeid niet naar de fabriek mag, dan gaat de fabriek naar de goedkope arbeid.

CvdV: "Dat effect van globalisering is vijfhonderd jaar oud en dat moeten we misschien maar eens accepteren. We hebben het hier ook meegemaakt, bijvoorbeeld in de meubelindustrie. Die productie verhuisde onder andere naar Tsjechië. Maar de kwaliteit was zo slecht en het transport zo ingewikkeld dat de lage loonkosten daar niet tegen opwogen. Daar is men dus van teruggekomen. Bovendien: bouwwerkzaamheden kun je niet verplaatsen, dat moet op de plek zelf. Als je daar keiharde concurrentie op de lonen voorkomt, maakt dat een groot verschil."

Maar in de textiel is de productie indertijd wel verplaatst. In landen als Bangladesh kunnen producenten volop gebruik maken van de slechte arbeidsomstandigheden. In juli 2016 heeft de FNV samen met de rijksoverheid, CNV en 55 partijen uit de branche een handtekening gezet onder het convenant Duurzame Kleding & Textiel. Betekent dat een waterscheiding?

CvdV: "In twee opzichten wel. Grote merken die gevoelig zijn voor de mening van het publiek moeten zich ineens publiekelijk verantwoorden voor de hele keten die hun producten doorlopen. Daar kunnen ze niet meer omheen. De tweede 'waterscheiding' is dat we door het convenant nu een vaste plek hebben waar we een dialoog kunnen voeren. Dat is ook de kern van de sociale dialoog die we promoten in Peru en Oost-Afrika: creëer een gelegenheid waar je elkaar periodiek spreekt. Dan weet je: met elkaar één keer een blauw oog slaan en weglopen, kom je er niet. Want de volgende keer moet je weer om de tafel. Over dingen als mensenrechtenschendingen, kinderarbeid zijn we nu permanent met elkaar in dialoog."

Dat is mooi, maar soms helpt praten niet. Of zijn dingen gewoon te erg: kinderarbeid bijvoorbeeld, of slavernij. Zijn we ooit boos genoeg om te zeggen: we gaan hier staken om wat onze collega's tienduizend kilometer verderop wordt aangedaan?

LH: "Waar we bij Mondiaal FNV zeker over praten is: wat kunnen wij als vakbond doen als bedrijven in Bangladesh blijven doen wat ze doen? Komt er een moment dat een land zich zo misdraagt dat we kunnen oproepen tot consumentenactie? Dat hebben we nog nooit gedaan. Er is een spanningsveld: als je in dialoog bent, kun je niet tegelijk boycotten. Hoe kijk jij daar tegenaan, Coen?"

CvdV: "In een stoute droom rijd ik naar Veghel waar de zoetwarenproducenten hazelnoten gebruiken die onder erbarmelijke omstandigheden in Turkije worden geraapt door Syrische vluchtelingenkinderen. 'Kijk nou effe: vind jij dat normaal? Wat zou je ervan vinden als jouw achtjarige zoon of dochter dit werk moest doen?' Ik denk dat mensen boos en verontwaardigd zouden zijn."

LH: "Mensen staken niet zomaar, daar gaat een lang traject aan vooraf. Dat begint met informeren: dit is er aan de hand met onze grondstoffen. Dan ga je het met de werkgever bespreken. Als die zegt: 'Goh ja, dat is een probleem', dan ga je niet in staking. Pas als hij zegt: 'Niks mee te maken', dan is het tijd voor hardere maatregelen. De haven is wat dat betreft een gunstige uitzondering. Die hebben destijds geweigerd grondstoffen te lossen uit Zuid-Afrika en Chili."

Hoewel de verstrengeling in productieprocessen en de transparantie over wat er gebeurt groter zijn geworden, lijkt de bereidheid tot zulke acties verminderd. Hoe komt dat?

LH: "Dat heeft te maken met het gevoel of je iets kunt beïnvloeden. Mensen voelen zich steeds machtelozer. En vind je dat gek als de acht rijkste personen net zoveel verdienen als de totale armste helft van de wereldbevolking! Daar kan alleen een revolutie een eind aan maken..."



Coen van der Veer op bezoek bij de vakbond UHISPAWU in Oeganda. Foto: Frans Dekker.

Wat kan de vakbond de komende jaren concreet doen om de IMVO-convenanten tanden te geven?

