



JAARVERSLAG 2024

COLOFON

Mondiaal FNV
Hertogswetering 159
3543 AS Utrecht
E mondiaal@fnv.nl
W www.mondiaalfnv.nl

RELEVANTE LINKS

[Jaarverslag online](#)
[Over Mondiaal FNV](#)
[Help mee](#)

Foto cover: Scheepssloopwerf in India. Het was spannend tot het eind, maar op de valreep ratificeerden voldoende landen de Hongkong-conventie voor het veilig en milieuvriendelijk recyclen van schepen. Een van de gevaarlijkste sectoren ter wereld, de scheepssloop, wordt daardoor veiliger én schoner. Meer dan vijftien jaar streed Mondiaal FNV voor de conventie en de verbetering van arbeidsomstandigheden van scheepsslopers. Wat deden Mondiaal FNV en partners om dit succes te behalen? Je leest het in dit jaarverslag.

INHOUD

WAT WE DOEN: INTRODUCTIE	2
HET JAAR IN HET KORT	3
DE JAARVERHALEN	4
1. Een einde aan de roestrace	4
2. Bezuinigingen op Internationale samenwerking	7
3. FNV geeft arbo-training in Suriname	9
4. Human rights due diligence	12
5. 'Een Afrika zonder kinderarbeid is mogelijk'	13
6. Palmoliewerkers komen bij elkaar in Colombia	15
7. Schijnoplossingen voor vakbondsvrijheid	16
8. Side event op ILO-conferentie	18
9. Jouw steun voor vrijheid	19
FINANCIEEL VERSLAG	20

WAT WE DOEN: INTRODUCTIE

Mondiaal FNV ondersteunt werkers wereldwijd in hun strijd voor eerlijk werk. Iedereen heeft recht op goede en veilige arbeidsomstandigheden, een leefbaar loon collectieve onderhandelingen. Daarom streven wij samen met werknemers, hun vakbonden en ngo's die de rechten van werknemers ondersteunen, naar een wereld waarin sterke vakbonden in staat zijn om fatsoenlijk werk voor iedereen te garanderen.



Vrouwen aan het werk in de bouw in Rwanda. Foto Jan Banning

SLEUTELROL VAKBONDEN

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

FINANCIERINGSBRONNEN

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

HET JAAR IN HET KORT

SAMENWERKING

We zien in 2024 mooie voorbeelden van samenwerking op allerlei niveaus met onze partners. Naast het sterker maken van vakbonden in hun bedrijven en sectoren, brengen we met onze partners de beleidsbeïnvloeding op een hoger niveau, door meer onderzoek te doen, kennis en lobbycapaciteit te vergroten. Een goed voorbeeld hiervan is de Hong Kong Conventie voor veilige en verantwoorde sloop van schepen. Van concrete verbeteringen voor werkers op de sloopstranden tot aan de ratificatie door de 15 belangrijkste landen van de conventie: we werkten hier samen aan. Ieder speelde zijn rol: Mondiaal FNV, de internationale vakbondsfederatie IndustriALL en de lokale vakbonden in India, Bangladesh en Pakistan. Lees er alles over in 'Een einde aan de roestrace'.

PESTICIDENGEBRUIK DOOR WERKERS

Ook het internationale netwerk van palmolie werkers, IPOWU, werkt aan het versterken van vakbonden op verschillende niveaus. In 2024 kwamen de deelnemers uit vier continenten [samen in Colombia](#) om ervaringen en ideeën uit te wisselen en om samen te werken. Daarnaast lieten we een onderzoek naar het gebruik van agro-chemicaliën op de palmolieplantages uitvoeren. De uitkomst was niet verrassend: op veel palmolieplantages worden werkers hiertegen niet goed beschermd. Met alle consequenties van dien voor hun gezondheid. Het netwerk is op allerlei fronten aan de slag gegaan met de bevindingen van het onderzoek, wat hier en daar al geleid heeft tot concrete verbeteringen. Het onderzoek is ook besproken met certificeringsorganisatie RSPO en met diverse bedrijven die in Nederland palmolie verwerken.

TRAINEN IN HRDD

In 2024 zijn we gestart met het trainen van partners over Human Rights Due Diligence (HRDD). HRDD betekent dat bedrijven onderzoeken of hun activiteiten negatieve invloed hebben op mensenrechten, en dat aanpakken in hun hele toeleveringsketen.

Dit kan niet gedaan worden zonder de vakbonden, die immers in direct contact staan met de werkers. Voor het vakbondswerk van onze partners zijn deze unieke, proactieve trainingen erg nuttig gebleken. Lees de reacties op de trainingen via [de jaarverhalen](#).

FNV SOLIDARITEIT

Ik wil ook graag onze decemberactie voor het voetlicht brengen. FNV-collega's en -kaderleden konden kiezen voor een kerstpakket of geld doneren aan een van onze partners. Zij doneerden ruim 29.000 euro voor onze partner PSI, de internationale vakbondsfederatie in de publieke sector, die het geld gebruikt voor steun aan eerstelijns hulpverleners in oorlogsgebieden. Wat een mooie internationale solidariteit van de FNV-familie!

HIGHLIGHTS

Dit zijn maar een paar highlights die ik nu aanstip. Met trots presenteren we in dit jaarverslag nog meer voorbeelden van kleine en grote successen uit ons werkveld. Voorbeelden, want eigenlijk zouden we u liever alles willen vertellen van wat onze moedige, volhardende vakbondscollega's doen en bereiken! Gelukkig kan ik u nog verwijzen naar onze website: www.mondiaalfnv.nl

DANK AAN ONZE PARTNERS, DONATEURS

Tot slot danken we al onze partners en donateurs die ons het afgelopen jaar hebben gesteund in ons werk. We blijven ons inzetten voor de rechten van werkers over de hele wereld en we kijken ernaar uit om ons werk in de komende jaren voort te zetten.

Veel leesplezier!

Karen Brouwer
Directeur Mondiaal FNV

DE JAARVERHALEN

1. EEN EINDE AAN DE ROESTRACE



Scheepssloopwerf India. Foto: Joop van Oord

Het was spannend tot het eind, maar op de valreep ratificeerden voldoende landen de Hongkong-conventie. Een van de gevaarlijkste sectoren ter wereld, de scheepssloop, wordt daardoor veiliger én schoner. Het was een lange strijd, en er blijft werk aan de winkel. Meer dan vijftien jaar streed Mondiaal FNV voor de conventie en de verbetering van arbeidsomstandigheden van scheepsslopers. Wat deden Mondiaal FNV en partners om dit succes te behalen?

EEN VAN DE GEVAARLIJKSTE BEROEPEN TER WERELD

Zonder valbescherming een torenhoog scheepswrak beklimmen. Met blote handen het metaal te lijf gaan. Een ruim vol dieseldampen ingaan zonder gasmasker of zelfs maar een mondkapje op. Tussen hopen onafgedekt asbest werken. Welkom in de wereld van de scheepssloop. Niet voor niets wordt het slopen van schepen een van de gevaarlijkste beroepen ter wereld genoemd.

