



JAARVERSLAG 2022

COLOFON

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

RELEVANTE LINKS

Jaarverslag online: fnv.nl/jaarverslagmondiaal
Over Mondiaal FNV
Help mee
Doneer

Foto cover: 2022 was het jaar waarin Mondiaal FNV tien jaar ondersteuning van de ontwikkeling van sociale dialoog tussen werkgevers en vakbonden in Peru afsloot. Management en vakbondsleiders in een fruitverwerkende fabriek hebben nu een goede verstandhouding en constructief overleg als gevolg van deze ontwikkeling. Foto: Roderick Polak.

INHOUD

VOORWOORD

3

JAARVERHALEN 2022 UITGELICHT

4

Pagina 5: Van strijd naar win-win. 10 jaar sociale dialoog in Peru

De kracht van de lange adem zien we duidelijk in Peru, waar 2022 het jaar van afronding is van een proces dat we tien jaar geleden begonnen zijn met vakbonden en werkgeversorganisaties. Met als resultaat de ontwikkeling van een echte en duurzame sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers. We steunden en faciliteerden, maar het taai werk werd gestaag en zonder pauze door zeer betrokken mensen in Peru gedaan. De dialoog maakt concrete verbeteringen mogelijk op de werkvloer voor beide partijen.

Pagina 6: Sterke vakbond door leiderschapstraining

Ook hier zien we de kracht van de lange adem, hoewel niet zo lang is als in Peru: het ELSA-trainingprogramma voor vakbondsleiders en aanstormend talent in Oeganda. Voor de deelnemers betekende deelname aan dit tweejarig trainingsprogramma een flinke boost voor hun zelfvertrouwen en de ontwikkeling van leiderschapskwaliteiten. Wat weer duurzame resultaten oplevert voor hen persoonlijk en hun vakbond.

Pagina 8: Eerste vakbond LGTBIQ+ Zuid-Azië

We zijn er trots op dat we de oprichting hebben gesteund van de eerste vakbond voor LGTBIQ+ werkers in Zuid-Azië. De vakbond, die is opgericht in Sri Lanka, wil de rechten van LGTBIQ+-werkers bevorderen en de discriminatie en intimidatie aanpakken waarmee ze op de werkplek worden geconfronteerd. We hopen dat dit soortgelijke initiatieven in andere landen zal inspireren.

Pagina 9: Succes sociale dialoog Somalië

Vakbondsleider Omar Faruk Osman heeft opvallend veel bereikt met de Somalische vakbondsfederatie FESTU in Somalië. Opvallend, omdat in dit land nog steeds een actieve burgeroorlog woedt. Door het gewelddadige conflict zijn de infrastructures in het land beschadigd. Desondanks heeft de vakbond een stevige en hechte relatie met de werkgeversorganisatie opgebouwd. Omar Faruk Osman was in Nederland op uitnodiging van Mondiaal FNV om tijdens de Afrikadag te vertellen over sociale dialoog.

Pagina 11: Observatorium voor eerlijke energietransitie

Een bijzonder initiatief van de vakbonden in de energie- en mijnsector in Colombia: met steun van Mondiaal FNV hebben zij zich, samen met lokale bevolking, milieu- en maatschappelijke organisaties, verdiept in een eerlijke energietransitie. Daaruit is het Just Transition Onderzoek Observatorium voortgekomen (CIPAME), een instituut dat onderzoek doet naar duurzame bronnen in Colombia en

beleidsvoorstellen ontwikkelt rondom een eerlijke energietransitie. Maar wat ook de grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de energiesector aanpakt.

Pagina 13: Vakbond cruciaal in hulp & handel

Ook op het lobbyvlak hebben we niet stilgezeten. In 2022 heeft Mondiaal FNV een aantal mogelijkheden te baat genomen om bij minister Schreinemacher van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking de cruciale rol van vakbonden te benadrukken in de bestrijding van armoede & ongelijkheid en de ontwikkeling van eerlijke handel & internationaal verantwoord ondernemen.

Pagina 14: 'We gaan door', FNV-bestuurder Menso over Qatar

In 2022 was het WK-voetbal in Qatar. Het toernooi was omstreven vanwege de slechte behandeling van arbeidsmigranten die de voetbalstadions en infrastructuur bouwden. Met steun van Mondiaal FNV werkt de internationale sectorbond BWI gestaag aan het verbeteren van de werkomstandigheden van arbeidsmigranten in Qatar. Successen zijn er zeker. FNV-bestuurder en lid van het bestuur van Mondiaal FNV, Zamaney Menso, is daar bij betrokken. Lees het interview met Menso over wat er bereikt is en de toekomst.

Pagina 16: SEWA 50 jaar inzet voor informeel werkende vrouwen

Wie SEWA leert kennen, is verkocht. Mondiaal FNV is dan ook vrijwel vanaf de oprichting partner van deze Indiase vrouwenbond. SEWA organiseert uitsluitend informeel werkende vrouwen in India. Recent werken we samen met SEWA in het beperken van de gevolgen van klimaatverandering en vergroten van de toegang tot duurzame energiebronnen voor informele werkers. In 2022 vierde SEWA haar vijftig jarig bestaan. Begonnen met ruim duizend leden telt de vrouwenbond inmiddels maar liefst 2,1 miljoen leden. We kijken terug op wat ze bereikt hebben en wat hun overlevingskracht is.

Pagina 17: Vakbond wil verbod giftige pesticides

Een jaar na een groot pesticideschandaal in het Indiase Andhra Pradesh is er nog steeds geen duidelijkheid over oorzaak en gevolg. Mondiaal FNV werkt samen met landarbeidersvakbond Nisarga in het verbeteren van de werkomstandigheden van werkers en kleine boeren in de landbouw en zaadproductie. Nisarga maakt zich hard voor de slachtoffers van het schandaal en voor de overige werkers in de sector. Daarnaast blijft de vakbond zich vast in het loskrijgen van informatie van de overheid over de zaak. De bond eist ook een verbod op het gebruik van 32 giftige pesticides, die in het buitenland allang verboden zijn.

| | |
|---|-----------|
| ACTIE OP SOCIAL MEDIA | 19 |
| Een greep uit onze acties op social media in 2022. | |
| RESULTATEN UIT HET VMP-PROGRAMMA 2022 IN VOGELVLUCHT (+ toelichting) | 23 |
| SOCIAAL VERSLAG 2022 | 26 |
| FINANCIËEL VERSLAG 2022 | 28 |

JAARVERSLAG ONLINE

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

2022 IN EEN PAAR CIJFERS

In 2022 werkten we samen met 183 internationale partners. Samen verbeterden we de werkomstandigheden van 498.321 werkers via cao's. We droegen bij aan de verbetering van arbeidswetgeving voor meer dan 33,36 miljoen werkers.



Medewerkers Mondiaal FNV tijdens de Global Week 2022 - Foto: Liesbeth Dinnissen

VOORWOORD

Mondiaal FNV ondersteunt werkers wereldwijd in hun strijd voor fatsoenlijk werk. Terugkijkend op 2022 zien we aan verschillende resultaten dat een langdurige steun een duurzame verandering oplevert.

SYSTEMISCHE VERANDERING

Systemische verandering: het is zo'n 'buzzwoord' dat momenteel rondgaat: een verandering die duurzaam is en een heel systeem betreft. Hoe je het ook noemt, door langdurige steun van 10 jaar bereikten we een niet terug te draaien verandering in Peru: de ontwikkeling van sociale dialoog tussen werkgevers en werkers. Het was een proces van de lange adem, van strijd naar win-win, van wantrouwen naar vertrouwen tussen mensen. Zoals Samuel, onze steun-en-toeverlaat in Peru, zegt: 'Als ik terugkijk op tien jaar sociale dialoog in Peru, dan denk ik aan de mensen: zij zijn de ziel van de verandering.' Het verhaal van 10 jaar opbouw van sociale dialoog is een van de inspirerende verhalen van dit jaarverslag over 2022.

SUCCES SOCIALE DIALOOG SOMALIË

Duizenden kilometers verderop, in Somalië, heeft sociale dialoog ook veel gebracht voor de werkers. In een situatie van een actieve burgeroorlog heeft de vakbond toch een stevige en hechte relatie met de werkgeversorganisatie opgebouwd. De Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman vertelt over het belang van tripartiete sociale dialoog in het verbeteren van sociale zekerheid van werkers en in de ontwikkeling naar een meer inclusieve en democratische samenleving in Somalië. Helaas gaat het vakbondswerk niet zonder slag of stoot, het heeft hem wel een arrestatie en een aanslag gekost.

POSITIE VERBETERING VAN WERKENDEN

Het verbeteren van de positie van werkenden in voornamelijk landen in het mondiale zuiden is onze missie. Dat doen we door democratische en inclusieve vakbonden te helpen opzetten, te versterken en door het bestrijden van arbeidsrechtenschendingen. En door het bevorderen van onderhandelingen en sociale dialoog en door lobby, campagnes en acties.

PROFESSIONALISERING VAKBONDEN

Een vakbond kan echter niet bestaan zonder leden en zonder inkomsten. Een van onze belangrijkste resultaten in 2022 was het ELSA-trainingsprogramma, dat heeft bijgedragen aan de professionalisering van vakbonden in Oeganda. Het programma was gericht op het vergroten van de strategische en financiële capaciteit van jonge vakbondsleiders en aanstormend vakbondstalent, zodat de vakbonden een duurzame toekomst tegemoet gaan. Dit is een aanpak die we willen verbreden naar andere vakbonden en landen.

VAKBONDEN RICHTEN OBSERVATORIUM EERLIJKE ENERGIETRANSITIE OP

Een andere belangrijke mijlpaal die in 2022 werd bereikt, was de oprichting van het Colombiaanse Observatorium voor een eerlijke energietransitie. Dit instituut doet onderzoek naar en ontwikkelt beleidsvoorstellen rondom de toekomst van de energiesector gekoppeld aan arbeidsrechten. En het pakt ook de grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de energiesector aan. Het is erin geslaagd het bewustzijn over de kwestie te vergroten.

EERSTE VAKBOND VOOR LGBTQ+-WERKERS IN ZUID-AZIË

Tenslotte zijn we er trots op dat we de oprichting van de eerste vakbond voor LGBTQ+-werkers in Zuid-Azië hebben ondersteund. De vakbond, die werd opgericht in Sri Lanka, heeft tot doel de rechten van LGBTQ+-werkers te bevorderen en de discriminatie en intimidatie aan te pakken waarmee ze op de werkplek worden geconfronteerd. We hopen dat het soortgelijke initiatieven in andere landen zal inspireren.

Maar dit zijn slechts enkele voorbeelden van het werk van onze partners in 2022. Lees vooral verder!

DANK AAN ONZE PARTNERS, DONATEURS EN BELANGHEBBENDEN

Tot slot willen we onze dank uitspreken aan al onze partners, donateurs en belanghebbenden 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.

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



Tuur Elzinga, voorzitter



Karen Brouwer, directeur

JAARVERHALEN 2022

EEN BLOEMLEZING UIT DE VERHALEN VAN ONZE PARTNERS.

“DE KRACHT VAN DE LANGE ADEM

In 2022 zien we een aantal aansprekende resultaten die échte verandering teweegbrengen en die het gevolg zijn van een langdurige samenwerking.

We zien hierin de kracht van de lange adem. Zo hebben we na ondersteuning van 10 jaar een niet terug te draaien positieve verandering voor werkers en werkgevers in Peru bereikt.”

Karen Brouwer, Managing Director Mondiaal FNV.

VAN STRIJD NAAR WIN-WIN: 10 JAAR SOCIALE DIALOOG IN PERU

Tien jaar lang bouwden werkgevers en werknemers in Peru met steun van Mondiaal FNV aan een systemische verandering: de ontwikkeling van een overleg waarin arbeidskwesties worden besproken, cao's worden afgesloten.

Uitgangspunt was een geschiedenis van wantrouwen en confrontatie. Een reis naar de FNV was de brug. Nu winnen werknemers en werkgevers door de nieuwe sociale dialoog. Zie de tijdslijn van dit unieke proces en de verhalen van betrokkenen.

