

Mondiaal FNV Vakbondsmedefinancieringsprogramma 2021-2030

Mondiaal FNV krijgt steun uit het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) voor de periode 2021-2030. Het Vakbondsmedefinancieringsprogramma is een programma van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken om de vakbeweging in lage- en middeninkomenslanden te versterken. Het bestaat sinds de jaren zeventig van de vorige eeuw en beoogt betere arbeids- en vakbondsrechten via onder meer capaciteitsversterking van bonden en koepels. Het VMP richt zich zowel op het bedrijfsniveau als het sectorale, nationale en internationale niveau.



Foto: Roderick Polak

Onze kernactiviteit

De kernactiviteit van Mondiaal FNV in deze nieuwe periode blijft het ondersteunen van partners (vakbonden en arbeidsorganisaties) bij het verdedigen van arbeidsrechten, het vertegenwoordigen van werknemers in de sociale dialoog en het creëren van een gunstig klimaat voor fatsoenlijk werk. Net als in de vorige perioden zijn de doelstellingen en acties gebaseerd op de analyses en behoeften van onze partners.

De grondslagen van ons VMP-programma

Onze activiteiten binnen het VMP berusten op de ILO-conventies over vakbondsrechten en de Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) van de Verenigde Naties. We spannen ons speciaal in voor SDG 1 (armoede beëindigen), SDG 5 (gendergelijkheid), SDG 8 (fatsoenlijk werk), SDG 10 (verminderen van ongelijkheid), SDG 13 (klimaatactie) en SDG 16 (vrede, gerechtigheid en sterke instellingen).

Nieuwe accenten

In overleg met de partners in de landen waar we werken hebben we nieuwe accenten gelegd ten opzichte van de vorige periode. Zo besteden we nu nog meer aandacht aan gelijke rechten van vrouwen en LHBTI's. Ook zetten we sterk in op het opzetten van sociale dialogen en op het invloed uitoefenen op alle delen van internationale waardeketens.

We hebben drie thematische speerpunten:

- **Sociale dialoog**

In veel landen bestaat nog geen georganiseerde, structurele dialoog met werkgevers en de overheid. Volgens The Global Deal Partnership, opgericht door de VN-organisatie voor Arbeid (ILO) en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OECD), is zo'n dialoog bij uitstek geschikt om banen te creëren en bedrijfsprestaties te verbeteren. Onze ervaring is bovendien dat de sociale dialoog een belangrijke aanjager is van fatsoenlijk werk. Wij helpen vakbonden zo'n sociale dialoog op te zetten en te ontwikkelen. Dat kan zowel op lokaal, regionaal als centraal niveau zijn, bipartiet (met werkgevers of de overheid) of tripartiet (met alle partijen). Ook zijn we in toenemende mate betrokken bij grensoverschrijdende dialogen, bijvoorbeeld binnen regionale overlegorganen of met multinationals. Klimaatverandering en de energietransitie staan steeds vaker op de agenda. Samen met maatschappelijke organisaties werken we aan een *just transition*, een energietransitie met respect voor werknemers.

- **Waardeketens**

Ons werk is het meest effectief als we ons niet alleen op de werkers op de plantages of in de fabrieken richten, maar ook op andere spelers in de waardeketen waarvan zij deel uitmaken. Rechten van werknemers worden namelijk vaak hoger in die waardeketens bepaald, met name door multinationals. Daarom richten we ons onder meer op veilingen en grote Nederlandse telers (in de bloemensector), supermarkten en inkooporganisaties (in de groente- en fruitsector) en bedrijven die palmolie verwerken, zoals Unilever. Ook beïnvloeden we ketens door deel te nemen aan, of druk uit te oefenen op, initiatieven rondom maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dat doen we bijvoorbeeld in de groente- en fruitsector. Verder verbinden we spelers binnen ketens, zoals Nederlandse zaadveredelingsbedrijven en Aziatische vakbonden.

- **Gender**

Vrouwen lopen wereldwijd achter op mannen als het om werk gaat. Hun banen zijn slechter, ze hebben minder promotiekansen, verdienen minder, dragen vaker een dubbele last omdat ze ook het meeste huishoudelijke werk doen en kampen meer met geweld, intimidatie en discriminatie. Dat laatste

geldt ook voor LHBTI'ers en migranten. Omdat vrouwen oververtegenwoordigd zijn in de informele sector – in Zuid-Azië maken ze daar 80 procent van uit – hebben ze relatief weinig rechten en zekerheden. Daarom werken we aan gendergelijkheid en veiligheid op het werk. Belangrijk daarvoor is een sterkere positie van vrouwen, migranten en LHBTI'ers binnen de vakbeweging, met name in de top. Bij regeringen dringen we onder meer aan op het ratificeren van ILO-conventie C190 tegen geweld en intimidatie op de werkvloer.