ENORME EXPLOSIE OP GADANI-WERF

Honderdduizenden mannen uit vooral India, Pakistan en Bangladesh verdienen er een karig loon mee terwijl ze aan grote gevaren blootstaan en nauwelijks beschermd zijn. De rampen waren en zijn dan ook niet van de lucht. Neem [het ongeluk op 2 november 2016 op de Pakistaanse Gadani-werf](#), de twee na grootste ter wereld. De ruimen van olietanker Aces waren niet zoals vereist eerst ontdaan van gevaarlijke stoffen. De snijbranders van de slopers zorgden daardoor voor een enorme explosie. Omdat veel werkers niet geregistreerd waren, is het exacte aantal doden bij het ongeluk op de Gadani-werf nooit duidelijk geworden. De laagste schatting bedraagt 26, de hoogste enkele honderden. Het wrange is dat de werkers twee dagen voor de explosie net hadden geprotesteerd tegen de onveilige werkomstandigheden. Toen de autoriteiten een jaar later toestemming gaven om de sloop van de Aces te hervatten, vloog de tanker opnieuw in brand. Er was in de tussentijd niets aan het schip gedaan.

VERANTWOORDE SCHEEPSSLOOP VIA HONGKONG-CONVENTIE

Om een einde te maken aan zulke misstanden, lobbyt Mondiaal FNV sinds begin deze eeuw samen met partners voor verantwoorde scheepssloop. En dat heeft vruchten afgeworpen. Toen in juni 2023 Bangladesh en Liberia tekenden, was voldaan aan het criterium dat minstens vijftien landen die samen 40 procent van de wereldwijde koopvaardij in brutotonnage vertegenwoordigen de Hongkong-conventie ratificeerden. Dat ook Pakistan later volgde, was pure winst. Samen met Bangladesh, India en China vormt Pakistan de top vier in de wereld van de scheepssloop en -recycling. Met z'n vieren nemen ze liefst 87 procent van de mondiale scheepssloop voor hun rekening. Vanaf de officiële inwerkingtreding van de conventie, op 26 juni 2025, is er veel meer toezicht op het slopen en het recyclen van schepen en hebben de werkers op de werven een veel betere positie.

WAT DEDEN MONDIAAL FNV EN PARTNERS OM DIT SUCCES TE BEHALEN?

- **Lobbyen.** Internationaal deed Mondiaal FNV dat veelal met IndustriALL, de wereldwijde vakbondsfederatie waaronder scheepssloop valt. IndustriALL kon door zijn internationale karakter helpen een mondiale standaard neer te zetten die voorkomt dat scheepssloop een race to the bottom blijft. Onder meer regeringen en rederijen waren het doelwit. Nationaal lobbyde Mondiaal FNV onder meer bij het ministerie van Infrastructuur en Waterstaat en de Koninklijke Vereniging van Nederlandse Reders (KVNR). Nederland is als scheepvaartnatie een belangrijke partij, maar maakte weinig haast met het ratificeren van de conventie.
- **Trainen.** Al sinds 2012 laat de FNV kaderleden van Nederlandse scheepswerven veiligheidstrainingen verzorgen op Aziatische werven. Ze brengen de werkers basisprincipes bij, zoals hoe je verantwoord tilt. De trainers leggen wat uit de kleuren van leidingen betekenen, zodat mensen niet met snijbranders een gasleiding te lijf gaan, en hoe je verschillende soorten branden blust. Veel aandacht is er voor beter samenwerken en communiceren. Later volgden train-the-trainer-opleidingen en online opleidingen. In totaal namen 183 mensen aan de trainingen deel, waarvan er 65 zelf trainingen zijn gaan geven. Werkers rapporteerden dat de trainingen aantoonbaar dodelijke ongevallen hebben voorkomen.
- **Financiële steun verlenen.** Geld van Mondiaal FNV en de FNV is onder meer gebruikt om de activiteiten van IndustriALL en de nationale vakbonden in India, Bangladesh en Pakistan te ondersteunen. Ook konden vakbondsmensen en werkers van de werven naar Nederland reizen om hun verhaal te doen en de lobby kracht bij te zetten.
- **De sociale dialoog bevorderen.** Mondiaal FNV, de FNV en IndustriALL ondersteunen nationale bonden in de scheepsslooplanden bij het voeren van een sociale dialoog met de werkgevers in de sector. Dat is belangrijk, omdat de werkgevers uiteindelijk de maatregelen moeten nemen die voortvloeien uit de conventie en nationale wetgeving.

Het is niet zo dat de ratificerende landen pas aan de slag moeten als de conventie officieel in werking treedt. Ze moesten juist al het nodige gedaan hebben om te kunnen ratificeren. Er zijn verbeteringen te zien in drie categorieën:

1. **Wetgeving.** Met name India heeft daar al stappen in gezet. Scheepssloop gold er als recycling en viel daarom niet onder de arbeidswetgeving. Nu is dat wel zo. De International Maritime Organization (IMO) is samen met de regeringen van Bangladesh en Pakistan nationale regelgeving op basis van de Hongkong-conventie aan het ontwikkelen. Ook de andere ratificerende landen zullen dat moeten doen.
2. **Verbeteringen op de werkvloer.** Verschillende werven hebben verharde ondergronden aangelegd zodat er niet meer op het strand gewerkt hoeft te worden. Restanten van olie worden nu opgevangen in gootjes, asbest wordt apart en overdekt opgeslagen. Er zijn kranen en magneetwagentjes gekomen om de zware stalen platen te vervoeren. Werkers krijgen betere instructies en beschermingsmiddelen en er zijn EHBO-posten ingericht. In India is de situatie over het algemeen het best, verschillende werven tooien zich er al met het predicaat greenyard, Pakistan en Bangladesh lopen nog achter.
3. **Compensatie.** Bij ongelukken en rampen werden de lichamen van slachtoffers vroeger vaak in zee gedumpt zonder dat nabestaanden werden ingelicht. Van compensatie was geen sprake. Dat is aan het veranderen. In India kregen zes weduwen na jaren van strijd een weduwen- en wezenpensioen toegekend. De vakbonden en hun internationale partners lobbyen ervoor dat het recht op compensatie ook wettelijk wordt vastgelegd in de scheepsslooplanden.

RECYCLING VAN MATERIALEN UIT DE SCHEPEN



Foto: Roderick Polak

Behalve dat er al veel bereikt is, is er dus ook nog werk aan de winkel. Het is van belang dat zo veel mogelijk werven investeren in veilig en groen werken, omdat reders anders vanwege de prijs uitwijken naar werven die daar minder aan doen. Behalve het werk op de werven moet de recycling van de materialen die uit de schepen komen verantwoord worden aangepakt. Nu gebeurt dat vaak in miserabele omstandigheden thuis of in kleine werkplaatsen, veelal door vrouwen.

Om bijvoorbeeld plastic ankertouwen te verwerken tot pellets, dompelen ze die onder in baden met bijtende vloeistoffen, waarbij ze verwondingen en gezondheidsschade oplopen. Ook deze zogenaamde downstream-industrie moet veiliger en schoner worden. Vakbondskoepel IndustriALL en de Indiase vrouwen-vakbond SEWA zijn op dit punt een samenwerkingsverband aangegaan. Mondiaal FNV steunt ook dit werk.

**Lees de verhalen van de direct
betrokkenen en de tijdlijn**

2. BEZUINIGINGEN OP INTERNATIONALE SAMENWERKING

(RE)ACTIES MONDIAAL FNV

Het in 2024 aangetreden kabinet voerde grote bezuinigingen in op internationale samenwerking. Samen met vele andere maatschappelijke organisaties lieten we zien wat de verstrekkennde, negatieve gevolgen daarvan zijn.