BEKIJK DE VIDEO



Klik hier voor:

- Persoonlijke portretten van de hoofdrolspelers
- Een tijdslijn van het hele proces
- De 8 belangrijkste stappen naar sociale dialoog
- De resultaten tot nu toe

STERKE VAKBOND DOOR ELSA-TRAININGSPROGRAMMA

Mondiaal FNV organiseerde de afgelopen twee jaar in Oeganda het ELSA-trainingsprogramma. Vakbondsleiders en vakbondstalent werkten er aan hun eigen leiderschapsstijl en hoe deze in te zetten om hun vakbonden te versterken. Dankzij het ELSA-programma leerden ze effectief te onderhandelen met werkgevers, hun vakbond beter te organiseren en financieel gezonder te maken en waardevolle allianties te sluiten. Dat leverde al successen op.



Vakbondsleiders discussiëren tijdens de training.

Foto: Jeroen van Loon

LEES DE PERSOONLIJKE VERHALEN VAN DE DEELNEMERS

Gelach galmt door de workshopruimte. “Introverte mensen zijn langzame denkers en daarmee verspillen ze tijd”, somt een mannelijke vakbondsleider een vooroordeel op dat hij vervolgens neerpent op de flipover. “Maar wij extraverte mensen kunnen niet goed luisteren”, brengt een vrouwelijke vakbondsleider er lachend tegenin. De Oegandese vakbondsmensen moesten zichzelf opsplitsen in twee groepen van enerzijds introverte en anderzijds extraverte mensen. Daarna moeten ze van beiden typen eigenschappen opschrijven, als onderdeel van een sessie waarin ze zichzelf via een persoonlijkheidstest en andere oefeningen beter leren kennen. Het is slechts één van de vele onderdelen van het Executive Leadership programme on Sustainability and Alliance Building (ELSA), georganiseerd door Mondiaal FNV.

JEZELF LEREN KENNEN

“Als je een organisatie wilt veranderen moet je als leider ervoor zorgen dat mensen je begrijpen en volgen: waarom doe je wat je doet. Leiderschap is gebaseerd op relaties, zowel intern als extern”, legt trainer Petra Bosse uit. “En om goed met anderen om te gaan, moet

je eerst jezelf kennen”, vervolgt de trainer. “Pas dan snap je anderen en kun je ze beter lezen. We noemen dat Emotionele Intelligentie. Dit helpt je vervolgens om een goed en divers team samen te stellen.”

Met het zogeheten ELSA-programma wil Mondiaal FNV de financiële duurzaamheid van vakbonden in Oeganda vergroten. “Dit is een veelomvattend begrip, waar je van alles onder kunt schuiven, maar linksom of rechtsom komt het erop neer dat je vakbonden meer toekomstbestendig maakt”, vertelt Tendayi Matimba, financieel projectmanager van Mondiaal FNV.

NU VOLWAARDIG DE FINANCIËN BEHEREN

Veel vakbonden in Oeganda hebben moeite om het hoofd financieel boven water te houden. Zo hebben ze - net als bonden in Nederland - te maken met teruglopende ledenaantallen. Ook zijn veel vakbondsleiders onvoldoende getraind in het efficiënt managen van hun bond. “Eerder begreep ik eigenlijk niet wat er in auditrapporten stond terwijl ik ze wel moest ondertekenen”, vertelt Stephen Abima, secretaris-generaal van de 105.000 leden tellende transportbond AGTWU. Tijdens het ELSA-programma leerden de deelnemers voor hun bond bijvoorbeeld een balans op te stellen en om financiële rapportages te leren lezen. “Nu kan ik volwaardig met onze accountant in gesprek en de bond financieel in de gaten houden en bijsturen, stelt de 55-jarige vakbondsman.

DIGITAAL INFORMATIESYSTEEM HELPT VAKBOND ORGANISEREN

Ook leerden de vakbondsleiders dat een digitaal managementinformatiesysteem belangrijk is. “Pas tijdens gesprekken met trainers van het ELSA-programma besepte ik dat we helemaal geen zicht hadden op de contributiebetaling van onze destijds zeventienhonderd leden”, vertelt Anita Sseruwgi, algemeen secretaris van de Oegandese vakbond NUCPAW voor onder meer de muziek- en filmsector. De bond zette een digitaal systeem op waarin ze nu alle leden met naam en ID-nummer registreren, betalingen bijhouden,

registreren aan welke activiteiten ze deelnemen en ook gender en leeftijd noteren, zodat ze makkelijker activiteiten kunnen organiseren voor specifieke doelgroepen.

BETALENDE LEDEN WERVEN

Ook bedacht Anita een methode waardoor leden daadwerkelijk gingen betalen. “We organiseerden onder meer discussies en workshops waar veel belangstelling voor bleek te zijn. Leden mogen daar nu echter enkel aan deelnemen als ze minimaal voor een half jaar aan lidmaatschapsgeld hebben betaald”, legt de vakbondsvrouw uit die er zo in de afgelopen twee jaar in is geslaagd om ruim 17.500 betalende leden te werven.

DIRECT RESULTAAT VAN DE LESSEN

Verschillende deelnemers zagen ook direct resultaat van de lessen over onderhandelen. “Bij eerdere salarisonderhandelingen stelden we ons vaak star op waarbij we geen millimeter van onze eisen weken”, vertelt Peter Bendo van de Oegandese textiel- en ledervakbond UTGLAWU. Tijdens het ELSA-programma leerden de vakbondsleiders echter dat je met zo’n houding de werkgevers tegen je in het harnas jaagt en dikwijls met lege handen thuiskomt.

RESPECT EN LUISTEREN LEIDT TOT VERBETERING

“Bij een nieuwe salarisonderhandeling besloot Peter direct de opgedane kennis in de praktijk te brengen. “We probeerden vertrouwen te hebben in de werkgevers en ook naar hun wensen te luisteren. Hierdoor merkten we dat ook zij ons meer respecteerden en naar ons begonnen te luisteren”, vertelt de 39-jarige algemeen secretaris. De vakbond sleepte er een salarisverhoging van maar liefst 13 procent voor het eerste jaar, 10 procent voor het tweede en nog eens 10 procent voor het daaropvolgende jaar uit. “Zonder het ELSA-programma was ons dit niet gelukt”, lacht de Oegandese vakbondsleider.

ELSA-PROGRAMMA GEEFT ZELF-VERTROUWEN

Het trainingsprogramma booste het zelfvertrouwen van vooral de jonge vrouwelijke vakbondsleiders. “Eerder was ik verlegen en durfde nauwelijks voor een groep mensen te spreken”, vertelt de 32-jarige Barbara Badaru van vakbond NUPAW voor plantage en agrarische werkers. “Ik was de enige jonge vrouw bij mijn bond waar verder vooral mannen van middelbare leeftijd of ouder werkten”, vertelt de Oegandese die zich daardoor niet helemaal op haar plek voelde binnen de bond.

VAKBOND STELT JONGE MEDEWERKERS AAN

Via het ELSA-programma leerde Barbara zichzelf beter kennen en voor zichzelf opkomen. “Ook leerden de trainers mij verschillende leiderschaps- en communicatievaardigheden en gaven mij het vertrouwen dat ook ik een goede leider kon zijn”, vertelt de jonge vakbondsvrouw die met de opgedane kennis en vaardigheden zich nu veel beter voor haar bond weet in te zetten. Zo vertelt ze trots hoe ze het afgelopen half jaar 8000 nieuwe leden heeft geworven op de theeplantages. “Ik durf nu grote groepen theeplukkers toe te spreken waarbij ik hen uitleg waarom het belangrijk is om lid te worden van de vakbond. Ook heb ik het management van de vakbond overtuigd van het belang van verjonging van de vakbond en zijn er inmiddels zeven jonge medewerkers aangenomen.”

BIJ ELKAAR AANKLOPPEN VOOR HULP EN KRACHTEN BUNDELEN

Naast de opgedane kennis en vaardigheden vonden alle deelnemers het onderlinge contact met andere vakbondsleiders minstens zo waardevol. “De meesten had ik wel eens eerder bij bijeenkomsten ontmoet, maar dan hield iedereen zich afzijdig”, vertelt algemeen secretaris Juma Mwamula van de Oegandese private onderwijsbond UPTU. “Het ELSA-programma stimuleerde ons echter onze problemen en uitdagingen met elkaar te delen”, legt de 40-jarige leider uit. “Hierdoor vertrouwen we nu elkaar, kunnen we bij elkaar aankloppen voor hulp en kunnen we onze krachten bundelen.”

EERSTE VAKBOND LGTBIQ+ ZUID-AZIË

Op 4 november is de eerste vakbond speciaal voor mensen die deel uit maken van de LGTBIQ+ community in Sri Lanka opgericht. De vakbond wordt ondersteund door het door Mondiaal FNV gefinancierde South Asian Gender Platform en door de lokale vakbond NUSS.



Een beetje ongemakkelijk staat de Sri Lankaanse Tanya achter het kathedraal en kijkt de zaal rond, waar 25 mensen verwachtingsvol kijken. Tanya's verhaal is schrijnend: "Na 20 keer ontslagen te zijn besloot ik dat er iets moest veranderen. Het was niet mijn keus om 20 keer van baan te veranderen, maar ik werd zo erg gediscrimineerd omdat ik ervoor koos voortaan als lid van de LGTBIQ+community door het leven te gaan, dat werken onmogelijk werd."

STRIJD LGTBIQ+ COMMUNITY EN PROBLEMEN OP HET WERK

Tanya sloot zich aan bij de vele LGTBIQ+ groepen die er in Sri Lanka bestaan, waar ze het verhaal en de pijn kon delen. Al deze groepen vechten voor de rechten van leden van de LGTBIQ+ community. Maar geen van de groepen linkt deze strijd met problemen op het werk. Ondersteund door de vakbond NUSS en in het kader van het door Mondiaal FNV gefinancierde South Asian Gender Platform besloot ze 2 jaar geleden haar lotgenoten te organiseren en een vakbond speciaal voor hen op te richten.

OPRICHTING VAKBOND SPECIAAL MOMENT

Op 4 november 2022, zijn wereldwijde Mondiaal FNV collega's Prabhu Rajendran, Wilma Roos en Annemieke van der Leij getuige van een heel speciaal moment. Een vakbond speciaal voor transgenders in Sri Lanka wordt officieel opgericht, de eerste vakbond voor deze groep in Sri Lanka, maar ook in heel Zuid Azië! De leiders

worden gekozen, de eerste stappen gezet om een naam te kiezen, een logo te ontwerpen en de vakbondsregistratie formulieren in te vullen.

Palitha Atukorale, de voorzitter van NUSS, en Paba Deshapriya, de coördinator, vertellen dat het proces om hier te komen niet makkelijk was: "De LGTBIQ+ community is er zo aan gewend om hun identiteit en hun 'zijn' te verbergen, dat samenwerken in een vakbond veel van hen vraagt"

INTERNATIONALE ARBEIDSORGANISATIE ZORGT VOOR BEWUSTWORDING

In 2019 nam de internationale arbeidsorganisatie ILO conventie 190 aan, gericht op het bestrijden van geweld en intimidatie in de werkplaats. Deze conventie blijkt een belangrijk instrument te zijn in de oprichting van deze vakbond. De conventie besteedt nadrukkelijk aandacht aan het feit dat alle groepen in de samenleving, ook leden van de LGTBIQ+ community, te maken hebben met geweld en intimidatie in hun werk. Informatie-uitwisseling rond het ontstaan van conventie 190 in 2019 heeft daarom geleid tot meer bewustwording over dit specifieke thema. Maar ook hopen Tanya en de medevakbondsleden dat de overheid in het ratificatieproces van conventie 190 de registratie van hun vakbond positief zal beoordelen. De internationale aandacht voor dit thema zien ze als een grote steun in de rug.

MEER LEDEN -> MEER VAKBONDSMACHT -> GELIJKE RECHTEN OP HET WERK

Eenmaal geregistreerd, is de volgende uitdaging om meer leden te werven voor meer draagvlak en vakbondsmacht. Zodat de overheid niet alleen conventie 190 ratificeert, maar ook de nationale wetgeving aanpast en de werkgevers wijst op hun verantwoordelijkheid. Zodat Tanya niet opnieuw van baan moet veranderen en dit initiatief in Sri Lanka een voorbeeld kan zijn voor heel Zuid Azië.

SUCCESSOCIALE DIALOOG SOMALIË

Sociale zekerheid is een mensenrecht. En waar kun je dat beter uitonderhandelen dan aan de tripartiete overlegtafel? Vanuit die gedachte startte ITUC Africa met steun van Mondiaal FNV een project om de sociale dialoog over de coronapandemie in zes Afrikaanse landen te stimuleren. En met succes, zo blijkt uit het verhaal van de Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman.

