



cnv

Internationaal

Verhalen van verandering

*Van werknemers in de cashew-
mijnbouw- en palmolieketens*

Ivoorkust • Senegal • Cambodja
Indonesië • Vietnam • Colombia

**100%
FAIR
WORK**

Verhalen van verandering

100%
FAIR
WORK



Ivoorkust

“Ik durfde niet meer op mijn telefoon te kijken, maar nu kan ik mijn hart luchten.”

Pagina 3



Senegal

Van 150 naar 27 dagloners.

Pagina 4



Ivoorkust

“Een duurzaam bedrijf draait om betrokken, goed opgeleide medewerkers naar wie geluisterd wordt.”

Pagina 5



Cambodja

“Nu voelen we ons veilig op het werk.”

Pagina 6



Indonesië

“We hebben nu écht inspraak.”

Pagina 7



Indonesië

“Van mensenhandel-slachtoffer met torenhoge schulden tot regionaal vakbondsleider.”

Pagina 8



Vietnam

“Sociale dialoog draait om het samen vinden van oplossingen.”

Pagina 9



Colombia

“Dit is nog maar het begin; nu hebben we het bewijs om verandering te eisen.”

Pagina 10

Verhaal van verandering Ivoorkust

Uit de enquête bleek dat bijna 75% niet wist waar ze terecht konden voor hulp bij digitale intimidatie op de werkvloer.

“Ik wist niet waar ik heen moest. Nu weet ik dat ik niet alleen ben.”

In Ivoorkust gebeurt intimidatie op het werk steeds vaker via online kanalen. Vooral vrouwen worden via WhatsApp en sociale media geconfronteerd met (seksuele) intimidatie, bedreigingen en openbare vernedering. Slachtoffers weten niet waar ze terecht kunnen voor hulp. Stilzwijgen is gebruikelijk, ingegeven door angst, stigma en gebrek aan informatie.

Orange the World

"Veel werknemers wisten niet waar ze hulp kunnen krijgen bij gender-gerelateerd geweld. Dus hebben we tijdens de Orange the World-campagne gegevensverzameling gecombineerd met bewustmaking", legt Dofra Sekongo uit, leider van CISL Dignité, de partnervakbond van CNV Internationaal in Ivoorkust (West-Afrika).

Getuigenissen van vrouwen

"Een collega deelde smerige leugens over mij in een whatsapp groep met mijn leidinggevenden. Binnen een paar uur was mijn reputatie volledig verwoest."

Een ander vertelt: "Ik blokkeerde het nummer van degene die mij lastigviel, maar via een ander nummer ging het door."

Anderen vertelden hoe hun privéfoto's via WhatsApp werden gedeeld. De reacties op de enquête laten zien hoe groot de impact is van online intimidatie op veiligheid, waardigheid en reputatie op het werk.

"Ik had wel eens van hulplijnen gehoord, maar ik wist er niet veel van... en ik wist niet zeker of ze konden helpen bij online intimidatie," vertelt een vrouw. "Informatie moet veel meer worden gedeeld door vakbonden en op de werkplek."

Impact

Met steun van CNV Internationaal lanceerde vakbond CISL-DIGNITÉ een anonieme digitale enquête tijdens een campagne eind 2025. In slechts zes dagen deelden meer dan 135 werknemers hun ervaringen. De resultaten lieten zien dat 85% ervaringen kent van dichtbij en 75% weet niet waar ze terecht kunnen voor hulp.

Volgende stap

Op basis van deze uitkomsten gaat de vakbond verder met bewustwording, gegevensverzameling, praktische hulp en voorlichting.



“Het begon met complimenten maar de berichten werden steeds dreigender en het hield maar niet op. Ik durfde mijn telefoon niet meer aan te zetten. Maar nu durf ik mijn stem te laten horen.”

Verhaal van verandering Senegal

Van 150 naar 27 dagloners bij COGEKA/KIRENE

“Voorheen was het gewoon al genoeg om HR te zien. Het was moeilijk, maar nu kunnen we onze stem laten horen.”

Bij Cogeka Kirene, een steengroeve in Senegal, werkten vooral dagloners zonder contract. Zij konden zich niet laten vertegenwoordigen door de vakbond. Er was vrijwel geen overleg met het management, terwijl de arbeidsomstandigheden gevaarlijk waren door de voortdurende blootstelling aan stof en schadelijke stoffen. De dagloners hadden geen vakbond die hen vertegenwoordigde om hun zorgen te uiten of voor hun rechten op te komen.

“Er is veel veranderd na de training,”

In 2025 werden voor het eerst werknemersvertegenwoordigers gekozen. Ook werd een formele dialoogstructuur opgezet. De vakbond onderhandelt nu over arbeidsomstandigheden, lonen en gezondheid en veiligheid.