REACTIE MONDIAAL FNV OP HET ONDERHANDELAARSAKKOORD

Internationale samenwerking, zoals die van Mondiaal FNV met vakbonden en werkers wereldwijd, is noodzakelijk om de concurrentierace die zorgt voor steeds slechtere arbeidsvoorwaarden te keren. Die concurrentierace treft ook werkend Nederland, want Nederland is geen eiland. Met de aangekondigde koers draagt de overheid bij aan het tegen elkaar uitspelen van werkenden wereldwijd en ondermijnt zo haar inzet op bestaanszekerheid.

[Lees hier verder](#)

(Dit was een post op LinkedIn)

INTERNATIONALE SAMENWERKING JUIST NU!

De nieuwe coalitie wil fors bezuinigen op internationale samenwerking. Daarom komen wij in actie! Juist nu is samenwerking voor een leefbare en hoopvolle toekomst cruciaal.

Onze tijd kent grote uitdagingen: overal ter wereld strijden mensen tegen klimaat- en natuurrampen, oorlogen, uitbuiting, armoede en ongelijkheid. Laat de wereld niet in de steek, stop de bezuinigingen op internationale samenwerking!

TEKEN DE PETITIE!



(Dit was een post op LinkedIn)

NEDERLAND VAN DE KAART

You've got mail! ✉ Vandaag ontving elk Tweede Kamerlid een persoonlijke Ansichtkaart.

Het kabinet-Schoof wil fors bezuinigen op ontwikkelingssamenwerking. Vanaf 2027 lopen deze bezuinigingen op tot maar liefst 2,4 miljard per jaar. Dit betekent dat er heel weinig overblijft van het beperkte budget voor internationale samenwerking. De voorgestelde bezuinigingen dreigen het cruciale werk van mensen wereldwijd en de positie van Nederland met één onbezonnen pennensstreep weg te gooien. Nederland dreigt van de kaart te verdwijnen!

De afzenders van de Ansichtkaarten komen van over de hele wereld. Zij vertellen hoe ze, in samenwerking met Nederland, werken aan oplossingen voor de grote uitdagingen van deze tijd: internationale veiligheid, klimaatverandering en een meer rechtvaardige wereld voor iedereen. Mede door samen te werken met lokale boeren, activisten en ondernemers staat Nederland internationaal op de kaart.

Onze gezamenlijke boodschap vandaag is helder: met de voorgestelde bezuinigingen doet Nederland niet alleen afstand van zijn verantwoordelijkheid in de wereld, maar ondermijnt het ook zijn positie en invloed. Draai de bezuinigingen terug en zorg ervoor dat Nederland niet van de kaart verdwijnt!

STEUN JIJ ONZE OPROEP? TEKEN DAN ONZE PETITIE

"Samen met Nederlandse partners hebben we een duurzaam sociaal dialoogmechanisme in Peru opgericht. Nu verenigen verschillende bedrijfsorganisaties en vakbonden zich om geweld door illegale organisaties in de Peruaanse economie te bestrijden en de democratie te bevorderen."

Samuel Machacuy, vakbondman in Peru

3. FNV GEEFT ARBOTRAINING IN SURINAME

Suriname staat op het punt een nieuwe Arbowet aan te nemen. De wet is gebaseerd op de Nederlandse wet, en laat de FNV nu veel kennis over veilig en gezond werken hebben. Reden temeer om de vakbondscolle-ga's in Suriname te helpen. FNV-kaderlid en arbo-speci-alist Wim Dekkers heeft al twee sessies van de train-de-trainer-cursus met een groep Surinaamse vakbondsmensen afgerond. Nog twee te gaan voordat ze hun certificaat krijgen.

De banden tussen de FNV en het Surinaamse vakbondsscholingsinstituut SIVIS zijn al 55 jaar oud, weet Wim Dekkers, gepensioneerd werknemer van Chemelot. Ook al stonden die contacten een tijdje op een laag pitje na de onafhankelijkheid.

IEDERE 24 UUR EEN ARBEIDSONGEVAL

In 2019 kwam er van SIVIS een projectverzoek bij de FNV binnen om Surinaamse werknemers te trainen in kennis



Foto: iStock

en kunde rond de nieuw in te voeren Arbowet. Geen overbodige luxe, volgens Wim, want in Suriname vindt iedere 24 uur een arbeidsongeval plaats, vaak met fatale gevolgen. "Ik hoefde daarom niet lang na te denken om in dit project te stappen. Suriname gaat door een moeilijke tijd en daarom is alle hulp erg welkom bij de vakbonden. Aandacht is er wel, maar er moet beleid op komen." En dat komt er nu, met de aanstaande nieuwe Arbowet. Corona gooide enige tijd roet in het eten, maar najaar 2023 ging dan eindelijk de eerste sessie van de train-de-trainer-cursus van start. Met steun van FNV en de Werkgroep Internationale Solidariteit-Wereldburgers en gefinancierd uit het FNV Solidariteitsfonds.

WERKBEZOEKEN NAAR BEDRIJVEN

Het lag voor de hand om Wim te vragen. Tenslotte had hij al veel ervaring opgedaan met dit soort cursussen in Wit-Rusland, Colombia en Turkije. Hij ontwierp eerder al

een handboek met een soort gereedschapskist waarin alle aspecten van veilig en gezond werken aan de orde komen. "Vorig jaar november heb ik de eerste training van zes dagen in Paramaribo gegeven", vertelt Wim. "We kwamen er toen achter dat zes dagen achter elkaar te zwaar was. Elke dag tussen negen en drie krijgen de 37 deelnemers heel veel informatie over zich heen. Dat is teveel om ineens te verwerken. Nu lassen we rustdagen in, waarin we op werkbezoek gaan bij verschillende bedrijven. In totaal neemt zo'n sessie nu veertien dagen in beslag."

DEELNEMEN OM EXTRA KENNIS OP TE DOEN

Roy Caupain is een van de deelnemers. Hij werkt bij het staatsoliebedrijf in Suriname en is voorzitter van de bedrijfsvakbond SWOS. SIVIS vroeg hem deel te nemen aan de cursus. "Ik houd me bezig met gezondheid en veiligheid binnen het bedrijf, dus het lag wel voor de

hand om deze training te volgen. Ik probeer hier extra kennis op te doen die ik kan toepassen binnen het bedrijf. Bijvoorbeeld: we zijn nu bezig met een commissie rondom flexibel werk, met als doel meer productiviteit te behalen en mensen gezond te houden. De kennis die ik tijdens de training opdoe, kan ik hier weer kwijt."

INHAALSLAG MAKEN VANWEGE NIEUWE WET

Roy is enthousiast over de inhoud. "Het verloopt heel aangenaam. Wim heeft veel ervaring, en daar moeten wij het van hebben. Sommige materie is nieuw, bijvoorbeeld als het gaat om veilig werken op grote hoogten. In sommige bedrijven moet hiervoor een commissie worden ingesteld, die vooraf een risico-inventarisatie maakt. Dat was volgens de oude wet niet nodig, dus hier moeten we nog een inhaalslag maken."