Het project 'Strengthening African Trade Unions' Social Dialogue Capabilities' vond in 2020 plaats en liep in zes Afrikaanse landen, namelijk Burundi, Burkina Faso, Centraal-Afrikaanse Republiek, Sierra Leone, Botswana en Somalië. Doel was om via de sociale dialoog een stem te krijgen in de corona-herstelprogramma's en meer aandacht te genereren voor gezondheid en veiligheid op de werkplek.

In dit half jaar bereikte Somalië, onder aanvoering van de Federatie van Somalische Vakbonden (FESTU), opvallend veel. Opvallend, omdat in Somalië nog steeds een actieve burgeroorlog woedt. Door het gewelddadige conflict zijn de infrastructures in het land beschadigd. Desondanks heeft de vakbond een stevige en hechte relatie met de werkgeversorganisatie opgebouwd. Omar Faruk Osman, algemeen secretaris van FESTU sinds 2015, was in Nederland op uitnodiging van de FNV om tijdens de Afrikadag te vertellen over het nut van de sociale dialoog. Ook bezocht hij Mondiaal FNV, waar hij onder meer de tijd nam voor dit interview.

FESTU heeft met succes deelgenomen aan het ITUC-project om de sociale dialoog op gang te brengen. Waarom was dit voor jullie belangrijk?

"Werkers over de hele wereld, en met name Afrikaanse werknemers werden hard geraakt door de coronapandemie. We waren verloren. We hadden geen ervaring met het omgaan met een pandemie. Het zou veel banen en inkomsten gaan kosten, en we moesten dealen met een gezondheids crisis. Daarom was de sociale dialoog met de overheid en de werkgevers de aangewezen plek om een passende oplossing te vinden.

"We hebben sinds 2019 een sociale dialoogstructuur, waar we onder meer over de vormgeving van de Arbeidswet en de implementatie ervan spraken. Toen kwamen we met de regering en de werkgevers overeen om de Somali National Tripartite Consultative Council (SNTCC) op te richten als formele structuur voor sociale dialoog nadat de ILO aanbevelingen had gedaan en alle partijen hadden ingestemd."



Omar Faruk Osman tijdens de workshop van de FNV op de Afrikadag 2022

Kunt u meer vertellen over jullie aanpak?

"Somalië heeft echt geprofiteerd van dit ITUC-project, waaraan ook Mondiaal FNV heeft bijgedragen. We hebben eerst de situatie geëvalueerd: wat zijn de issues en hoe gaan we die tackelen? We zijn met de werkgevers rond de tafel gaan zitten, waar we de eisen van de werknemers uitlegden. We eisten een menselijke houding ten opzichte van de situatie, dat wil zeggen dat de werkgevers zich solidair moesten opstellen tegenover de werknemers. Werkgevers wilden aanvankelijk alle cao's bevroren, dat hebben ze losgelaten. Ze beloofden de salarissen door te betalen en geen ontslagen door te voeren, tenzij dit niet anders kon, maar dan wel eerst in overleg met de werknemers. De werkgevers gingen met al deze eisen akkoord.

"Met de overheid hebben we gesproken over de 5000 ambtenaren. We zijn overeen gekomen dat zij thuis mochten werken met behoud van salaris, zonder korting en met behoud van bonussen. Wie geen computer of laptop thuis had, kreeg die van de overheid, evenals internet. Al deze afspraken betekenden voor ons een opluchting."

Hebben jullie daarmee alles kunnen bereiken wat jullie wilden?

“Een tweede belangrijk punt voor ons was de zorgplicht van de werkgevers. Als iemand ziek wordt, dient de werkgever hem of haar te helpen. Als een werknemer overlijdt, dient de werkgever de begrafenis te betalen. In Somalië is bij ziekte of overlijden echter je clan of je familie verantwoordelijk, dus de werkgevers voelden zich hier niet toe verplicht. Voor ons was dit een groot punt. Ze hebben de plicht om te zorgen. De Arbeidswet zegt hierover helaas niets. Maar we hebben 60 procent van de werkgevers zover gekregen dat ze hun verantwoordelijkheden nemen. Met de overige 40 procent blijven we in gesprek, maar die begrijpen het nog niet.”
Wat was de rol van FESTU in deze sociale dialoog?

“Onze taak was de sociale dialoog aan te moedigen. We willen cao's via een sociale dialoog en niet via conflicten. We waren dus in eerste instantie de aanjager, en later de partner in deze dialoog. We hebben hiermee bijna alle sectoren bereikt. Een deel van de landbouwsector deed niet mee, die zag het nut van de sociale dialoog niet. Dat is nog steeds zo, en ja, dat is moeilijk te begrijpen. Op den duur zullen ze wel aansluiten, anders komen ze er alleen voor te staan.”

Wat betekenen de behaalde successen voor de werknemers?

“Voor de werknemers betekende dit veel. Al onze eisen zijn ingewilligd, dus de meeste werknemers bleven verzekerd van hun baan en hun inkomen. Dat was een grote opluchting. Ze kregen via ons een stem aan de overlegtafel. We hadden in deze periode meer dan ooit contact met onze leden. Ze kwamen vaak naar ons toe om hun problemen uit te leggen.”

PROMOTIE VIA MEDIA

Onderdeel van de sociale dialoog was ook het ontwikkelen van richtlijnen voor de werkvloer over hoe om te gaan met corona. Die informatie verspreidde de vakbondsfederatie vakkundig via de media. FESTU organiseerde een verfrissingsruimte waar mediawerkers vaak kwamen en was daardoor in staat om met hen in gesprek te gaan en geplande media-evenementen te achterhalen. Op die manier kon FESTU journalisten aanmoedigen om kwesties in verband met corona in hun berichtgeving op te nemen.

Osman: “We promootten de richtlijnen rond corona op Facebook en andere sociale mediakanalen. Vakbondsleiders spraken op radio en tv over de manier waarop we de pandemie konden inperken. Ook vertelden ze over de rechten van werknemers.”

Welke winst heeft dit FESTU gebracht?

“We hadden in dit project twee doelen: behoud van het aantal leden en het organiseren van meer leden. We zijn sinds het project met 13 procent gegroeid. Nu hebben we 163.000 leden, verdeeld over twaalf vakbonden. FESTU bestaat sinds maart 2010, en we zijn nog steeds groeiende.”

En hoe is de situatie nu? Voert u nog sociale dialogen? Waarover? En wat zijn de toekomstplannen?

“We zijn nog steeds in dialoog over verschillende onderwerpen, zoals de Arbeidswet en ratificatie van ILO-conventies. De sociale dialoog in ons land is nog jong en staat nog in de kinderschoenen. Ons land bestaat uit vijf federale staten. De sociale dialoog vindt op nationaal niveau plaats, en we willen ons nu richten op die staten. De Somali National Tripartite Consultative Committee (SNTCC), vergelijkbaar met de Nederlandse SER, willen we institutionaliseren, en daarna uitrollen naar decentraal niveau.” Over de toekomst is Osman optimistisch. “Ik droom van een betere tijd. Dingen zijn nu ten positieve aan het veranderen. Er is een opening naar meer democratie.”

WIE IS OMAR FARUK OSMAN?

Naast algemeen secretaris van FESTU is Omar Faruk Osman sinds 2009 al hoofd van de National Union of Somali Journalists (NUSOJ). “Journalist is het gevaarlijkste beroep in Somalië”, vertelt hij. Vroeger werkte hij voor een commerciële tv-zender en versloeg politiek nieuws. Inmiddels is hij full-time vakbondsman. “Als je veel misbruik en onderdrukking ziet, is het beste antwoord hiertegen in opstand te komen. Je moet opstaan tegen onrecht. Een vakbond is de beste plek om onrecht te bestrijden.” Dit heeft hem wel een arrestatie en een aanslag opgeleverd. “Alleen omdat ik een protest organiseerde.” Osman is getrouwd en heeft twee jonge kinderen. “Het is niet gemakkelijk om vakbondsleider te zijn, maar belangrijk is: mijn vrouw steunt me.”

COLOMBIAANSE VAKBONDEN RICHTEN OBSERVATORIUM OP VOOR EERLIJKE ENERGIETRANSITIE

De klimaatcrisis treft ons allemaal, ook Colombia. En juist in dit land van kolen en olie zetten de vakbonden hun schouders onder een eerlijke energietransitie, vertelt Patricio Sambonino, consulent voor Mondiaal FNV. Met de oprichting van het Just Transition Onderzoek Observatorium, dat Mondiaal FNV mede mogelijk maakt, willen de werknemers goede voorstellen aan de regering doen, die de aarde niet vervuilen en ook nog nieuwe banen creëren.



Patricio Sambonino

MIJNWERKERS OP STRAAT GEZET

Nederland is een grote afnemer van Colombiaanse kolen. Sterker nog, Nederland is mede-eigenaar van de kolenmijn Cerrejón, vertelt Patricio Sambonino, consulent van Mondiaal FNV in Colombia.

40 procent van onze steenkolen komt uit Colombia. Nu de regering enkele jaren geleden heeft aangekondigd het inzetten van steenkool voor energie te gaan afbouwen, loopt de export in Colombia merkbaar terug. Enige kolenmijnen hebben hun deuren al moeten sluiten, waardoor grote groepen mijnwerkers op straat zijn gezet.

VAKBONDEN WORDEN TEGENGEWERKT

De vorige Colombiaanse regering was wel bezig met de nodige energietransitie, maar liet vooral multinationals 'duurzame' energieprojecten uitvoeren. Met als gevolg dat er nog steeds sprake is van uitbuiting en slechte arbeidsomstandigheden, en er bovendien lokale bevolking verdreven wordt. Daarnaast is het in Colombia extreem moeilijk voor vakbonden om in dialoog te treden met de overheid en/of bedrijven. Ze staan er vaak niet voor open voor en ook de dialoog wordt tegengewerkt.

GROTE ONGELIJKHEID MANNEN EN VROUWEN

In totaal zijn 90.000 directe en indirecte medewerkers actief in de oliesector in Colombia. Tussen 10 en 11% van de leden van de drie bonden is vrouw. In de gehele energie winningsindustrie heerst grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen.

OPRICHTING OBSERVATORIUM

Dat kan en moet anders, dachten de bonden. Met onder meer steun van Mondiaal FNV zijn de vakbonden Sintracarbón (mijnbouw), Sintraelecol (energie) en de USO (petroleum) zich samen met lokale bevolking, milieu- en maatschappelijke organisaties gaan verdiepen in een eerlijke energietransitie. Daaruit is het Just Transition Onderzoek Observatorium voortgekomen, een instituut dat onderzoek doet naar duurzame bronnen in Colombia en beleidsvoorstellen ontwikkelt rondom een eerlijke energietransitie. Maar wat ook de grote ongelijkheid tussen mannen en vrouwen in de energiesector aanpakt.

Sambonino is nauw betrokken bij het nieuwe observatorium met de naam Cipame. Voluit heet het: Centro de Innovación e Investigación para el Desarrollo Justo del Sector Minero Energético de Colombia. "Dit is voor het eerst in de geschiedenis van Latijns-Amerika dat vakbonden gezamenlijk een observatorium hebben opgericht", zegt Sambonino. "Het idee is om samen met universiteiten van Colombia en Berlijn voorstellen te ontwikkelen rondom een eerlijke transitie.

"Cipame is een initiatief dat is ontstaan vanuit het hart van de vakbonden in de mijnbouw en energiesector in Colombia." German Mantilla, uitvoerend directeur van Cipame en leider van vakbond Sintraelecol.

ARBEIDSRECHTEN HOREN BIJ EERLIJKE ENERGIETRANSITIE

Een van die voorstellen is om de arbeidsrechten te claimen, gekoppeld aan een brede blik over de energietransitie. Dit betekent dat Cipame een strategisch voorstel heeft ontwikkeld dat bijdraagt aan het energietransitieproces in het land, maar tegelijkertijd de rechten van werknemers in de industriesector beschermt.

Bovendien heeft Cipame verschillende universiteiten beïnvloed, zodat ook de visie en voorstellen van werknemers en hun rechten worden meegenomen, en niet alleen de technisch-wetenschappelijke visie van de universiteiten en de overheid.”