Foto: Jeroen van Loon

We richten ons specifiek op vijf sectoren:

- **Bouw**

Het werk aan metro's, energiecentrales en stuwdammen in lage- en middeninkomenslanden is inmiddels goed voor gemiddeld een achtste van de werkgelegenheid daar. Bouwbedrijven trekken er vaak laaggeschoolde mensen uit arme rurale gebieden voor aan. Ver van huis verrichten zij zwaar en gevaarlijk werk, zoals de bouw van de voetbalstadions voor het WK van 2022 in Qatar, waarbij talloze slachtoffers vielen. Internationale financiële instellingen financieren dit soort bouwprojecten doorgaans. Een belangrijk onderdeel van onze strategie is hen te bewegen het werk fatsoenlijk, veilig en gezond te maken. Ook sluiten onze partners Global Framework Agreements af met multinationals, die minimum standaards, controlemechanismen en klachtenprocedures omvatten. Een belangrijke partner is de mondiale bouwbond Building and Wood Workers' International (BWI), die actief is in 125 landen.

- **Bloemen**

Nederland is een knooppunt in de internationale bloemenhandel. Nederlandse bedrijven laten de bloemen steeds vaker in lagelonenlanden telen, bijvoorbeeld in Afrika. Daar doen vrouwen het zware en monotone werk. Ze verdienen er te weinig mee om aan basisbehoeften te voldoen en hebben veel last van seksuele intimidatie. We werken in deze landen met name aan versterking van vakbonden en een betere vertegenwoordiging van vrouwen. Ook oefenen we druk uit op bloemenbedrijven, veilingen en supermarkten om tot een leefbaar loon en een veilige werkplek te komen. Bij regeringen dringen we aan op ratificering van de ILO-conventies C184 (voor gezondheid en veiligheid in de agrarische sector) en C190 (tegen geweld en intimidatie op de werkvloer) en beter toezicht.

- **Groente en fruit**

Veel groente en fruit in Nederlandse supermarkten komt uit lage- en middeninkomenslanden. De landarbeiders daar verrichten zwaar werk met weinig of geen beschermingsmiddelen. Mondiaal FNV concentreert zich op drie speciale groente- en fruitexportzones in Peru. Met een aantal grote bedrijven daar is constructief overleg opgezet dat onder meer in betere cao's resulteerde. We dringen bij de regering aan op opheffing van het speciale regime voor de agrarische exportsector in Peru, dat werknemers minder rechten geeft. Bereikt is al dat Peru de ILO-conventie tegen geweld en intimidatie op de werkvloer ratificeerde. We werken samen met Britse importeurs en supermarktketens die concrete verbeterstappen in de sector nastreven en zijn druk bezig om Nederlandse importeurs en supermarkten ook zo ver te krijgen.

- **Palmolie**

In de palmoliesector heersen ernstige misstanden, zoals kinderarbeid, dwangarbeid, discriminatie, onethische wervingspraktijken, te lage lonen, een gebrek aan vakbondsvrijheid, te zware werkdruk, onveilige werkomstandigheden en slechte behandeling van vrouwen. Bovendien wordt voor de plantages illegaal bos gekapt en land geroofd. Mondiaal FNV focust op de werkers op plantages in Indonesië en Colombia. Maar om hun positie te verbeteren, richten we ons nadrukkelijk ook op andere partijen in de keten. Dat zijn vaak grote bedrijven, zoals Wilmar, dat bijna de helft van de wereldhandel beheerst, en Unilever, dat palmolie verwerkt in onder meer zeep en cosmetica. We richten ons daarnaast op financiers, zoals de Rabobank, en investeerders, zoals Robeco.

- **Zaden**

Zaadveredeling wordt steeds belangrijker voor de mondiale voedselvoorziening. Nederlandse bedrijven spelen er een belangrijke rol bij. Ze laten onder meer groentezaden testen en produceren in Aziatische landen.