CvdV: "Bij de kleding- en bankenconvenant zijn werkgroepen aan de slag om verder uit te werken wat de afspraken concreet betekenen. Hoe ga je daar handen en voeten aan geven? Met Mondiaal FNV zullen we ons steeds meer richten op het verduurzamen van de ketens. We hebben vanuit Buitenlandse Zaken weer vier jaar subsidie gekregen. Dat geld zullen we inzetten om sterke vakbonden op te zetten en bedrijven bij de les te houden."

Dat doen we al jaren.

CvdV: "Nieuw is dat we iedereen in de keten kunnen aanspreken op de hele keten. Vroeger kon de manager van een fabriek in Bangladesh zeggen: sorry, maar ik krijg niet meer geld van H&M. Nu spreken we H&M daar rechtstreeks op aan: waarom zorg jij er niet voor dat mensen een fatsoenlijk loon krijgen?"

OVER HET WERK VAN MONDIAAL FNV

PROJECTEN

Mondiaal FNV is onderdeel van Nederlands grootste werknemersorganisatie, de FNV.

Mondiaal FNV geeft directe steun aan democratische vakbonden en aanverwante organisaties in Afrika, Azië, Latijns-Amerika, Midden- en Oost-Europa en het Midden-Oosten in de vorm van een financiële bijdrage aan projecten. Mondiaal FNV sluit aan bij initiatieven en projecten van de internationale vakbondsorganisaties, zoals de International Trade Union Confederation of de Global Union Federations (de internationaal georganiseerde sectorale bonden) en financiert projecten van individuele vakbonden en arbeidsgo's. Jaarlijks steunt Mondiaal FNV tussen de 150 en 200 projecten.

FINANCIËLE MIDDELEN

De financiële middelen hiervoor komen voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Daarnaast ontvangt Mondiaal FNV financiële bijdragen van de FNV-bonden. Een aantal FNV-bonden heeft een eigen solidariteitsfonds. Deze fondsen worden door Mondiaal FNV beheerd.

LOBBY & CAMPAGNES

Mondiaal FNV geeft collega's in ontwikkelingslanden een stem in Nederland. Door voorlichting te geven, acties te organiseren en te lobbyen in Den Haag. Mondiaal FNV is onder meer actief in de campagne 'Stop Kinderarbeid. School, de beste werkplaats', in de Fair Wear

Foundation, de Eerlijke Bankwijzer en Initiatief Duurzame Handel (IDH). De vrijwilligers van de Werkgroep Mondiaal FNV Noord zorgen in het noorden des lands voor verspreiding van Mondiaal FNV-materiaal en -acties.

SAMENWERKING MET FNV-BONDEN

Ook de bij de FNV aangesloten vakbonden zijn betrokken bij het solidariteitswerk van de FNV. FNV Bondgenoten, Abvakabo FNV, FNV Bouw, en de Algemene Onderwijsbond (AOB) zijn in hun sector actief in de ondersteuning van collega's in ontwikkelings- en transitielanden. Door solidariteitsafspraken te maken met bedrijven, waarbij een bedrag gereserveerd wordt voor een vakbondsproject in een ontwikkelingsland, onderhandelen de bonden ook collectief voor collega's wereldwijd. En hierbij werken ze nauw samen met Mondiaal FNV.

EERLIJKE GROEI VIA DECENT WORK DOOR VAKBEWEGING

Mondiaal FNV staat voor een eerlijke, rechtvaardige en duurzame verdeling van inkomen en groei. Een van de manieren dit te bereiken is om te stimuleren dat alle werkende mensen *decent work* - fatsoenlijk werk - hebben. In het kort: *decent work* levert een eerlijk inkomen op en veiligheid en gezondheid op de werkplaats, het geeft sociale bescherming, en vrijheid aan mensen om zich te organiseren en te participeren in sociale dialoog. *Decent work* omvat mensenrechten en sociale rechten, allen internationaal vastgelegd.

De (internationale) vakbeweging, met al haar leden op de werkvloer, is als geen andere organisatie in staat om op verschillende niveaus aan *decent work* te werken: op landelijk niveau (wetgeving), internationaal niveau (framework agreements met multinationals) als op de werkvloer (cao's). Mondiaal FNV stelt vakbonden in ontwikkelingslanden in staat om dat in hun land en in hun context te doen. Vakbonden zijn vaak een van de weinige ledenorganisaties, ze zijn onderdeel van een sociale beweging en kunnen partner zijn in een sociale dialoog.