DEELNEMEN AAN GESPREKKEN MET OVERHEID

Het observatorium is er niet alleen om onderzoek te doen, maar dus nadrukkelijk ook om voorstellen te ontwikkelen richting overheid. “We hebben het tij mee”, stelt hij, “want in juni heeft de centrumlinkse kandidaat Gustavo Petro de presidentsverkiezingen gewonnen. We maken daardoor een grotere kans om deel te nemen aan de gesprekken over de energietransitie.”

UNIEKE COMBINATIE MET MILIEU EN ARBEIDSRECHTEN

Het nieuwe observatorium betekent veel voor de vakbeweging in Colombia, zegt Sambonino. “Het is echt een nieuwe uitdaging. Het is de eerste keer dat werknemers een rechtvaardige transitie combineren met milieu en arbeidsrechten. Vroeger lag de focus alleen op arbeidsrechten. De regering heeft hier nog geen beleid hierop, dus nu is het juiste moment om aan de discussies deel te nemen. Het concept van het observatorium is heel sterk dankzij de samenwerking met de universiteiten.”

STOPPEN MET FRAKKING

Juist in Colombia is een eerlijke energietransitie zo belangrijk, zegt Sambonino. Omdat het olievelden heeft, kolen exporteert en zelf ook veel kolen gebruikt in de energievoorziening van het land. “Een van de voorstellen van het Observatorium nu is te stoppen met frakking. Dit is een techniek om de doorlaatbaarheid van gesteente te vergroten zodat olie, aardgas of aardwarmte, makkelijker kan worden gewonnen. Iets dat grote milieuschade aanricht en erg gevaarlijk is voor de lokale bevolking, omdat hen op deze manier hun land en inkomsten worden ontnomen. Daarover woedt nu een discussie in Colombia.”

ALTERNATIEVEN VOOR FOSSIELE BRANDSTOF

Een andere discussie die gevoerd wordt, gaat over goede alternatieven voor fossiele brandstof. Daarover is nog geen besluit genomen, zegt Sambonino, het onderzoek hiernaar is nog in volle gang. “Voorwaarde is wel dat het nieuwe banen creëert. De nieuwe regering blijkt open te staan voor onze voorwaarden. Het wachten is op een uitnodiging om hierover verder praten. We zijn er klaar voor.”

LOKALE BEVOLKING BELANGRIJKE PARTNER

De samenwerking met de verschillende organisaties en de lokale bevolking verloopt volgens Sambonino goed. “In de strijd tegen de bedrijven is de lokale bevolking onze sleutelpartner. We onderhouden goede relaties. Tijdens de laatste staking in de mijnbouw, die 97 dagen heeft geduurd, steunde de lokale bevolking de stakers met voedsel en andere zaken die ze nodig hadden. En tijdens een poging tot frakking ging de lokale bevolking dwars liggen, omdat de bedrijven de natuur vernietigden en daarmee voor hen armoede creëerde. Frakking wordt nu nauw in de gaten gehouden. Niet alle werknemers zijn tegen frakking, omdat ze hierin ook nieuwe banen zien ontstaan. Maar het observatorium steunt de lokale bevolking in deze strijd.”

MINDER ONGELIJKHEID TUSSEN MANNEN EN VROUWEN

Het observatorium pakt ook de ongelijkheid tussen vrouwelijke en mannelijke werknemers aan. We hebben hier zelfs [een video](#) over gemaakt”, vertelt Sambonino. “De vrouwelijke leiders van de drie betrokken bonden zijn sterk. Tijdens de discussie over de inrichting van het bestuur van het observatorium eisten ze een 50/50 samenstelling, en dat is gelukt. Het bestuur bestaat nu uit drie vrouwen en drie mannen. Dat maakt hen volledig onderdeel van de besluitvorming.”

Het motto van het bestuur is: Een rechtvaardige transitie is niet mogelijk zonder een evenwichtige participatie. “Het bestuur is nieuw, pas dit jaar samengesteld, en ik ben benieuwd naar de ontwikkelingen. Er is vastgelegd dat bij elk nieuw voorstel vrouwen betrokken worden. Daar zijn ze blij mee; ze geloven ook dat dit echt nodig is. Ook voor de universiteiten is dit genderperspectief nieuw. In Colombia zijn net als in heel Latijns-Amerika de mannen dominant. Wat dat betreft is er nog veel werk te verzetten, maar hier hebben we al een goede stap gezet.”

BEKIJK DE VIDEO

In november 2022 kwam een delegatie van Colombiaanse vakbonden, universiteiten en beleidsmakers naar Nederland om kennis over een eerlijke transitie uit te wisselen met Nederlandse collega's. Bijvoorbeeld tijdens een expertmeeting in Pakhuis de Zwijger. Als facilitator van kennisdeling zorgt Mondiaal FNV dat vakbonden van elkaars ervaringen leren en elkaar versterken.



VAKBONDEN CRUCIAAL BIJ HULP & HANDEL

Op dit moment werkt minister Schreinemacher de hoofdlijnen uit voor haar plannen op Buitenlandse Handel & Ontwikkelingssamenwerking. FNV & CNV vinden het belangrijk dat ze hierbij oog heeft voor de cruciale rol van vakbonden wereldwijd. Voorzitters Tuur Elzinga (FNV) en Piet Fortuin (CNV) schrijven een brief aan de minister om haar een aantal belangrijke punten mee te geven.

DE OPROEP IN 7 PUNTEN:

- Heb aandacht voor de rol van vakbonden in al uw programma's.
- Verstevig de ruimte voor het maatschappelijk middenveld wereldwijd.
- Stuur op het bereiken van langetermijnresultaten met sociale dialoog.
- Stel de Duurzame Ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties & maatschappelijk verantwoord ondernemen centraal in het hele overheidsbeleid.
- Zorg voor stevige, afdwingbare en duurzame handelsakkoorden.
- Maak robuuste, nationale wetgeving op maatschappelijk verantwoord ondernemen.



Persoonlijke kennismaking met minister Schreinemacher

- Consulteer maatschappelijke organisaties voor de nieuwe Afrika-strategie van het ministerie.

FATSOENLIJK WERK WERELDWIJD

Solidariteit is de kern van de vakbeweging en die stopt niet bij de landsgrenzen, net als de economie zich niet aan grenzen houdt. Daarom werken Mondiaal FNV en CNV Internationaal al jarenlang samen met het ministerie van Buitenlandse Zaken. Met lokale vakbondspartners maken we ons hard voor fatsoenlijk werk wereldwijd. Samen zijn we actief op het snijvlak van hulp en handel: vakbonden dragen bij aan een inclusieve en duurzame ontwikkeling van de economie in partnerlanden.

VAKBONDEN NODIG VOOR EERLIJKE VERDELING WELVAART & KANSEN

Juist nu is een sterke positie van de vakbond hard nodig om welvaart en kansen eerlijk te verdelen. Nederland heeft een rijke traditie van onderhandelingen tussen vakbonden en werkgevers en zet deze ervaring en kennis al jaren in bij zowel hulp als handel. We kijken ernaar uit om ook komende jaren bij te dragen aan eerlijke

handel, verantwoord ondernemen, het bestrijden van kinderarbeid en duurzame stappen te zetten richting een leefbaar loon.

[Lees de brief aan de minister hier](#)

BELANGRIJKE ROL VAKBONDEN BENADRUKT AAN DE MINISTER

In 2022 heeft Mondiaal FNV een aantal mogelijkheden te baat genomen om bij minister Schreinemacher van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking de cruciale rol van vakbonden in de bestrijding van armoede & ongelijkheid en de ontwikkeling van eerlijke handel & internationaal verantwoord ondernemen te benadrukken.

Bovengenoemde brief maakte deel uit van een bredere introductie van het werk van Mondiaal FNV en CNV Internationaal aan de minister: begin van het jaar stuurden de voorzitters van FNV en CNV [een brief](#) aan de minister om kennis te maken en het werk van Mondiaal FNV en CNV Internationaal toe te lichten. De persoonlijke kennismaking volgde op 29 augustus.

FNV-BESTUURDER ZAMANEY MENSU: "WE GAAN DOOR IN QATAR"

Met steun van Mondiaal FNV werkt de internationale sectorbond BWI gestaag aan het verbeteren van de werkomstandigheden van arbeidsmigranten in Qatar. Successen zijn er zeker. In het licht van het naderende WK in november in dit Arabische emiraat organiseerde BWI een voetbalwedstrijd tussen internationale vakbondsmensen en de arbeidsmigranten. FNV-bestuurder Zamaney Menso was erbij.



FNV-bestuurder Zamaney Menso

Al acht jaar investeert BWI in de situatie van de arbeidsmigranten in Qatar. Aanleiding was de aankondiging dat Qatar gastland wordt tijdens het WK in november van dit jaar. Het land zette in op de bouw van stadions en een betere infrastructuur. De 300.000 Qatari maken zelf hun handen hieraan niet vuil, dat doen de 2 miljoen arbeidsmigranten die uit Azië en Afrika zijn neergestreken in het olielandje. BWI zag al snel dat dit ten koste zou gaan van de arbeids- en mensenrechten van deze gemigreerde werknemers.

Aanvankelijk vielen de arbeidsmigranten onder het Kafala-systeem, waardoor ze een sponsor nodig hadden, hun paspoort moesten inleveren, niet zomaar van

werkgever mochten veranderen en al helemaal niet zelf mochten beslissen wanneer ze familie in hun thuisland gingen bezoeken. Na grote druk, onder andere van BWI, is dit systeem afschaft. “Maar”, zegt FNV-bestuurder Zamaney Menso van de sector Bouw en Wonen, “dit wordt nog slecht gehandhaafd.”

ONDERGRONDS NETWERK VOOR VROUWEN

Menso zit ook in het bestuur van Mondiaal FNV en is lid van de World Board van BWI. “Als je in Qatar een wereldkampioenschap organiseert, dan weet je al dat dit gepaard gaat met schendingen van mensenrechten en doden”, zegt ze. “Cijfers heb ik niet, want er zijn weliswaar vele doden gevallen bij de bouw van de stadions, maar dat zijn niet allemaal bedrijfsongevallen. Wat niet wegneemt dat elke dode er één teveel is. Toen BWI daar een campagne opzette, waren de woonomstandigheden heel slecht, de lonen ontzettend laag en het aantal uren dat gewerkt moest worden in de zon heel hoog. Dat doe je in Nederland je hond nog niet aan.”

Mondiaal FNV heeft vanaf het begin de projecten van BWI in Qatar gesteund, onder meer dankzij haar donateurs. “Mondiaal FNV was een van de eerste en meest trouwe partners van BWI. En dat werpt nu ook vruchten af. We hebben bijvoorbeeld inmiddels een enorm netwerk in Qatar. Ook een ondergronds netwerk speciaal voor vrouwen, die elkaar met hun mobiele telefoon snel kunnen bereiken als ze informatie willen uitwisselen. Dat hebben we goed gedaan.”

MEER INSpraak VIA WERKNEMERS-COMITÉ'S

Er zijn meer succes te vieren. Zo is het minimumloon verhoogd en het Kafala-systeem afschaft. De woonomstandigheden zijn verbeterd. Arbeidsmigranten mogen weliswaar nog steeds geen vakbonden oprichten, maar ze krijgen wel meer inspraak via werknemerscomités, die fungeren als een soort ondernemingsraad. “Het feit dat we nu openlijk aanwezig kunnen zijn in Qatar is ook winst”, voegt Menso eraan toe. “In het begin moesten we stiekem Qatar binnen en onder de radar blijven. Nu hebben we permanent een BWI-medewerker in het land en zijn we in gesprek met de overheid.”

‘TROTS MOGEN ZIJN OP BEROEP’

Samen met de FIFA organiseerde BWI op 30 maart een voetbaltoernooi in Qatar. Arbeidsmigranten, die de stadions hebben gebouwd voor het wereldkampioenschap voetbal, speelden tegen jonge vakbondsleden uit de hele wereld. Ook vier jonge FNV-leden voetbalde mee om de aandacht te vestigen op de zware arbeids-

omstandigheden van arbeids- migranten. Menso was erbij. “Het bezoek aan Qatar was goed. We hadden eerst een tweedaagse conferentie met verschillende stakeholders, waaronder bedrijven. Daarna vond de voetbalwedstrijd plaats met gemixte teams van internationale vakbondsleden en arbeids-migranten. De winnaars kregen een mooie beker en een lading eer.”