CURSISTEN MOETEN VOLDOENDE KENNIS HEBBEN OM MEE TE DENKEN OVER BELEID

In Suriname heerst een andere cultuur en zijn er andere situaties dan in Nederland, zegt Wim. "Ik probeer in die context de stof aan te bieden. Het geeft heel veel voldoening. De deelnemers zijn door SIVIS geselecteerd om de vier sessies te volgen. Ik kies steeds nieuwe onderwerpen, die de deelnemers zelf aandragen. Centraal staat waar zij behoefte aan hebben. Belangrijk is dat ze over voldoende kennis gaan beschikken en kunnen gaan meedenken over beleid. Dat is een groei-proces, zoals dat in Nederland ook is gegaan."

DOOR TRAINING WORDT BETER GELUISTERD

De deelnemers hebben vakbondsverlof voor het volgen van de training. "Onze vakbond houdt zich vooral bezig met het loon en de arbeidsvoorwaarden, maar nu komt daar ook veiligheid bij", zegt Roy. "Als het toegestaan wordt, geef ik vanaf volgend jaar binnen het bedrijf ook training. Voor de cao-onderhandelingen is deze training ook nuttig. Laatst hadden we een discussie over de veiligheidsbril. Ik wees de werkgever erop dat dit zijn verantwoordelijkheid is, en kon dit ook laten zien aan de hand van de regelgeving. Ik merkte dat er beter naar me geluisterd werd, en ik kreeg gelijk."

WERKBEZOEK AAN STAATSOEBEDRIJF

De werkbezoeken die tijdens de training worden afgelegd, zijn heel divers. Ook het staatsoliebedrijf van Roy kwam aan de beurt. "We zagen een mooie en schone bedrijfsvoering", zegt Wim. "Ik was er echt van onder de indruk. We zijn ook gevraagd om bij het volgende bezoek de binnenlanden in te gaan, op uitnodiging van een granman waar we al op audiëntie waren. Ook gaan we kijken naar een kuststrook waar veel bosbranden plaatsvinden, deels in Paramaribo, Coronie, en Nickerie. Veel van het moeras en zwampgebied dat droog kwam te staan werd in brand gestoken, en ze hebben de middelen niet om die onder controle te houden. Dan zie je dat dit direct de arbeidsomstandigheden, de mensen en hun omgeving raakt."



Veel groepswerk

HANDBOEK ARBOWET- EN REGELGEVING BIEDT STEUN

De deelnemers worden ondergedompeld in de wet- en regelgeving rondom de Arbowet. Wim noemt het "een bloemlezing van alles wat de Arbowetgeving raakt."

Roy: "Alles onthouden is niet gemakkelijk. Maar ik ben er binnen het bedrijf al vaak mee bezig, de rest is opfrissen. Ik vind het interessant omdat ik er veel mee te maken heb. Bovendien is er het handboek van Wim dat steun biedt." Wim benadrukt dat het handboek een losbladig systeem is dat op maat gemaakt kan worden. "Als de nieuwe Arbowet is aangenomen en de wetten vastgesteld, kunnen ze pagina's aanpassen, als dat nodig is."

CURSUS WORDT ZELFS DOOR WETSDRAGERS GESTEUND

Dit najaar vindt de derde sessie van de training plaats, en volgend voorjaar is de afronding. Dan krijgen de deelnemers een certificaat, zijn ze officieel trainer en kunnen ze collega's gaan trainen.

"Het certificaat is het bewijs van deelname", zegt Wim. "Dat vond SIVIS belangrijk, maar ook de minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De cursus wordt dus zelfs door wetsdragers gesteund."

DOORGEVEN VAN KENNIS

Het verdere verloop, het doorgeven van de opgedane kennis, wordt gecoördineerd door SIVIS. Het scholingsinstituut zal rekening houden met de werkschema's van de vakbondscollega's. Waarschijnlijk worden de lessen na werktijd of in de avonden gegeven. "De training kan op maat gegeven worden", zegt Wim. "Dat is belangrijk, want in de kinderopvang of de horeca spelen andere veiligheidsbelangen dan in een olie-bedrijf. Daar kan de cursus heel goed op inspelen."

Ben je FNV-lid en wil je net als Wim ook internationaal actief worden, check dan deze website. Ook hierom ben je FNV-lid!

4. HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

In 2024 zijn we gestart met het trainen van partners over Human Rights Due Diligence (HRDD). HRDD betekent dat bedrijven onderzoeken of hun activiteiten negatieve invloed hebben op mensenrechten, en dat aanpakken in hun hele toeleveringsketen. Dit kan niet gedaan worden zonder de vakbonden, die immers in direct contact staan met de werkers. Voor het vakbondswerk van onze partners zijn deze unieke, proactieve trainingen erg nuttig gebleken.

Human Rights Due Diligence (HRDD) is het proces waarbij bedrijven de mogelijke gevolgen van hun activiteiten voor mensenrechten beoordelen en aanpakken. Het is niet voldoende om directe schade te vermijden – bedrijven moeten actief risico's identificeren en beperken in hun volledige toeleveringsketen.



Foto: Roderick Polak

Responsible Business Conduct (RBC) klinkt misschien ingewikkeld, maar het is eigenlijk heel eenvoudig. Het betekent: respecteren van arbeidsrechten, volgen van ethische praktijken en beschermen van het milieu. Want ondernemen draait niet alleen om winst – het draait om mensen. En zonder mensen is er geen onderneming.

[Bekijk de video en andere middelen voor vakbondspartners om hen te ondersteunen in het HRDD-proces en reacties van partners op de trainingen.](#)

5. ANDY TAGOE: “EEN AFRIKA ZONDER KINDERARBEID IS MOGELIJK”

De Ghanese landbouwwakbond GAWU is al jaren partner van Mondiaal FNV. In de strijd tegen kinderarbeid op cacaoplantages en in de visserij is plaatsvervangend secretaris Andrews Addoquaye Tagoe een bekend gezicht.

Hij won onlangs een prestigieuze prijs in de VS voor zijn voortdurende inspanningen tegen dit wereldwijde probleem. We spreken met hem op een vroege ochtend over de betekenis van deze prijs en het belang van zijn strijd.



Andy Tagoe. Foto Hivos

Een 'kampioen in de strijd tegen kinderarbeid'. Zo wordt Andrews Addoquaye Tagoe (1965), voor vrienden 'Andy', genoemd door de Amerikaanse overheid. Hij won onlangs de Iqbal Masih Award for the Elimination of Child Labor. Deze prijs, vernoemd naar een Pakistaanse strijder tegen kinderarbeid die in 1995 is vermoord, is door het Amerikaanse ministerie van Arbeid in 2009 ingesteld om voorvechters te belonen en aandacht te vragen voor dit wereldwijde probleem.

Wat betekent deze prijs voor je?

"Heel veel! Ik voel me nu extra gemotiveerd om door te gaan. Ook voor mijn team en vooral de kinderen heeft dit grote betekenis. De kinderen juichten toen ik hen het nieuws vertelde. Dat geeft een extra boost.