Het land waarop dat gebeurt was vaak eerst van kleine boeren, maar omdat die niet kunnen rondkomen, verkopen ze het aan grote bedrijven, die hen vervolgens als contractarbeiders inhuren. Het is zwaar en slecht betaald werk waarbij uitwassen als kinderarbeid en onbeschermd sprayen met gevaarlijke pesticiden voorkomen. We helpen de organisatiegraad van de landarbeiders en kleine boeren te verhogen zodat ze betere arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden kunnen bedingen. Bedrijven en brancheorganisaties sporen we aan om maatschappelijk verantwoord te ondernemen.



Beeld: Cooler Media

We hanteren vijf verschillende strategieën:

- **Allianties smeden**

We stimuleren allianties op zowel lokaal als landelijk en internationaal niveau. We gaan bijvoorbeeld allianties aan met milieugroepen. Samen met hen werken we aan een *just transition*, een energietransitie die niet ten koste gaat van werkenden. Lokaal kan alliantievorming een sterkere positie opleveren ten opzichte van een bedrijf, landelijk kun je zo een krachtiger lobby voeren voor socialere wetgeving. Ook internationaal is alliantievorming van groot belang gebleken. Een van de meest aansprekende resultaten is de ILO-conventie tegen geweld en intimidatie op de werkvloer. Samen met anderen werken we ook aan certificering en afspraken rond maatschappelijk verantwoord ondernemen.

- **capaciteit versterken**

Je kunt alleen sterk staan in onderhandelingen of een sociale dialoog als je een krachtige basis hebt. Met een speciale methode, 5-C genaamd, checken we hoe sterk die basis is bij onze partners. We helpen ze met ledenwerfcampagnes en om het financieel management en de interne

organisatie op orde te hebben. Ook bieden we trainingen aan om vaardigheden te verbeteren, bijvoorbeeld op het gebied van onderhandelen. Daardoor krijgen bonden een sterkere positie aan de onderhandelingstafel en kunnen ze bijvoorbeeld betere arbeidsvoorwaarden bedingen. Samen met het Dutch Employers' Cooperation Programme (DECP) helpen we in verschillende landen de basis te leggen voor een effectieve sociale dialoog.

- **Lobbyen**

Effectief lobbyen is in eigen land belangrijk, bijvoorbeeld om voor inclusieve wetgeving te pleiten, maar ook internationaal, om bijvoorbeeld de positie van werknemers binnen een internationale waardeketen onder de aandacht te brengen. Er zijn specifieke vaardigheden voor nodig om dit goed te doen. Mondiaal FNV zorgt ervoor dat partners er beter in worden, onder meer door middel van trainingen. Daarnaast helpen we ze om lobbykansen te zien. We lobbyen ook zelf en leggen de nodige contacten voor partners, zowel nationaal als internationaal. Dat doen we altijd op basis van gedeeld eigenaarschap, want partners moeten het uiteindelijk zelf doen.

- **Onderzoek doen**

In zowel lobby, onderhandelingen als sociale dialoog is kennis een vereiste. Je moet weten hoe het productieproces en de markt in elkaar steken, wat relevante regelgeving is en waar de verdiensten zitten. Mondiaal FNV helpt de partners om hier meer en betere kennis over te verzamelen. Dat gebeurt via onderzoek, training, expertbijeenkomsten en e-learning. We besteden daarbij speciaal aandacht aan de sociale dialoog en internationale waardeketens. Daarnaast faciliteren we intern onderzoek en reflectie. Wat gaat goed, waar zitten risico's, moet de strategie aangepast? Zo helpen we bij een actiegerichte en zo mogelijk participatieve leeragenda.

- **Gendermainstreaming**

De positie van vrouwen is wereldwijd nog steeds slecht. Ze verdienen minder, ook voor hetzelfde werk, hebben minder rechten en kampen vaker met geweld en seksuele intimidatie. In het huidige VMP hebben we daarom een nog zwaarder accent gelegd op gelijke rechten van vrouwen en LHBTI's. Dat gebeurt zowel via een apart programma gericht op Zuid-Azië, de MENA-regio (het Midden-Oosten en Noord-Afrika), Indonesië en Ethiopië, als door in elk programma rekening te houden met gelijke rechten van vrouwen en LHBTI's: gendermainstreaming. We reiken onze partners hiervoor onder meer een checklist met mogelijke stappen en doelen aan. Gendermainstreaming is altijd maatwerk, omdat de omstandigheden, gevoeligheden en mogelijkheden sterk verschillen per land en regio.

Mondiaal FNV, 2022