Het mooiste van deze reis vond Menso het contact met de arbeidsmigranten. “Met hen heb ik vele gesprekken gevoerd. Ik vroeg hen steevast: wat is je grootste wens? Een vrouw antwoordde: ‘Dat ik bijna even goed behandeld wordt als een man.’ Een andere vrouw, die als huishoudelijke hulp werkt zei: ‘Dat ik trots mag zijn op mijn beroep en dat mensen mij respecteren.’ Het geeft al aan hoe schrijnend de situatie daar is.”

OOG OP DE TOEKOMST

De situatie in Qatar is in de afgelopen jaren internationaal steeds meer onder de aandacht gekomen. Op 18 december vindt de finale van het WK plaats. Hoe gaat BWI dan verder? Menso: “We focussen ons tegenwoordig niet alleen meer op bouwvakkers, maar ook op andere beroepen die door arbeidsmigranten worden ingevuld. Vandaar dat we ook een ondergronds netwerk voor vrouwen konden opzetten. Zij werken in de bouw, maar ook in de horeca en als huishoudelijk medewerker. We vinden het belangrijk te luisteren naar waar zij zelf behoefte aan hebben. De vrouwen hebben bijvoorbeeld aangegeven dat ze meer empowerment nodig hebben. Ik kan me voorstellen dat we hiervoor een training ontwikkelen die twee keer per jaar gegeven wordt.”

Uit de BWI-conferentie eind maart kwam naar voren dat de migrantarbeiders graag een eigen centrum in de Qatarese hoofdstad Doha willen hebben. “Een centrum waar migrantwerkers bij elkaar kunnen komen, waar ze vragen kunnen stellen over hun rechten en plichten, maar ook opleiding kunnen volgen en sociale netwerken kunnen opbouwen”, vertelt Menso.

“Migrantwerkers hopen de komende maanden zoveel mogelijk aandacht te genereren om tot de realisatie van dit centrum te komen. Want zij weten heel goed dat deze media-aandacht zal stoppen zodra het WK is afgelopen op 18 december.”

ALS GEBaar AAN DE ARBEIDSMIGRANTEN

BWI is inmiddels hierover in gesprek met partijen als de UEFA en de FIFA. “Grote sponsors staan hier welwillend tegenover, maar de Qatarese overheid wil nog niet. We zijn dus druk aan het lobbyen voor toestemming en vragen voetbalbonden om ons bij te staan.

We hopen dat de FIFA hierin zijn verantwoordelijkheid neemt. Zo'n centrum kan op vele manieren bijdragen aan het verbeteren van de mensenrechten van deze groep werkers.

Het zou een mooi gebaar zijn aan de arbeidsmigranten na al die jaren campagne van BWI en haar partners."

SEWA 50 JAAR INZET VOOR INFORMEEL WERKENDE VROUWEN

INFORMEEL WERKENDE VROUWEN ZIJN ZICHTBAAR!

De Indiase vakbond SEWA organiseert al vijftig jaar uitsluitend informeel werkende vrouwen. Ze vervoeren rollen stof op hun hoofd, selecteren afval, rollen sigaretten, verkopen producten op straat, maken schoon of naaien kleding. Wie SEWA leert kennen, is verkocht. Mondiaal FNV is dan ook vrijwel vanaf de oprichting partner van deze vrouwenbond.



Jyoti Macwan. Foto: U-producties

Een bescheiden viering was er in april, vertelt Jyoti Macwan, voorzitter van de Self Employed Women's Association (SEWA). Ondanks het feit dat de organisatie een prestatie van formaat heeft geleverd. "Ons volgende doel is de honderd te halen." De geschiedenis van SEWA leest als een gedroomde ontwikkeling. In 1972 opgericht door Ela Bhatt, die toen actief was in de Textile Labour Association in Ahmedabad en verontwaardigd raakte over de rechteloze positie van vrouwelijke werknemers in de informele sector. Begonnen met ruim duizend leden, met als doel een volwaardige vakbond te worden. Die status kreeg SEWA in 2005. Inmiddels telt de vrouwenbond maar liefst 2,1 miljoen leden.

SAMEN STRIJDEN

India is niet alleen een arm land, maar ook een verdeeld land qua religie. SEWA koos bewust voor een a-religieuze benadering. "Onze waarden zijn nog steeds dezelfde", vertelt Macwan. "Elke SEWA-bijeenkomst begint met een lied waarin vier gebeden zijn opgenomen: een algemeen gebed, en daarna een

moslim, hindoe en christelijk gebed. We geloven in geweldloosheid, en we houden respect voor alle religies. We zijn allen één en strijden samen voor economische vrijheid."

Dat is de overlevingskracht van SEWA. Het stelt de bond in staat om vierkant achter haar leden te staan, in welke subgroep van de informele sector dan ook. "In India is de informele sector altijd groot geweest", vertelt Wilma Roos, beleidsmedewerker van Mondiaal FNV, die in 2003 kennismakte met SEWA. "In de Westerse wereld worden werkrelaties ook steeds informeler. Kijk in Nederland naar de flexwerkers, de bagage-afhandelaars en het toegenomen uitbestede werk. SEWA is een van de eerste vakbonden in de wereld die met succes informeel werkenden organiseert als vakbond. Daar kunnen wij allemaal van leren."

ZICHTBAAR EN LUID

Jyoti Macwan vertelt over de eerste jaren van SEWA, de successen en hoe ze gestaag hun 'vrouwenleger' opbouwden. "De eerste campagne van SEWA was erop gericht om die informeel werkenden zichtbaar te maken. De stem van deze werkers te laten horen en hun waarde te laten zien op nationaal niveau. Nu zijn ze zichtbaar en ze klinken luid! Het tweede bereikte resultaat is het lidmaatschap. SEWA begon met 1070 leden. Nu hebben we er 2,1 miljoen, waaronder veel jongeren."

Voorheen was alle arbeidswetgeving in India gericht op de werknemers met een arbeidscontract. "Dat is nu niet meer zo", vertelt Macwan. "Er is veel meer oog voor de informele economie gekomen." SEWA heeft twee wetten in India geïnitieerd. De eerste is de Social Security

Act in 2008, waarmee de gezondheidszorg voor informeel werkenden is verzekerd, evenals hun pensioen. De tweede is de Act for Streetvendors in 2014, die de straatverkopers bescherming biedt. Ook internationaal heeft SEWA informeel werk op de kaart gezet, zowel bij de ITUC als bij de ILO.

HOLISTISCHE BENADERING

“SEWA is een voorbeeld van hoe je succesvol werknemers kunt organiseren”, stelt Roos. “Bijzonder is dat de vrouwenbond een holistische benadering heeft. Ze houden zich niet alleen met arbeidsvoorwaarden bezig, maar runnen ook een eigen kredietbank, een SEWA-university, 110 coöperaties en drie eigen bedrijfjes. Er is lang gezegd: SEWA is geen vakbond, maar een beweging of een ngo. Maar SEWA is alle drie.”

KAT-EN-MUISSPEL

SEWA heeft zoals gezegd heel wat successen behaald. Aan Macwan de vraag welke ze behaalden dankzij de sociale dialoog.

“Dat zijn er zoveel!”, zegt ze. Ze noemt onder meer de onderhandelingen voor de tabakswerkers, die uitmondten in een kat-en-muisspel. “Keer op keer organiseerden onze leiders sociale dialogen voor implementatie en hielden ze tripartiete vergaderingen. Uiteindelijk gaven de werkgevers toe en betaalden ze ons een passend loon.”

Nu is SEWA vijftig jaar strijd verder. Het adagio ‘Voice, Visibility and Viability’ (Stem, Zichtbaarheid en Levensvatbaarheid) van vooral de informele werkers blijft van kracht, zegt Macwan. “Het bieden van fatsoenlijk levensonderhoud en sociale zekerheid en de strijd tegen armoede blijven voor ons nog steeds de grootste uitdaging.”

MEER LEZEN?

Een uitgebreider artikel over het jubileum van SEWA, haar geschiedenis en samenwerking met FNV staat op Vakbondshistorie.nl

MONDIAAL FNV-PARTNER EIST COMPENSATIE VOOR FAMILIES EN VERBOD OP GIFTIGE PESTICIDES NA SCHANDAAL

Een jaar na een groots pesticideschandaal in het Indiase Andhra Pradesh is er nog steeds geen duidelijkheid over oorzaak en gevolg. Mondiaal FNV-partner, de landarbeidersvakbond Nisarga maakt zich hard voor de slachtoffers en voor de werknemers. Daarnaast bijt de vakbond zich vast in het loskrijgen van informatie van de overheid. De bond eist ook een verbod van 32 giftige pesticides, die in het buitenland allang verboden zijn.



Sprayen met pesticides in India. Foto: Roderick Polak

Op 5 december 2020 ging het mis in Eluru, een stad met ruim 200.000 inwoners, gelegen aan de Tammileru-rivier. Ook aftakkingen van de Krishna en

Godavari lopen door deze stad. Tijdens de avond werd een inwoner naar het ziekenhuis gebracht met onduidelijke klachten. Hij was wel heel beroerd. De dagen erop volgden er veel meer. In totaal werden ruim 580 mensen opgenomen met een mysterieuze ziekte. Daaronder ruim 300 kinderen. Bloedmonsters van vijftig patiënten vertoonden hoge niveaus van lood en nikkel, wat leidde tot de vrees dat de oorzaak pesticidevergiftiging zou kunnen zijn. De patiënten oefenden verschillende beroepen uit en woonden in verschillende delen van de stad, waardoor het voor onderzoekers moeilijk was om de bron van de ziekte te lokaliseren.

SCHIMMEL- EN BACTERIËLE AANVAL

Het water uit de rivieren wordt door de bewoners gebruikt en daarom werd waterverontreiniging

vermoed. De stad is afhankelijk van water afkomstig uit de landbouwgebieden. In deze gebieden worden veel rijst, groenten en mais geproduceerd. En zaden, het zadenproject van de FNV vindt niet voor niets ook in dit gebied plaats. In de tweede helft van 2020 hadden de boeren te maken met een ernstige schimmel- en bacteriële aanval op hun gewassen, wat leidde tot massale **bespuiting met pesticiden**. De toename van muggen in het gebied leidde ook tot overmatig besproeien. Gerapporteerde symptomen van de slachtoffers zoals toevallen, beven en bewustzijnsverlies wijzen op neurologische aandoeningen en zijn zeer typisch in gevallen van pesticidevergiftiging.

“We hebben ontdekt dat er 32 pesticiden in India worden gebruikt die internationaal allang verboden zijn.”

VAKBOND ORGANISEERT OPENBARE HOORZITTING

In de weken die volgden, stierven zes mensen aan de mysterieuze ziekte. Daaronder twee kinderen. Langzaam werd duidelijk dat het daadwerkelijk om pesticiden ging, die het drinkwater vergiftigden. Nisarga-coördinator Chennaiah Poguri is erg kritisch op de gang van zaken. “De regering stuurde hoogopgeleide doctoren naar Eluru. Iedereen blij, want zo waren de zieken in goede handen. Maar verder gebeurde er helemaal niets. Er werd onderzoek gedaan, er is een rapport opgemaakt, maar tot op heden hebben we geen

informatie gekregen. Op 26 oktober hebben we een openbare hoorzitting georganiseerd, waarbij overheidsfunctionarissen beloofden de rapporten vrij te geven. Daar wachten we nog steeds op.”

VOORKOMEN DAT SCHANDAAL IN DE DOOFPOT GESTOPT WORDT

Nisarga zat ondertussen niet stil. Vakbondsmensen hebben zelf zoveel mogelijk feiten verzameld en dit gedeeld met de bevolking. Poguri: “Zodat de overheid dit schandaal niet in de doofpot kan stoppen. Veel gebeurde uit het zicht, omdat de ramp zich tijdens de corona-lockdown voltrok. We hebben ontdekt dat er 32 pesticiden in India worden gebruikt die internationaal allang verboden zijn. Wat doet dit met de werknemers? De overheid neemt geen verantwoordelijkheid.”

NISARGA EIST COMPENSATIE VOOR GETROFFEN FAMILIES

Daarom heeft de Nisarga een aantal eisen geformuleerd. Op de eerste plaats eisen ze inzicht in de rapporten die zijn opgemaakt. “We hebben zelf contact opgenomen met de deelstaatregering en met het staatsziekenhuis waar de zieken werden opgenomen. Beide ontkennen informatie te hebben. Het moet nu echt van de centrale overheid komen. Daarnaast eisen we 500.000 roepies compensatie per familie van de slachtoffers. En ten slotte moet de regering werk maken van het verbieden van de 32 giftige pesticiden.”