De strijd tegen kinderarbeid is niet gemakkelijk. Soms is het heel moeilijk om de kinderen te bereiken, als ze diep in de bossen, in maisvelden of in mijnen werken. Dan is het bijzonder inspirerend te merken dat duizenden mijlen van Ghana vandaan mensen zien wat wij doen. Ooit - toen ik een stuk jonger was - maakte een oude vakbondscollega de opmerking dat vakbonden niets te maken hebben met kinderarbeid. Toen ben ik heel boos geworden. En ik ben blij dat ik heb doorgezet - met grote steun van Mondiaal FNV en de Stop Kinderarbeid Alliantie - om kinderarbeidvrije zones in Ghana te creëren."

MONDIAAL FNV IS ALTIJD SOLIDAIR MET ONS GEWEEST

Welke initiatieven heb je de afgelopen jaren samen met Mondiaal FNV tegen kinderarbeid uitgevoerd?

"Mondiaal FNV is altijd solidair met ons geweest als het gaat om het verbeteren van werk in de informele sector. Ook in de Ghanese landbouw is veel informeel werk, zonder contracten en dus zonder rechten. Mondiaal FNV is een sleutelpartner in ons werk. Zij hebben ons in contact gebracht met de MV Foundation in India, samen met Hivos, de IUF en de Global March in 2007.

"India begon als eerste met kinderarbeidvrije zones. Het principe is dat de chieft of dorpsleider aankondigt dat alle kinderen op school horen en de volwassenen aan het werk. Deze aankondiging van zo'n centrale persoon in een gemeenschap is sterker dan dat de overheid dit doet. Vervolgens wordt iedereen hierin geactiveerd: de ouders, de leraren, opvoeders en ziekenhuizen. Ik ben meegenomen op dienstreis om met eigen ogen in India te zien hoe deze aanpak werkt. Met die kennis kon ik in Ghana aan de slag."

ZONDER GAWU WAREN ER GEEN KINDERARBEIDVRIJE ZONES IN GHANA

Hoe belangrijk is de rol van de vakbond hierin?

"Ruim 15 jaar geleden ben ik in Ghana begonnen met het creëren van kinderarbeidvrije zones, in gemeenschappen van vissers en cacaoboeren. De vakbondsleden vormen een kinderbeschermingscomité uit de gemeenschap. Als er geen school aanwezig is, gaat dat lobbyen bij de regering en het gesprek aan met werkgevers. Ook gaan vakbondsleden actief op zoek naar kinderen in werksituaties.

"We hebben ervoor gezorgd dat er een soort voorschool is gekomen voor kinderen die (nog) geen onderwijs hebben gevolgd en op het niveau van hun leeftijdgenoten moeten komen. Hier volgen ze een onderwijsprogramma dat gemengd is met sport en spel, zodat ze het interessant gaan vinden. Ook krijgen ze er te eten, zodat ze fit genoeg zijn om het lesprogramma te volgen.

"Zonder GAWU waren er geen kinderarbeidvrije zones in Ghana. Wij organiseren en empoweren de gemeenschappen. De vakbonden zijn sterker geworden en straks worden de kinderen volwassen en gaan zij dit project verder brengen. Zij hebben onderwijs gehad en zijn dus al meer ontwikkeld. Kinderarbeidvrije zones zijn er niet

alleen voor de kinderen. Ook volwassenen profiteren hiervan. Daar worden zelfs hele gemeenschappen gelukkiger van, want er ontstaat meer decent work."

De Ghanese overheid heeft inmiddels de kinderarbeidvrije zones omarmd als positief project. Dat is een grote prestatie.

"Ja, dit project is vijf jaar geleden opgenomen in het Nationale Plan van Actie. Ik ben gevraagd nationaal coördinator te worden. Ook andere landen in Afrika laten zich hierdoor inspireren, zoals Zambia en Oeganda. Het is mogelijk hoor, een Afrika zonder kinderarbeid. Daar geloof ik in."

Tijdens Covid-19 vond er een terugval plaats. Meer kinderen gingen aan het werk of keerden niet meer terug naar school.

"Er zijn meerdere problemen ontstaan door corona. We waarschuwden al voor de lockdowns dat kinderen bescherming nodig hadden, maar dat was moeilijk te realiseren. Meer meisjes zijn daardoor zwanger geraakt. Tijdens de lockdowns verlieten kinderen hun scholen en een aantal is niet meer teruggekeerd. Vaak gingen ze opnieuw aan het werk in gebieden waar nog geen kinderarbeidvrije zones zijn. Nu onderzoeken we hoe we dit kunnen herstellen. Kinderen hebben hun interesse in school verloren. Het is niet gemakkelijk om hen weer terug te krijgen. Jonge moeders moedigen we met succes aan om opnieuw onderwijs te volgen."

Ondanks alle inspanningen bestaat er nog steeds kinderarbeid in Ghana, volgens het Nationaal Actieplan van jullie ministerie van Arbeid zo'n 3,2% van de kinderen in de leeftijd van 5 tot 14 jaar. Volgens cijfers van de UNESCO uit 2021 gaat het om 13%. Driekwart van hen werkt in de landbouw. Wat zijn jullie toekomstplannen?

"We willen graag een nationaal partnerschap opbouwen, waarin we kinderarbeidvrije zones als een olievlek over het land kunnen verspreiden. We willen meer gebieden waar cacao wordt verbouwd bij het project betrekken. Daarnaast willen we een fonds oprichten dat cash geld aan vrouwen in armoede geeft. Uit onderzoek blijkt dat als zij wekelijks 8 euro krijgen, ze veelal binnen 100 weken uit de armoede raken. Dit verlaagt tevens het percentage kinderarbeid.

"Een tweede strategie is dat we van het afval van de cacao, dat overblijft na het plukken van de bonen, gebruiken om zwarte zeep te maken en die te verkopen. Het is populaire zeep die heel goed is voor de huid. Dit willen we op grote schaal laten produceren, zodat de kleine boeren en landarbeiders extra inkomen hebben."

6. PALMOLIEWERKERS KOMEN BIJ ELKAAR IN COLOMBIA

Met trots hebben we bijgedragen aan de bijeenkomst van het intercontinentale samenwerkingsnetwerk 'International Palm Oil Workers United' in Colombia. Gemotiveerde vakbondsvertegenwoordigers uit de palmolie-industrie in Colombia, Indonesië, Ghana en leden van FNV bij Lidl Nederland en Cargill kwamen samen voor constructieve en waardevolle uitwisselingen.



Deelnemers aan de bijeenkomst

RESULTATEN ONDERZOEK NAAR GEBRUIK PESTICIDEN IN DE PALMOLIE-INDUSTRIE

Op de eerste dag hebben we ons gericht op de resultaten van ons gezamenlijke onderzoek naar het gebruik van agrochemicaliën in de palmolie-industrie. De bevindingen ondersteunen urgente kwesties, zoals het gebrek aan bewustzijn onder werknemers over de gezondheidsrisico's van pesticiden en meststoffen. Daarnaast blijft het een grote zorg dat chemicaliën die in Europa verboden zijn, nog steeds worden gebruikt in Indonesië—een onrechtvaardige situatie die direct moet worden aangepakt.

GEZAMENLIJKE STRATEGIE OM VEILIGHEID TE VERBETEREN

Op dag twee lag de focus op het ontwikkelen van een gezamenlijke strategie om de gezondheid en veiligheid

van werkers die met deze gevaarlijke stoffen werken, te verbeteren. Een belangrijke eerste stap is het vergroten van de bewustwording bij Europese kopers over de risico's die deze chemicaliën vormen voor de werkers op de plantages. Het huidige beleid richt zich vaak uitsluitend op productiviteit en biodiversiteit, waarbij de ernstige risico's voor de mensen die werken op de plantages onvoldoende aandacht krijgen.