Het programma van Mondiaal FNV in 2013 - 2016 bestaat uit drie onderdelen:

STRONGER UNIONS - BETTER WORK - BETTER LIFE

Vakbonden en arbeids-ngo's hebben een waarneembare bijdrage geleverd aan een meer eerlijke verdeling van inkomen en welvaart, met *decent work*, gelijke rechten en de zekerheid om in eigen levensonderhoud te kunnen voorzien voor iedereen. Dit programma wordt uitgevoerd in negen landen: Ghana, Zimbabwe, Zuid-Afrika, Bangladesh, China (wordt afgebouwd), India (wordt afgebouwd), Indonesië, Colombia, Peru en in een aantal landen in Oost-Afrika: Kenia, Rwanda, Tanzania, Oeganda, Burundi.

GLOBAL DECENT WORK PROGRAMME

De focus in dit programma is *decent work* en vaste banen bij bedrijven en organisaties in de private en publieke sectoren. Dit programma wordt

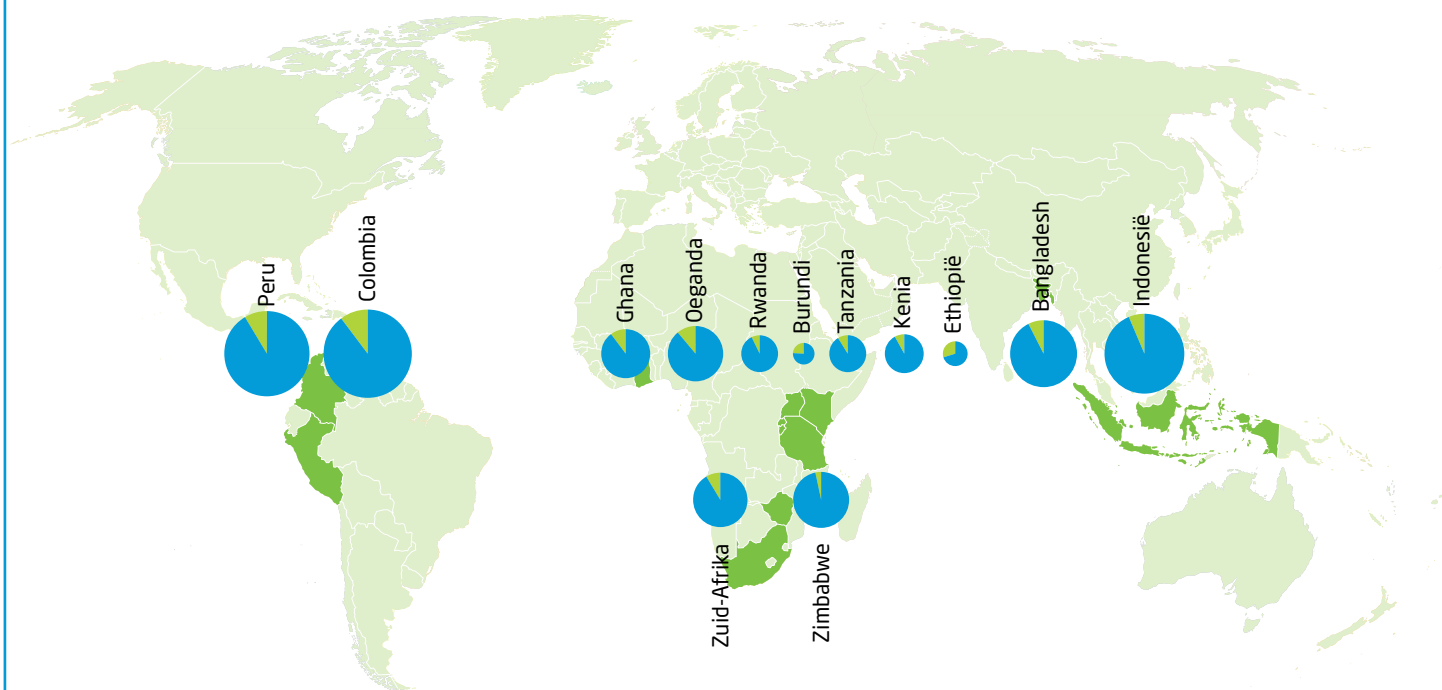
uitgevoerd in landen die op de PSD-landenlijst van het ministerie van Buitenlandse Zaken staan.

UNIONZUNION

In dit onderdeel linkt Mondiaal FNV FNV-bonden in Nederland aan vakbonden in partnerlanden via kennisuitwisseling, solidariteitscampagnes en lobby over onderwerpen als leefbaar loon, capaciteitsontwikkeling van de vakbond, *decent work*, informele economie en gelijke kansen en rechten voor mannen en vrouwen. Er wordt gekeken naar overeenkomsten op de vakbondsagenda aan beide kanten.