ACTIE OP SOCIALE MEDIA



Mondiaal FNV gebruikt haar social mediakanalen voor het delen van mooie verhalen van onze partners, om actie te voeren en om te lobbyen voor betere arbeidsomstandigheden en -rechten. Hieronder een greep uit onze acties op social media in 2022.

MONDIAAL FNV VOERDE ACTIE VOOR DE VRIJLATING VAN VAKBONDSLEIDER THET HNIN AUNG IN MYANMAR.

We organiseerden o.a. een doneeractie om te zorgen dat hij een eerlijk proces zou krijgen. In totaal bracht de actie € 4.463,05 op.



De kleding die je koopt kan maar zo gemaakt zijn in **#Myanmar**. Sta jij er weleens bij stil wat de werkomstandigheden zijn waaronder jouw kleding gemaakt wordt?

Natuurlijk proberen we ons er steeds meer bewust van te zijn. Maar de werkelijkheid laat zien dat het nog niet is zoals het moet zijn. Onze vakbondsleider **#ThetHninAung** zet zich in voor betere werkomstandigheden. Maar in plaats van hem te ondersteunen is hij onterecht opgepakt omdat vakbondswerk verboden is in Myanmar.

Er hangt Thet nu een gevangenisstraf van 20 jaar boven zijn hoofd. Wij willen hem een eerlijk proces geven. Daar hebben we jouw donatie voor nodig.

Bevrijd Thet. **#Doneer nu** zodat Thet zijn werk weer kan doen.

#dichtbijopafstand #Doneernu

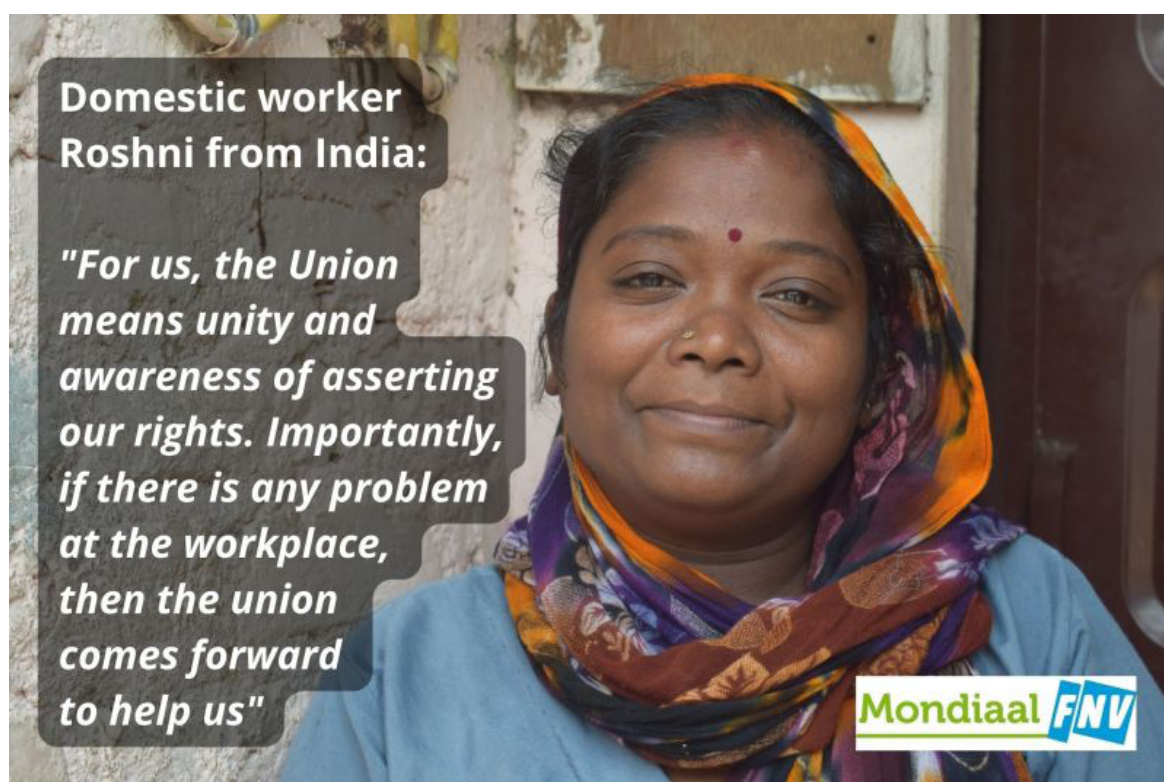
Ruben Korevaar

Vandaag is het International **#DomesticWorkersDay**: we staan stil bij de positie van huishoudelijk werkers wereldwijd. Dankzij een project dat wij steunen, is er in India een nationale alliantie van vakbonden voor huishoudelijk medewerkers opgezet.

Roshni uit India beseft hierdoor nu dat ook zij rechten heeft die ze kan laten gelden! Net als de andere leden heeft zij nu toegang tot sociale zekerheid en een veiligere werkomgeving. Mooi nieuws, want huishoudelijk werkende worden nauwelijks beschermd tegen lange werkdagen, lage lonen, gevaarlijk werk en intimidatie door hun werkgevers. Check hier het hele verhaal: <http://ow.ly/WkJC50Jspn>

Samen werken we aan **#vakbondssolidariteit** en het verbeteren van de positie van huishoudelijk werkers wereldwijd!

#SDG8 #SDG5 #socialsecurity #dichtbijopafstand #veiligwerken #socialjustice #labourrights #socialimpact #domesticworkers





Voor elk product met korting dat jij vandaag scoort, heeft iemand in een productieland uren gewerkt. Vaak voor een extreem laag loon. Hierdoor heeft een gezin vaak onvoldoende geld voor eten, gezondheidszorg of om kinderen naar school te laten gaan, met kinderarbeid als gevolg.



Vind jij ook dat deze mensen een eerlijk loon verdienen? Zodat zij rond kunnen komen van het werk dat zij doen?



Teken dan nu de **#GoodClothesFairPay** petitie! <http://ow.ly/t2wU50LLUaK>

Dit is niet zomaar een handtekeningactie: als de campagne voldoende ondertekenaars verzamelt, zal de Europese Commissie moeten kijken naar wetgeving voor een leefbaar loon in de kledingindustrie. Wetgeving zorgt ervoor dat alle bedrijven op de Europese markt aan dezelfde eisen moeten voldoen en werk gaan maken van een leefbaar loon. Vind jij ook dat dit nodig is? Teken dan nu de petitie! <http://ow.ly/U92v50LLUaN>

**#Fairfashion #SDG8 #wagegap #greenfriday
#blackfriday #livingwage
#europeancommission #kleding
#clothingindustrie #sustainablefashion**

Iedereen verdient een leefbaar loon:
teken nu de petitie!



Het WK in **#Qatar komt eraan!** Als je weet hoe zwaar de arbeidsmigranten hebben geleden toen zij de stadions bouwden, kijk je de voetbalwedstrijden toch met andere ogen.

Wil je iets voor hen doen? Steun dan onze campagne: zet een actie op en doneer! www.fnv.nl/steunqatar

Met jouw bijdrage zorgen we dat de werkers in Qatar sterker komen te staan en een beter leven kunnen opbouwen.

Dit kun je bijvoorbeeld doen:



Als kroeguitbater: doneer een gedeelte van elk biertje dat je tijdens de WK-wedstrijden verkoopt.



Als voetbalvereniging: zamel geld in bij alle leden of zet een sponsoractie op.



Als kijker van het toernooi: vraag een bijdrage aan de vrienden met wie je de wedstrijden gaat kijken.

Help het onrecht in Qatar te bestrijden, doneer nu! www.fnv.nl/steunqatar

**#Qatar2022 #worldcup2022 #qatar #SDG8
#DecentWorkForAll**

Help de bouwers van de WK-stadions in Qatar



The public version of our gender strategy is now online! Here you can read how we work on **#genderequality** in trade unions and in the workplace. Important, because all over the world women and men are not treated equal in the world of work. Moreover women are underrepresented in trade unions.



Our strategic ambitions are:

- ✓ We want to contribute to genuine democratic unions with equal representation, that also take up women's specific concerns.
- ✓ We want to make sure that more of the projects we support contribute to improving the rights of women workers.

Want to know more? Read our full gender strategy here: <http://ow.ly/KLze50KKgvF>

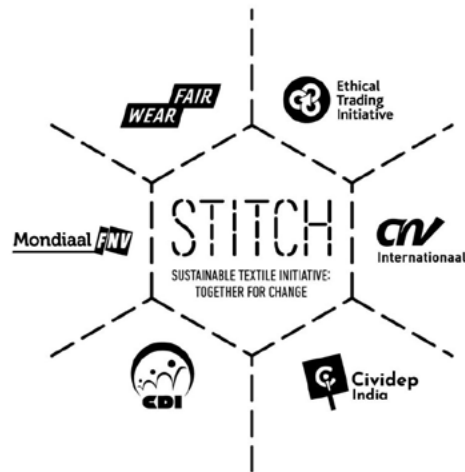
#SDG5 #genderequality #gendergap #genderequity #genderpaygap #womempowerment #womenrights

Het is vandaag **#InternationaleVrouwendag #IWD2022**. Vrouwelijke werknemers in de kledingindustrie worden vaak geconfronteerd met **#geweld, #discriminatie** en **#lagerelonen**. In de aanloop naar **#IWD** vroegen we met ons consortium **#STITCH**, kledingarbeiders, leveranciers, kledingmerken en vakbondsleiders naar hun ervaringen en perspectieven op genderongelijkheid in de toeleveringsketen van textiel. Zie: <https://lnkd.in/eMPE2mjD>

Bekijk het filmpje met onze consortium collega's Lisa SüB en Zunaira Mughal. Zij vertellen over onze STITCH-aanpak bij genderspecifieke problemen in de sector.

CNV Internationaal Cividep India Fair Wear
Foundation Ethical Trading Initiative

#gender #kleding #vrouwenrechten #TogetherForChange



De DecentWorkCheck zorgt ervoor dat **#vakbonden**, fabrieksmanagement en **#kledingmerken** kennis opdoen over de wet en omstandigheden in de fabriek. Deze kennis kunnen zij gebruiken om via constructieve dialoog de situatie te verbeteren. Dit heeft vele voordelen, zoals:

- ✓ inzicht in verbeteringen op de werkvloer voor vakbonden, fabrieksmanagement en kledingmerken;
- ✓ oprechte en betekenisvolle stakeholder betrokkenheid;
- ✓ meer gelijkwaardige gesprekken tussen management en werknemers.

WageIndicator Foundation en Mondiaal FNV nodigen Nederlandse kledingmerken uit om zich aan te sluiten bij dit project. Zet kledingarbeiders centraal bij de verbetering van arbeidsomstandigheden!

<http://ow.ly/hGe750Lv0vb>

**#CSR #CSDDD #mHRDD #duediligence #HRDD #BizHumanRights #SDG8 Laudes Foundation
Ministerie van Buitenlandse Zaken**

RESULTATEN UIT HET VMP-PROGRAMMA 2022 IN VOGELVLUCHT

Mondiaal FNV ontvangt geld uit het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) van het ministerie van Buitenlandse Zaken. In de tabel hieronder staat een aantal resultaten uit dit VMP-programma, gevolgd door een toelichting.