INSPIREREND

Het was inspirerend om deze gesprekken te voeren met zo'n toegewijde groep vakbondsleiders, die vastberaden zijn om betere arbeidsomstandigheden te realiseren in de gehele toeleveringsketen. Als Mondiaal FNV blijven wij onze partners steunen in deze strijd voor verbeteringen in de mondiale palmolieketen.

7. SCHIJNOPLOSSINGEN VOOR VAKBONDSVRIJHEID



Foto: iStock/triloks

LANCERING RAPPORT VAN JUST SOLUTIONS

Ondernemingsraden (OR'en) zijn wettelijk verplicht in Indiase fabrieken met meer dan 100 werknemers. Ook in de kledingsector zijn vele OR'en actief. In opdracht van Mondiaal FNV deed de Britse onderzoeker Stirling Smith onderzoek naar de vraag of deze raden een rol kunnen spelen bij het bevorderen van de oprichting van vakbonden. Zijn antwoord luidt helaas 'nee'.

In India hebben vakbonden het in veel deelstaten zwaar: ze worden tegengewerkt en klein gehouden. Zo ook in de Indiase kledingindustrie, een sector waar Mondiaal FNV actief vakbonden ondersteunt. Veel kledingmerken, multistakeholder-initiatieven en ngo's zien ondernemingsraden als mogelijke vervanging voor vakbonden om op te komen voor werknemersrechten, in de veronderstelling dat ze 'de kloof kunnen dichten' totdat vakbonden de vrijheid hebben om hun werk te doen. In de Indiase kledingindustrie is onder meer door repressie minder dan 5% van de werknemers lid van een vakbond. Reden genoeg om te onderzoeken of deze veronderstelling klopt.

STEM LATEN HOREN VIA EEN OR

Stirling Smith deed naast literatuuronderzoek ook interviews met onder meer multi-stakeholder initiatieven, organisaties die opkomen voor de rechten van werkenden, en programmapartners van Mondiaal FNV. Ook sprak hij projectleiders die helpen bij het oprichten van OR'en. Het onderzoek 'The right to organise or the right to talk? Workers' agency in Indian garment factories' deed hij onder meer in Tiruppur, een stad in de zuidelijke deelstaat Tamil Nadu waar veel kleding geproduceerd wordt. "De Indiase wet verplicht fabrieken met meer dan honderd werknemers een OR op te richten", licht Smith toe. "Ook het management zit in zo'n raad."

INDIVIDUELE PROBLEMEN OPlossen

Een van de belangrijkste conclusies uit het onderzoek luidt dat OR'en niet hetzelfde werk doen en niet dezelfde macht hebben als vakbonden. "Ik heb ontdekt dat werkgevers deze raden niet ten volle laten functioneren. Werknemers die zitting hebben in zo'n raad zijn vooral bezig met het oplossen van individuele problemen van collega's, bijvoorbeeld als het gaat om verlof of het uitbetalen van overwerk. Er zijn altijd veel problemen in deze fabrieken, dus het is belangrijk ze snel op te lossen. Uit ander onderzoek blijkt dat er te

weinig vergaderd wordt door OR'en en dat werknemers niet altijd verlof krijgen om naar zo'n vergadering te gaan. Ze krijgen er ook geen extra uren voor."

OR IS ER SOMS SLECHTS VOOR DE IDEEËNBUS

Als andere grote beperking noemt Smith het feit dat OR'en niet collectief kunnen onderhandelen over arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden. "Dit mogen ze ook niet volgens de Indiase wet. Ook de internationale arbeidsorganisatie ILO stelt overigens dat cao-onderhandelingen alleen door vakbonden gedaan mogen worden. Wel kunnen OR'en de sociale dialoog aangaan over werkomstandigheden, maar ze neigen ernaar om uitsluitend op het niveau van de ideeënbus te functioneren. Dat heeft alles met angst te maken. Omdat het management ook deel uitmaakt van een OR zijn werknemers bang voor hun baan. Een iets te kritische stem kan al gevolgen hebben."

ANTI-VAKBONDSENTIMENT WERKT GROEI TEGEN

Tot Smith's grote verrassing bleek er geen verbinding te bestaan tussen OR'en en vakbonden. "Ik dacht altijd dat als we werknemers trainen om actief in een OR te participeren, dat ze zich vanzelf door-ontwikkelen naar een vakbond. Dat is niet zo, daar hebben we geen enkel bewijs voor gevonden." Hij benadrukt dat het anti-vakbondssentiment in verschillende deelstaten de groei van bonden tegenwerkt. "De deelstaat Tamil Nadu, waar dit onderzoek plaatsvond, is niet erg vakbondsvriendelijk. Vakbonden moeten zich registreren en dat kost tijd. Inmiddels gaan vakbonden naar de rechter, omdat de overheid de termijn waarbinnen ze een bond moeten registreren laten verlopen."

VERKIEZINGEN GEVEN BAND MET COLLEGA

Als aanbeveling schrijft Smith dat vakbonden werknemers moeten aanmoedigen om zich verkiesbaar te stellen voor OR'en, en dat ze daarbij ondersteuning moeten bieden. In veel fabrieken vinden niet eens verkiezingen plaats, maar worden werknemers simpelweg aan-

gesteld. "In Bangalore, waar de vakbonden op stadsniveau werken in plaats van op fabrieksniveau, geven ze het advies te regelen dat er verkiezingen komen voor de OR'en. Gekozen leden hebben een directere band met hun collega's. Als er dan iets gebeurt, zoals een staking die door een vakbond wordt uitgeroepen, dan wordt dit sneller breed gedragen."

GENDERGELIJKHEID MOET CENTRAAL STAAN

Smith stelt in het onderzoek dat zorgen over gendergelijkheid centraal staan bij het verbeteren van de vakbondsinspanningen in de kledingsector in India.

"Elke dag vindt er seksuele intimidatie plaats in de textielsector. Zaken als crèches en zwangerschapsverlof zijn niet geregeld. Hoe meer vrouwen er in de vakbondsleiding zitten, hoe beter de arbeidsomstandigheden zouden zijn voor vrouwelijke werknemers."

ONDERSTEUNEN VAN OR'EN BLIJKT NIET VOLDOENDE

Beleidsmedewerker Katrine Danielsen Mondiaal FNV is blij met dit onderzoek. "Dit rapport helpt ons de werknemersvertegenwoordiging in de Indiase kledingindustrie te begrijpen", zegt ze. Het rapport laat zien hoe OR'en helpen bij acute problemen op de werkplek en werknemers aanmoedigen om hun stem te laten horen. Het onderzoek toont echter ook aan dat de ondernemingsraden werknemers niet noodzakelijkerwijs helpen om in contact te komen met vakbonden, vakbonden op te richten of hun recht op vrijheid van vereniging uit te oefenen. Dit is een belangrijke bevinding voor ons en andere organisaties die vakbonden en werknemersrechten ondersteunen. Het laat zien dat het ondersteunen van OR'en niet genoeg is. We moeten meer doen om vakbonden te helpen en vrijheid van vereniging in deze belangrijke sector te ondersteunen."