FEITEN EN CIJFERS

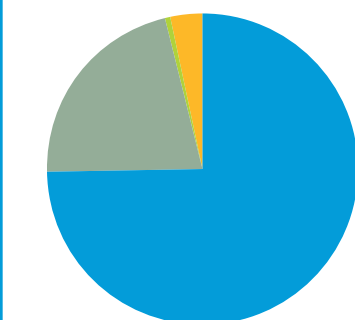
BESTEDINGEN VMP-PROJECTGELDEN IN PROGRAMMALANDEN



	Progr 1	Progr 2	Totaal
Bangladesh	481.371	38.066	519.437
Colombia	811.644	91.899	903.543
Indonesië	692.305	46.975	739.280
Ghana	250.739	28.397	279.136
Peru	770.394	71.858	842.252
Zimbabwe	351.412	12.509	363.921
Zuid-Afrika	314.811	29.356	344.167
Burundi	41.312	13.065	54.377
Ethiopië	50.195	21.984	72.179
Kenia	161.455	13.798	175.253
Rwanda	146.833	10.897	157.730
Tanzania	144.986	13.798	158.784
Oeganda	316.201	39.640	355.841
Totaal	4.533.658	432.242	4.965.900

Van de VMP-projectgelden wordt 90% in de programmalanden besteed

TOTAAL BESTEDINGEN VAN PROJECTGELDEN PER FONDS



VMP	5.515.271
Mondiaal / FNV	1.584.271
AO b	30.468
DECP/Hivos	237.477
Totaal	7.367.487

BESTEDINGEN PROJECTGELDEN MONDIAAL / FNV PER SECTOR

Sector Industrie en Agrarisch	317.859
Sector Metaal	200.784
Sector Diensten	12.715
Sector Vervoer	87.170
Sector Overheid	35.603
Sector Zorg en Welzijn	122.000
Sector Handel	47.687
Sector Bouw	300.053
Sector Publiekbelang	20.750
Sector Senioren	9.000
Sector Uitkeringsgerechten	9.000
Sector Media & Cultuur	7.142
Sector onderwijs	28.781
Intersectoraal	385.726

Totaal 1.584.270

Bij het ter perse gaan van de Jaaratlas waren deze cijfers nog niet bevestigd door de accountant van Mondiaal FNV.

DE VISIE VAN MONDIAAL FNV

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

MISSIE MONDIAAL FNV

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

COLOFON

Mondiaal FNV	Bankrekeningnummer
Postbus 8456	FNV Solidariteitsfonds
1005 AL Amsterdam	IBAN: NL87INGB 0000 136000
T 020 581 64 87	Mondiaal FNV heeft de ANBI-status
F 020 581 63 41	
E mondiaal@fnv.nl	Uitgever: Stichting FNV Pers
I www.mondiaalfnv.nl	Productie: Mondiaal FNV
twitter.com/FNVMondiaal	Redactie: Marjan Brunner

Teksten: Roeland Muskens en Maaïke de Hon, Wereld in Woorden
Eindredactie: Astrid van Unen, U-producties
Fotografie: Cover en binnenkant cover: Frans Dekker,
pag. 4: Bart Eijgenhuijsen / Hollandse Hoogte; pag. 5: FBLP;
pag. 8 Lucas Hoekman; pag. 9: Samuel Grumiau;
pag. 10: FNV Netwerk Roze; pag. 11: FNV Vrouwennetwerk/
Yet ten Hoorn; pag. 14: BLF; pag. 15: ZCTU; Pag. 18: Astrid Kaag;
pag. 19: Mario van de Luijtgaarden; pag. 22 campagneposter van
Cocoonet.eu/Bart Vennetbosch; pag. 23: Loonwijzer;
pag. 24: Astrid Kaag; pag. 25: Frans Dekker.
Vormgeving: Roelant Meijer, Tegenwind Grafisch Ontwerp
Druk: Drukkerij Mostert & van Onderen! Leiden
Amsterdam, April 2017



BIED BESCHERMING

WORD DONATEUR VAN MONDIAAL FNV

**Kijk op www.mondiaalfnv.nl
of vraag de folder aan via mondiaal@fnv.nl
Bankrekeningnummer: **NL87INGB 0000 136000**
Mondiaal FNV heeft de ANBI-status**