Vrouw oogst blauwe bessen in Peru. In het groente- en fruitprogramma in Peru sloten partners vier nieuwe bedrijfscap's. Foto: Roderick Polak

Overzicht van de resultaten volgens de overeengekomen indicatoren en de prognoses die werden gegeven in het algemene VMP-plan, in de daaropvolgende jaarplannen en het jaarverslag van 2021.

| Trade Union Indicators | Plan 2021 | Realised 2021 | Plan 2022 | Realised 2022 | Plan 2023 |
|---|-----------|---------------|-----------|---------------|-----------|
| Number of concluded CBAs (sectoral, national) | 150 | 10 | 24 | 5 | 10 |
| Number of concluded CBAs (company level) | | 1166 | 271 | 376 | 1000 |
| Coverage of CBAs | 1.54M | 1.95M | 622500 | 471521 | 1.4M |
| Number of improved labour laws | 8 | 9 | 12 | 5 | 6 |
| Coverage policy change | | 156.3M | 11M | 3.36M | 20M |
| Number of trade unions supported | | | | | |
| National Centres | 54 | 11 | 11 | 6 | 6 |
| Regional umbrellas | | 2 | 2 | 4 | 2 |
| Sectoral Global Union Federations | | 5 | 6 | 8 | 7 |
| Sectoral federations (national) | | 73 | 55 | 52 | 65 |
| Other trade unions | | 23 | 15 | 90 | 21 |
| Number of male trade union members | 6.3M | 43M | 6.2M | 6.15M | 40M |
| Number of female trade union members | 3.9 | 18M | 3.8M | 3.42M | 17M |
| Number of women participants in training events | 3000 | 15726 | 3300 | 16201 | 14000 |
| Number of male participants in training events | | 10633 | 3400 | 18092 | 10000 |
| Number of female leaders (top level) | | 8108 | x | x | 7500 |
| Number of training events | | 640 | 351 | 1727 | 700 |

INTERMEDIARE RESULTATEN

Sectorale cao's werd afgesloten in de volgende programmegebieden: 3 in Oost-Afrikaanse bouw (Kenia, Tanzania), 1 in bloemen (Oeganda), 1 in palmolie Indonesië en 1 in leer, Bangladesh.

Nieuw overeengekomen cao's op bedrijfsniveau werden als volgt gerapporteerd: 14 in de bouw in Oost-Afrika, 210 in de sociale dialoog in Ethiopië, 12 in Colombiaanse palmolie, 12 in de sociale dialoog in Rwanda, 6 in palmolie Afrika, 6 in de bouw in MENA, 4 in het programma voor verse groenten en fruit in Peru. Uit Ethiopië wordt een relatief hoog aantal gerapporteerd, goed voor meer dan 60% van het totale aantal gerapporteerde kosten-batenanalyses. Uit andere landen worden lagere aantallen dan verwacht toegeschreven aan moeilijkere economische tijden waarin de inflatie de budgetten van zowel vakbonden als werkgevers opslokt.

Verbeteringen in de arbeidswetgeving werden gemeld uit Rwanda (drie verbeteringen: veilig & gezond werken, belastingvrijstelling voor lage inkomens en zwangerschapsverlof). De verhogingen van het minimumloon op provinciaal niveau waarvoor in Indonesië werd gelobbyd, werden geteld als 6 en zijn hier voor internationale vergelijking opgeteld als 1 verandering op "nationaal niveau". Beleidsveranderingen in Colombia, Indonesië en Ethiopië werden om verschillende redenen uitgesteld. Een belangrijke wetswijziging in India, vooral met het oog op het thema gendergelijkheid, was de verhoging van de huwbare leeftijd van vrouwen naar 18 jaar. Omdat dit echter niet hoofdzakelijk verband houdt met de arbeidswereld, besloten we het niet mee te tellen in het bovenstaande kader van TUCP-indicatoren.

BEREIK

Mondiaal FNV ondersteunt direct 6 nationale vakbondscentra en coördinatieorganen: CETU (Ethiopië), NOTU (Oeganda), CESTRAR (Rwanda), JTUCC (Nepal, een coördinatiemechanisme tussen 10 nationale centra in dat land), GTUC (Ghana); en CUT (Colombia), die de coördinatie van vakbonden in de palmoliesector beheren.

Mondiaal FNV ondersteunt vier regionale koepels van vakbonden. In Afrika zijn dat EATUC voor de East African Community en ITUC-Africa. ITUC-Africa vertegenwoordigt 101 vakbondscentrales in 51 landen, maar we ondersteunen hun werk slechts in twee landen, namelijk Burkina Faso en Sierra Leone. In Azië werken we samen met twee grote Zuid-Aziatische

koepels, de South Asian Regional Trade Union Congress (SARTUC) en de National Alliance for Social Security in India (NASS). Beide netwerken hebben meer dan 33 miljoen leden en onze projecten richten zich op netwerken en overeenkomsten op nationaal niveau op het gebied van migratie (SARTUC) en toegang tot sociale zekerheid voor informele werknemers (NASS). Zowel ITUC-Africa als de Zuid-Aziatische regionale koepels zijn niet meegeteld bij het aantal vakbondsleden in bovenstaande tabel, wat het verschil verklaart tussen de "gerealiseerde" gegevens voor 2021 en de "geplande" gegevens voor 2023.

Voor regionale coördinatie en vakbondsversterking in gebieden waar directe steun aan kleinere bonden niet haalbaar is, werkt Mondiaal FNV samen met 8 mondiale vakcentrales: EI (Onderwijs), IFDW (Huishoudelijk Werk), PSI (Publieke Sector), UNI (Dienstensectoren), BWI (Bouw en Houtbewerking), ITF (Transport), IUF (Landbouw, Voedsel en Horeca), IndustriALL (Industrie, Productie en Mijnbouw).

Via deze GUF's ondersteunt Mondiaal FNV zo'n 40 sectorale bonden. Daarnaast ondersteunt Mondiaal FNV bilateraal een aantal nationale sectorbonden, waaronder STECOMA (Bouw, Rwanda), EIFCMWCOTU (Ethiopië), UHISPAWU (bloemen, Oeganda), NFFPFATU (bloemen, Ethiopië), Sintracarbon (kolenwinning) in Colombia. Enkele andere sectorale federaties worden ondersteund via stichtingen, de zogenaamde Labour Resource Organisations (LRO's), waaronder de lokale textiel- en leersectoren in Bangladesh, de palmolievakbonden in Indonesië, de meeste Indiase partners en FENTAGRO in de agro-exportsector van Peru.

OUTPUT

Mondiaal FNV ondersteunde 1727 trainingen, die werden bijgewoond door meer dan 16 duizend vrouwen en 18 duizend mannen. Een zeer groot aantal trainingen wordt gerapporteerd uit Bangladesh (1220), waar grotere trainingen werden ingekort tot onderwerpen die in sessies van een uur in kleine studieklassen konden worden besproken, om te voorkomen dat werknemers lang moesten reizen en dagen afwezig moesten zijn terwijl ze door de vakbond werden getraind, als aanpassing aan de lange werktijden in de textielwerkplaatsen en leerfabrieken.

Het aantal vrouwelijke deelnemers was hoger dan vorig jaar, maar lager dan het aantal mannelijke deelnemers. SEWA in India meldde een zeer groot aantal opgeleide vrouwen (9220) in de scheepsontmantelingsactivi-

teiten, een aantal dat tot op zekere hoogte wordt gecompenseerd door het enorme aantal mannen dat is opgeleid in de lokale textiel- en leerprojecten in Bangladesh (9270).

Op het niveau van de ondersteunde vakbonden werd een totaal van 1.440 mannelijke vakbondsleiders gerapporteerd, tegenover slechts 270 vrouwelijke leiders, oftewel 15%.

GEEN RESULTAAT ZONDER FIJNMAZIGE NETWERKEN EN VAKBONDEN

Geen van de resultaten van Mondiaal FNV en haar partners zou mogelijk zijn geweest zonder toegewijde leden die bereid zijn om de strijd aan te gaan als dat nodig is, toegewijde leiders die bereid zijn om de vaak sterke oppositie en anti-vakbondstactieken van werkgevers en overheden het hoofd te bieden. Een sterke factor die heeft bijgedragen aan de successen is ook het fijnmazige democratisch bestuurd netwerk en de aanwezigheid van vakbonden: Van de fabrieken en plantages tot de nationale hoofdsteden, regionale fora en het internationale mondiale niveau.

SOCIAAL JAARVERSLAG 2022

In de sociaal jaarverslag 2022 blikken we terug op de ontwikkelingen binnen de werkorganisatie van Mondiaal FNV.



Discussie tijdens de Mondiaal FNV Global Week 2022. Foto Liesbeth Dinnissen

CENTRALE THEMA'S

In 2022 stonden een aantal thema's centraal bij Mondiaal FNV. Dat waren de nasleep van de coronapandemie en terugkeer naar kantoor in combinatie met hybride werken, hoog ziekteverzuim en hogere werkdruk daardoor en gedrag op de werkvloer.

Hybride werken was de norm geworden, maar medewerkers gaven in een vergadersessie over dit thema ook aan het persoonlijk contact met elkaar te missen. Daarom werd afgesproken dat iedereen zou proberen gedeeltelijk ook weer op kantoor te gaan werken en dat aanwezigheid bij een aantal vergaderingen per jaar verplicht was. In de loop van het jaar zagen we de aanwezigheid op kantoor weer toenemen.

Helaas lag het ziekteverzuim in 2022 hoog. Deels konden werkzaamheden worden opgevangen door externen, maar een deel moest ook intern worden opgevangen. Het hoge ziekteverzuim zorgde voor een tijdelijke toename van de werkdruk bij andere collega's. In 2022 werden met de mensen in het team ook

gesprekken gevoerd over gedrag op de werkvloer en de Mondiaal FNV gedragscode. Dit is een thema dat elk jaar weer op de agenda staat. Ook spraken we over hoe Mondiaal FNV diversiteit en inclusie vormgeeft. Van belang is dat iedereen zich betrokken en gelijkwaardig voelt.

PERSONEELSBESTAND

Aan het einde van 2022 waren er bij Mondiaal FNV 19 mensen (17,97 FTE) in dienst en waren er een drietal vacatures, die per 1 februari 2023 zijn ingevuld. Op één collega na hadden alle collega's een vast dienstverband.

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

DAGELIJKE LEIDING EN BESTUUR

De dagelijkse leiding bij Mondiaal FNV ligt bij managing director Karen Brouwer, die verantwoording aflegt aan het bestuur van de stichting. Het bestuur van Mondiaal FNV bestaat uit vijf leden. De voorzitter en de penningmeester vervullen deze functies ook in het bestuur van de FNV. Andere leden hebben een relatie met een van de sectoren of lidbonden van de FNV. Het bestuur komt ongeveer 5 maal per jaar samen. Het bestuur is onbezoldigd: de leden ontvangen geen vergoeding voor het deelnemen aan de vergaderingen.

BESTUURSLEDEN STICHTING MONDIAAL FNV IN 2022

| | |
|------------------|----------------|
| Tuur Elzinga | Voorzitter |
| Willem Noordman | Penningmeester |
| Marieke Manschot | Algemeen Lid |
| Zamane Menso | Algemeen Lid |
| Walter Dresscher | Algemeen Lid |

CAO EN BELONINGSBELEID

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

PERSONEELSVERTEGENWOORDIGING

Bij Mondiaal FNV werd in 2022 een ondernemingsraad geïnstalleerd bestaande uit drie personen. De ondernemingsraad is actief en betrokken. Met de directie is een aantal actiepunten opgesteld waaraan gezamenlijk wordt gewerkt, waaronder: werknemerstevredenheid, verminderen werkdruk en vernieuwing functiebeschrijvingen.

GENDER, DIVERSITEIT EN INCLUSIE

In 2022 gaf de Mondiaal FNV gender-mainstreaming werkgroep een gendertraining aan het hele team. Ook bereidde een werkgroep een training voor over diversiteit en inclusie. Deze training voor het hele team zal plaatsvinden in 2023.

OMGANGSVORMEN EN INTEGRITEIT

Mondiaal FNV heeft beleid ontwikkeld omtrent - ongewenste - omgangsvormen en integriteit en heeft een gedragscode die geldt voor zowel directe medewerkers als zzp'ers die voor Mondiaal FNV werken en consultants die in het buitenland voor ons werken. Gedrag op de werkvloer is een thema dat elk jaar meer malen met het hele team wordt besproken.

In 2021 stelden we een intern klachtenreglement en een klachtenregeling voor externen vast, waaronder de mogelijkheid om anoniem klachten in te dienen via een derde partij (See Hear Speak Up, bereikbaar via de website van Mondiaal FNV). In 2022 werden omgangsvormen, gedrag op de werkvloer en integriteit met het hele team besproken in een bijeenkomst van een dag onder leiding van de vertrouwenspersoon.

DE VERTROUWENSPERSOON

In 2022 was Inge te Brake (Te Brake Advies) onze externe vertrouwenspersoon. De doelstelling van Mondiaal FNV voor het aanstellen van een externe vertrouwenspersoon is het inzetten van een gekwalificeerde adviseur in de rol van externe vertrouwenspersoon voor de medewerkers (zowel in dienst als op consultancybasis) van Mondiaal FNV. De werkzaamheden van deze vertrouwenspersoon voert zij in vertrouwen uit. Ook voor derden die klachten of vragen hebben is de vertrouwenspersoon bereikbaar (naast See Hear Speak Up).