[Download 'The right to organise or the right to talk?'](#)

8. SIDE EVENT OP ILO CONFERENTIE

Op 4 juni 2024 organiseerde Mondiaal FNV tijdens de International Labour Conference een side-event in Genève, samen met WO=MEN, Dutch Gender Platform

en CNV Internationaal, over het ratificatieproces van Verdrag 190 van de International Labour Organization.



(Dit is een LinkedInpost)

Dit jaar markeert het 5-jarig jubileum van het verdrag. C190 is het eerste internationale verdrag dat het recht erkent om vrij van geweld en intimidatie te werken, inclusief gender gerelateerd geweld en intimidatie. Dit verdrag is een historische kans om een toekomst vorm te geven waarin werkers, en vooral vrouwelijke werkers, worden gerespecteerd en veilig zijn op het werk.

5 jaar later is ILO C190 slechts geratificeerd in 39 landen. Met dit side-event willen we het belang van wereldwijde ratificatie van ILO C190 nogmaals aankaarten!

Op het side-event zullen sprekers uit Benin, Indonesië en India hun ervaringen en praktijken delen om geweld op het werk te voorkomen en te stoppen. Daarnaast wordt de specifieke rol van vakbonden uitgelicht. En delen sprekers uit Colombia en Zuid-Afrika hun succesverhalen - twee landen waar het verdrag al is geratificeerd of binnenkort zal worden geratificeerd.

9. JOUW STEUN VOOR VRIJHEID

SOLIDARITEITSCAMPAGNE VOOR THET HNIN AUNG

In 2024 voerde Mondiaal FNV een solidariteitscampagne voor de jonge vakbondsleider Thet Hnin Aung in Myanmar.



ACHTERGROND

Thet Hnin Aung is een prominente jonge vakbondsleider in Myanmar. Hij werd op zeer jonge leeftijd voor het eerst verkozen tot secretaris-generaal van de vakbond MICS-TUsF. Hij zette zich in voor de strijd tegen discriminatie, voor gelijke kansen voor vrouwen, een veilige werksituatie en eerlijke arbeidsomstandigheden in het land.

Thet Hnin werd op 26 juni 2021 gevangen genomen, wegens deelname aan het CDM, een massale volksbeweging en verzet tegen de militaire junta in Myanmar, die op 1 februari 2021 een staatsgreep pleegde.

Na twee jaar opsluiting werd Thet Hnin op 26 juni 2023 vrijgelaten. Tot ieders verbijstering werd hij, nog voor hij zijn familie in de armen kon slaan, opnieuw opgepakt door de militaire junta. Hij zit weer gevangen en is door een militaire rechtbank veroordeeld tot een gevangenisstraf van zeven jaar met dwangarbeid.

CAMPAGNE

- Op evenementen als de FNV-manifestatie op 1 mei (Dag van de Arbeid), via diverse online en offline kanalen en met hulp van de werkgroep Mondiaal FNV Noord konden mensen een solidariteitskaart sturen naar de gevangen vakbondsleider.

De kaarten waren een hart onder de riem voor Thet Hnin Aung en zijn vakbond MICS-TUsF. Op de website van Myanmar Labour News werd melding gemaakt van de actie.

- We verspreidden de schrijfactie van Amnesty International,

Voorbeelden van solidariteits-berichten die we verzamelden:

Wishing you much strength, with our full support, we are with you

Know that many people support you!

We became aware of your plight on 1 May in Amsterdam. We support you in these dark times. Be aware there are millions who support your struggle

Thank you for your courage and bravery!

ACTUEEL

In oktober 2024 is Thet Hning Aung bezocht door de Myanmar mensenrechtencommissaris. Het laatste nieuws over Thet Hnin Aung is niet best: Hij werd gemarteld in de gevangenis en raakte gewond aan zijn hoofd. We blijven in contact met de vakbond en zijn situatie volgen.

FINANCIËEL VERSLAG 2024



FINANCIËLE MIDDELEN VOOR VAKBONDSONDERSTEUNING

In 2024 steunde Mondiaal ongeveer 140 projecten met 69 partners. De financiële middelen hiervoor kwamen het afgelopen jaar voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken (BUZA) in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH). Voor het jaar 2023 t/m 2025 is een extra VMP subsidie (CTC en HRDD) toegekend. Andere bronnen waren het FNV Solidariteitsfonds, waar 0,7 procent van de contributie van FNV-leden naartoe stroomt, Algemene Onderwijsbond en het Mondiaal FNV Fonds, waarin donaties van leden en niet-leden en bijdragen uit cao-afspraken samenkomen. Daarnaast ontvangen we bijdragen voor onze inzet vanuit samenwerkingen met andere organisaties, bijvoorbeeld Stichting Wage Indicator. In 2024 ontving Mondiaal FNV een EU-subsidie voor een project dat van start zal gaan in 2025.

In 2021 startten de nieuwe subsidiefases voor het VMP en STITCH, waarvoor de programma's eind 2020 werden goedgekeurd. In het kader van het VMP sloten we begin 2021 een strategische overeenkomst met BUZA die loopt tot 2030 (tien jaar) en het STITCH programma loopt 5 jaar.

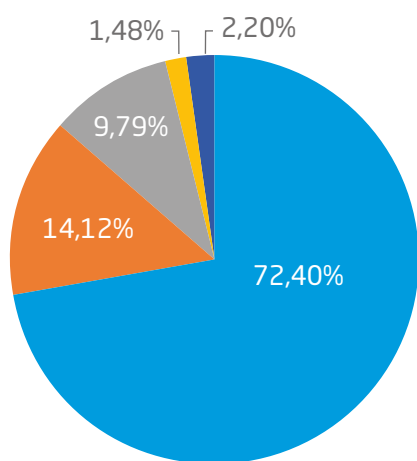
De subsidie die Mondiaal FNV vanuit het VMP ontvangt vermindert de komende jaren van omvang en zal na 5 jaar op ongeveer 30% minder uitkomen jaarlijks dan ontvangen werd in 2020. Mondiaal FNV ondervangt deze terugloop door meer in te zetten op het verkrijgen van andere subsidies, het verhogen van de inkomsten uit donaties en die uit cao-afspraken.

PROJECTBESTEDINGEN

Met de ontvangen subsidies en donaties ondersteunt Mondiaal FNV projecten van partners in Azië, Afrika en Latijns-Amerika. Vanuit het VMP werd 72,40 % van de projectbestedingen gefinancierd. Vanuit STITCH 14,12 %. De overige bronnen stonden garant voor 13,48% van de projectbestedingen.

GEREALISEERDE PROJECT & ACTIVITEIT BETALINGEN/MINUS TERUG STORTINGEN

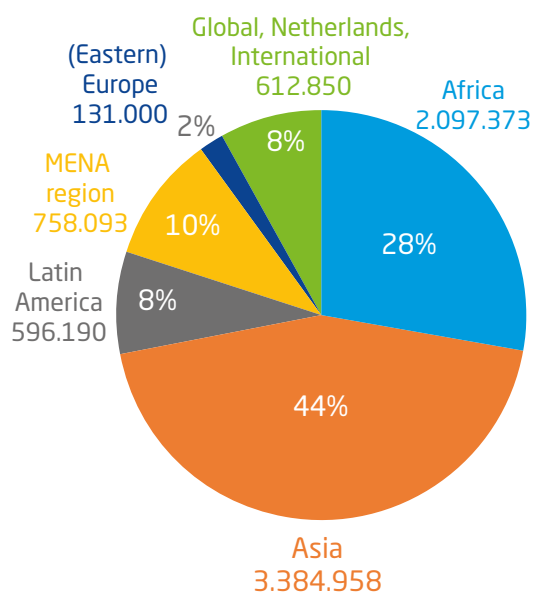
VMP-CTC-HRDD	€ 6.199.577	72,40%
STITCH	€ 1.209.025	14,12%
FNV Solidariteitsfonds	€ 838.509	9,79%
Mondiaa FNV fonds	€ 127.095	1,48%
AOb	€ 188.612	2,20%



- VMP & CTC-HRDD € 6.199,577
- STITCH € 1.209,025
- FNV Solidariteitsfonds € 838,509
- Mondiaal FNV fonds € 127,095
- AOb € 188,612

REGIONALE VERDELING VAN AANGEGANE VERPLICHTINGEN

REGIONAL DISTRIBUTION OF COMMITMENTS



TOELICHTING OP HET FINANCIËLE VERSLAG

Conform artikel 12 lid 2 van de statuten van de Stichting doe ik bijgaand toekomen de jaarrekening over het boekjaar 2024.

Stichting Mondiaal FNV beschikt in 2024 over middelen van de overheid via het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP), het STITCH-programma, kleinere subsidies, en eigen middelen afkomstig van de FNV, FNV- sectoren, de AOb en donateurs. Ook worden inkomsten in samenwerking met de FNV verworven via het arbeidsvoorwaardenoverleg.

Sinds 1 januari 2012 heeft Stichting Mondiaal FNV de ANBI-status. Stichting Mondiaal verantwoordt op basis van algemeen aanvaarde verslaggevingsregels en meer specifiek Richtlijn C1 voor Kleine organisaties zonder winststreven.

In 2024 verstrekke de FNV aan Mondiaal FNV een instandhoudingsbijdrage (€282.000). Via de direct aangesloten sectoren en AOb worden projectmiddelen overgedragen aan Mondiaal FNV. De besteding van deze gelden geschiedt onder verantwoordelijkheid van de stichting in nauwe samenspraak met de AOb en de verschillende sectoren en de sector-overstijgende Commissie Internationale Projecten (SCIP), een subcommissie van de commissie Internationale Zaken en Solidariteit van het FNV-Ledenparlement. De bijdrage die door Mondiaal FNV worden besteed gaan naar projecten die vooraf door de inbreng van FNV-sectoren en de AOb bepaald worden.

De inkomsten van Mondiaal FNV zijn redelijk stabiel. 2024 was het vierde jaar van twee van onze subsidie-programma's. Met het ministerie van Buitenlandse Zaken, Directie Duurzame Economische Ontwikkeling (DDE) gingen we in 2021 een nieuwe strategische samenwerking aan van 10 jaren onder het Vakbondsmedefinancieringsprogramma. Onder penvoerderschap van Fair Wear Foundation startte in 2021 het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH) onder het subsidieprogramma Power of Voices van het ministerie van Buitenlandse Zaken waaraan Mondiaal FNV als subsidiepartner deelneemt. Daarnaast werkt Mondiaal FNV ook als projectpartner en/of toeleverancier samen met Stichting Arisa, Stichting Loonwijzer en met de FNV (in het kader van de IRBC agreements).

VMP, CTC & HRDD

De door de Stichting beheerde middelen zijn voornamelijk afkomstig uit het VMP, CTC en HRDD. Het jaar 2024 was het vierde jaar van de VMP-subsidieperiode 2021-2030. Voor het jaar 2023 t/m 2025 is een extra VMP-subsidie (CTC en HRDD) toegekend. In 2024 bedroegen de project committeringen vanuit het VMP in totaal 72% van alle project committeringen gedaan door Mondiaal FNV.

In 2024 is een bedrag van € 7.836.346,- aan opbrengsten gerealiseerd binnen VMP, CTC en HRDD, de apparaatskostenvergoeding hierin bedroeg € 2.321.064,-. Samen maakt dit 72% van de opbrengsten van Mondiaal FNV.

Het gecommiteerde bedrag 2024 ligt lager dan het voorgaande boekjaar omdat in 2023 nieuwe meerjarige projecten liepen en er minder gecommiteerd hoefde te worden in 2024. In 2024 is een vijfde voorschot verstrekt door het ministerie. Deze was onvoldoende om de uitgaven te dekken waardoor een vordering op de subsidieverstrekker resteert.

STITCH

STITCH is een samenwerking tussen Fair Wear Foundation (FWF), CNV Internationaal, Mondiaal FNV, ETI (VK), CIVIDEP (India) en CDI (Vietnam). Het partnerschap wordt gefinancierd uit een 5-jarige subsidie van het ministerie van Buitenlandse zaken in het kader van het Power of Voices programma. FWF heeft het penvoerderschap. In 2024 is binnen STITCH door Mondiaal FNV een bedrag van € 955.175 gecommiteerd aan projecten. De apparaatskostenvergoeding bedroeg € 491.202,-. Totaal maakt dit € 1.446.377.

APPARAATSKOSTEN

De apparaatskosten (organisatiekosten) worden toegerekend op basis van de urenregistratie. Daardoor kunnen begroting en daadwerkelijke resultaten van elkaar afwijken; hoewel getracht wordt om zo realistisch mogelijk te begroten kan het voorkomen dat op een programma meer of minder uren worden

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

VERMOGEN MONDIAAL FNV

Het vermogen is een buffer om eventuele niet voorziene tegenvallers op te kunnen vangen. De omvang van het vermogen is niet gemaximeerd. Binnen het vermogen van Mondiaal FNV is een bestemmingsfonds gecreëerd dat alleen te gebruiken is om meer dan 100% van de STITCH en VMP gelden te committeren zodat voorkomen kan worden dat een onderbesteding plaatsvindt op de VMP of STITCH-gelden van BuZa, zoals is overeengekomen met het bestuur van Mondiaal FNV. Daarnaast is in 2024 het vermogen behorende bij de cao-bijdragen met een specifieke bestemming afgezonderd in een separaat bestemmingsfonds cao-bijdragen. Ook is er een bestemmingsreserve gevormd voor het deel van het vermogen wat hoort bij de overige donaties. Het vermogen wat daarna resteert is de algemene reserve van Mondiaal FNV. Deze is gedoteerd met € 429.945,-, waardoor na de voornoemde mutaties, die in bedragen zijn toegelicht bij het verloop van het eigen vermogen een algemene reserve van € 1.897.338 resteert.

LONEN EN SALARISSEN

Bij Mondiaal FNV werkten in 2024 25 verschillende mensen (19,40 FTE).

BESTUUR

In het jaar 2025 hebben diverse wijzigingen in het bestuur plaatsgevonden. De heren Elzinga en Rietman zijn uitgetreden. De heren Koerselman en Noordman zijn in 2025 als hun vervangers aangetreden.

MEER INFORMATIE

Voor meer informatie over de projecten en activiteiten verwijzen we naar het inhoudelijke jaarverslag over 2024 en de website van Mondiaal FNV.