MELDINGEN 2021

In 2022 zijn er twee casussen gemeld via ons klachtenmechanisme. De casussen zijn in samenwerking met de vertrouwenspersoon behandeld en met de betrokkenen tot een goede uitkomst gebracht. Daarnaast rondde de vertrouwenspersoon 2 andere meldingen af en was er 1 informatief gesprek.

FINANCIËEL VERSLAG 2022



FINANCIËLE MIDDELEN VOOR VAKBONDSONDERSTEUNING

In 2022 steunde Mondiaal ongeveer 100 projecten van partners. De financiële middelen hiervoor kwamen het afgelopen jaar voor het grootste deel van het ministerie van Buitenlandse Zaken (BUZA) in het kader van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) en het Sustainable Textile Initiative Together for Change (STITCH). Andere bronnen waren het FNV Solidariteitsfonds, waar 0,7 procent van de contributie van FNV-leden naartoe stroomt, en het Mondiaal FNV Fonds, waarin donaties van leden en niet-leden en bijdragen uitcao-afspraken samenkomen. Daarnaast ontvangen we bijdragen voor onze inzet vanuit samenwerkingen met andere organisaties, bijvoorbeeld Stichting Wage Indicator, FVOF's en een bijdrage van de Algemene Onderwijsbond.

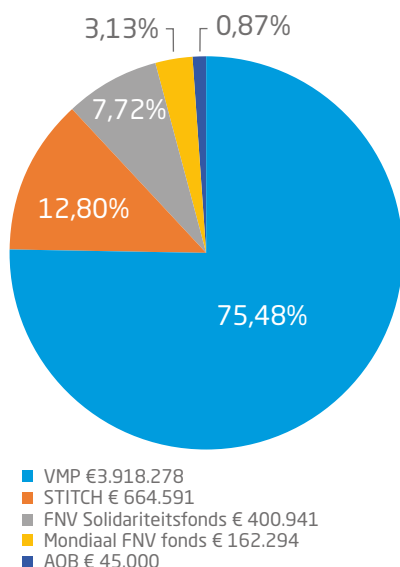
In 2021 startten de nieuwe subsidiefases voor het VMP en STITCH, waarvoor de programma's eind 2020 werden goedgekeurd. In het kader van het VMP sloten we begin 2021 een strategische overeenkomst met BUZA die loopt tot 2030 (tien jaar) en het STITCH programma loopt 5 jaar.

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. In 2021 werd een institutionele fondsenwerver aangetrokken om ons bij te staan in het verkrijgen van extra subsidies, giften en fondsen.

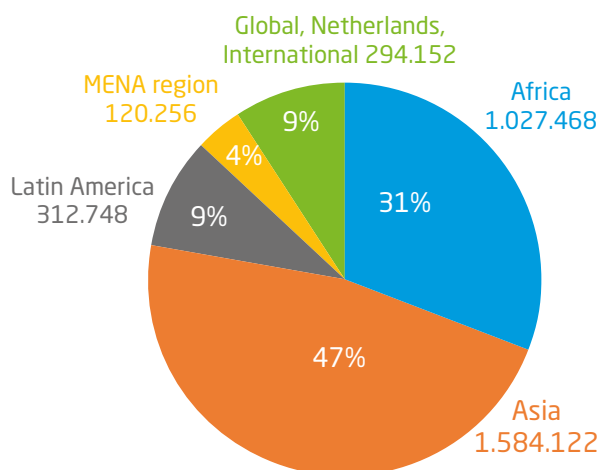
PROJECTBESTEDINGEN

Met de ontvangen subsidies en donaties ondersteunt Mondiaal FNV projecten van partners in Azië, Afrika en Latijns-Amerika. Vanuit het VMP werd 75,48% van de projectbestedingen gefinancierd. Vanuit STITCH 12,80%. De overige bronnen stonden garant voor 11,72% van de projectbestedingen.

Gerealiseerde project- & activiteitenbetalingen / minus terugstortingen



Regionale verdeling toekenningen alle fondsen



TOELICHTING OP HET FINANCIËLE VERSLAG

Stichting Mondiaal FNV beschikt in 2022 over middelen van de overheid via het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP), het STITCH-programma, kleinere subsidies, en eigen middelen afkomstig van de FNV, FNV- sectoren, de AOb en donateurs. Ook worden inkomsten in samenwerking met de FNV verworven via het arbeidsvoorwaardenoverleg.

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

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

In 2022 verstrekke de FNV aan Mondiaal FNV een instandhoudingsbijdrage (€282.000). Via de direct aangesloten sectoren en AOb worden projectmiddelen overgedragen aan Mondiaal FNV. De besteding van deze gelden geschiedt onder verantwoordelijkheid van de stichting in nauwe samenspraak met de AOb en de verschillende sectoren en de sector-overstijgende Commissie Internationale Projecten (SCIP), een subcommissie van de commissie Internationale Zaken en Solidariteit van het FNV-Ledenparlement. De bijdragen die door Mondiaal FNV worden besteed gaan naar projecten die vooraf door de inbreng van FNV-sectoren en de AOb bepaald worden.

De inkomsten van Mondiaal FNV zijn redelijk stabiel te noemen. 2022 was het tweede jaar van twee van onze subsidieprogramma'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 pensioenschap 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

De door de Stichting beheerde middelen zijn voornamelijk afkomstig uit het VMP. Het jaar 2022 was het tweede jaar van de VMP-subsidieperiode 2021-2030. In 2022 bedroegen de project committeringen vanuit het VMP in totaal 73,25 % van alle project committeringen gedaan door Mondiaal FNV.

In 2022 is een bedrag van € 2.444.851 aan projectgelden gecommiteerd binnen het VMP, de apparaatskostenvergoeding bedroeg € 1.296.165,-. Samen maakt dit een bedrag € 3.741.016,- 63,51% van de netto-omzet van Mondiaal FNV.

Het gecommiteerde bedrag ligt vele malen lager dan het voorgaande jaar omdat 2021 de start van een nieuwe subsidieperiode was waarin veel nieuwe meerjarige committeringen zijn aangegaan.

Aan het eind van het jaar 2022 is een derde voorschot verstrekt door het ministerie. Hierdoor is er in de jaarrekening een vooruit ontvangen bedrag van ruim € 5 miljoen opgenomen.

STITCH

STITCH is een samenwerking tussen Fair Wear Foundation (FWF), CNV Internationaal, Mondiaal FNV, ETI (VK), CIVIDEP (India) en CDI (Vietnam). Het partnerschap wordt gefinancierd uit een 5-jarige subsidie van het ministerie van Buitenlandse zaken in het kader van het Power of Voices programma. FWF heeft het pensioenschap. In 2022 is binnen STITCH door Mondiaal FNV een bedrag van € 266.521 gecommiteerd aan projecten. De apparaatskostenvergoeding bedroeg € 395.633,-.

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 van Mondiaal FNV bestaat uit de voormalige reserve-apparaatskosten en fonds FNV Vakcentrale. Het vermogen is een buffer om eventuele niet voorziene tegenvallers op te kunnen vangen. De omvang van het vermogen is niet gemaximeerd.

Binnen het vermogen van Mondiaal FNV is een bestemmingsfonds gecreëerd dat alleen te gebruiken is om meer dan 100% van de STITCH en VMP gelden te committeren zodat voorkomen kan worden dat een onderbesteding plaatsvindt op de VMP of STITCH-gelden van BuZa, zoals is overeengekomen met het bestuur van Mondiaal FNV. Het vrije vermogen van Mondiaal FNV is gestegen met € 206.129,- naar € 1.758.091,-.

FTE EN BELONINGSBELEID

Bij Mondiaal FNV werkten in 2022 19 mensen (17,97 FTE). Het beloningsbeleid bij de stichting Mondiaal FNV is in overeenstemming met [de cao FNV-organisaties](#). De bestuursleden van Mondiaal FNV zijn onbezoldigd, zij ontvangen geen toelagen voor het deelnemen aan de vergaderingen van het stichtingsbestuur.

Jaarrekening 2022

Balans per 31 december 2022

(na bestemming saldo van baten en lasten)

| | <u>31 dec 2022</u> | | <u>31 dec 2021</u> |
|--|--------------------------|--|--------------------------|
| ACTIVA | | | |
| Vaste activa | | | |
| Materiële vaste activa | | | |
| Inventaris | <u>1.369</u> | | <u>3.053</u> |
| | 1.369 | | 3.053 |
| Vlottende activa | | | |
| Vorderingen en overlopende activa | | | |
| Debiteuren | 1.183.004 | | 1.253.052 |
| Vorderingen subsidieverstrekkers | 71.141 | | 434.787 |
| Overige vorderingen | 151.482 | | 46.209 |
| Overlopende activa | <u>13.000</u> | | <u>0</u> |
| | 1.418.627 | | 1.734.048 |
| Liquide middelen | | | |
| Rekening courant bank | <u>14.131.733</u> | | <u>13.446.488</u> |
| | 14.131.733 | | 13.446.488 |
| | <u>15.551.729</u> | | <u>15.183.589</u> |

Balans per 31 december 2022
(na bestemming saldo van baten en lasten)

| | <u>31 dec 2022</u> | <u>31 dec 2021</u> |
|---|--------------------------|--------------------------|
| PASSIVA | | |
| Eigen vermogen | | |
| Vermogen FNV Mondiaal | 1.758.091 | 1.551.962 |
| Bestemmingsfonds | 773.647 | 773.647 |
| Fondsen donaties met bestemming | 615.600 | 566.324 |
| Resultaat boekjaar | <u>0</u> | <u>4</u> |
| | 3.147.338 | 2.891.937 |
| Kortlopende schulden | | |
| Projectverplichtingen per financieringsstroom | 3.668.239 | 5.576.399 |
| Schulden aan participanten | 1.234.101 | 1.234.101 |
| Schulden aan leveranciers en handelskredieten | 66.924 | 75.828 |
| Belastingen en premies sociale verzekeringen te betalen | 110 | 0 |
| Schulden ter zake van pensioenen | 20.050 | 877 |
| Schulden subsidieverstrekkers | 7.148.730 | 5.234.275 |
| Overige schulden | 173.106 | 95.331 |
| Overlopende passiva | <u>93.131</u> | <u>74.841</u> |
| | 12.404.391 | 12.291.652 |
| | <u>15.551.729</u> | <u>15.183.589</u> |

Staat van baten en lasten over 2022

| | <u>2022</u> | <u>Begroting 2022</u> | <u>2021</u> |
|--|------------------------------|------------------------|------------------------------|
| (Project)baten | 5.890.372 | 10.758.359 | 12.133.431 |
| Projecttoekenningen | <u>-3.416.236</u> | <u>8.519.152</u> | <u>-9.973.222</u> |
| Brutosaldo | 2.474.136 | 2.239.207 | 2.160.209 |
| | | | |
| Personeelskosten | 1.739.955 | 1.809.491 | 1.618.316 |
| Afschrijvingen | 1.684 | 35.190 | 17.330 |
| Huisvesting | 98.692 | 113.404 | 97.070 |
| Kantoorkosten | 166.726 | 102.459 | 78.721 |
| Verkoopkosten | 36.089 | 21.200 | 22.205 |
| Algemene kosten | <u>117.886</u> | <u>157.463</u> | <u>170.530</u> |
| Totaal lasten | 2.161.032 | 2.239.207 | 2.004.172 |
| | | | |
| Saldo van baten en lasten | <u>313.104</u> | <u>0</u> | <u>156.037</u> |
| | | | |
| Financiële baten & lasten | -57.699 | 0 | -42.506 |
| | | | |
| Saldo van baten en lasten na financiële lasten | <u><u>255.405</u></u> | <u><u>0</u></u> | <u><u>113.531</u></u> |
| | | | |
| Dotatie/onttrekking aan het eigen vermogen | 206.129 | 0 | -11.279 |
| Dotatie/onttrekking aan de fondsen donaties met bestemming | <u>49.276</u> | <u>0</u> | <u>124.810</u> |
| Bestemming saldo van baten en lasten | <u><u>255.405</u></u> | <u><u>0</u></u> | <u><u>113.531</u></u> |