Hierdoor daalde het aantal dagloners van ruim 150 naar slechts 27. De bedoeling is dat ook deze 27 een vaste aanstelling krijgen.

“Sinds de oprichting van de vakbond is de communicatie verbeterd... het is echt een stap vooruit.”

Steun en impact

CNV Internationaal ondersteunde partnervakbond UDTs bij het versterken van de sociale dialoog en het organiseren van werknemers, terwijl het bedrijf werd betrokken bij constructieve gesprekken. Werknemers werden ondersteund om zich te organiseren. Dat leidde tot de oprichting van hun eerste vakbond: SUTIMEXS.

Vandaag profiteren ruim 396 werknemers van een betere vertegenwoordiging, een verbeterde dialoog, veiliger werk en meer werkzekerheid.



“Voor het eerst konden we zelf onze vertegenwoordigers kiezen, mensen die we vertrouwen om namens ons te spreken,”

Demba Ndiaye Biavogui, vakbondsleider

Verhaal van verandering Ivoorkust

Van praten **over** werknemers naar het praten **met** werknemers.

Sociale dialoog wordt een strategische keuze in de cashewsector

De cashewsector in Ivoorkust is economisch belangrijk, maar er is weinig werkzekerheid en nauwelijks structureel sociaal overleg. In veel bedrijven worden spanningen pas aangepakt nadat die al zijn geëscaleerd. CILAGRI Cajou kiest sinds kort een andere aanpak: investeren in dialoog vóórdat conflicten ontstaan.

Een keerpunt in leiderschap

Tijdens een regionale training vanuit CNV Internationaal en de Nederlandse werkgeversorganisatie PUM, besefte de directeur van CILAGRI het belang van werknemersparticipatie voor effectief sociaal overleg. Ze kwam direct in actie door de personeelsvertegenwoordiger van haar bedrijf te laten deelnemen. Direct de volgende dag kwam hij op kosten van het bedrijf naar Benin om mee te doen aan de training.

Van inzicht naar actie

Na de training besloot CILAGRI Cajou hun aanpak te veranderen en zich meer op preventie te richten.

Zij organiseerden een interne training voor HR-medewerkers, teamleiders en werknemersvertegenwoordigers. Werknemers deelden praktijkervaringen op de werkvloer tijdens praktische sessies, verwachtingen werden openlijk besproken en concrete afspraken werden gemaakt.

Vertrouwen en structuur

Voor het eerst werden problemen besproken voordat frustraties escaleerden. Dit resulteerde in regelmatige overlegmomenten, duidelijke contactpunten en toegankelijke manieren om zorgen te uiten.

Steun en impact

Werknemers voelen zich nu gehoord en beter in staat om een bijdrage te leveren, terwijl het management beschikt over instrumenten om conflicten te voorkomen en het vertrouwen te versterken. De training en strategische ondersteuning van CNV Internationaal versterkt zo de sociale dialoog in de cashewsector in West-Afrika.



“Een duurzaam bedrijf draait om betrokken, goed opgeleide medewerkers naar wie geluisterd wordt.”

Cynthia Niamoutie, algemeen directeur van cashewbedrijf CILAGRI CAJOU

Verhaal van verandering Cambodja

325 werknemers, onder wie 186 vrouwen, krijgen toegang tot sociale zekerheid.

“Nu voelen we ons veilig op het werk.”

“Vroeger maakte ik me elke dag zorgen”, zegt een arbeider (anoniem) op een palmolieplantage in de provincie Sihanoukville. “Het werk is zwaar. Als er iets zou gebeuren, zou ik nergens terecht kunnen.” Veel werknemers op palmolieplantages in Cambodja hebben een onzeker bestaan. Omdat ze werken op plantages die ver van medische voorzieningen liggen, lopen ze ernstige veiligheidsrisico's. Ook vrouwen verrichten fysiek zwaar werk.

Gebrek aan adequate beschermingsmiddelen

De problemen waren duidelijk zichtbaar op de plantages van de Mong Reththy Group. Veel arbeiders beschikten niet over de juiste beschermende uitrusting, de toegang tot gezondheidszorg was slecht geregeld en de dekking door de nationale sociale zekerheidsstelsels was zwak.

Steun en impact

CNV Internationaal ondersteunde lokale partnervakbonden bij het uitvoeren van veiligheidsbeoordelingen op de werkplek en bij het gebruik van de bevindingen

om werkgevers, het Ministerie van Arbeid en Beroepsopleiding en de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) te betrekken.

Door voortdurend overleg en belangenbehartiging werd er vooruitgang geboekt. In 2025 kregen 325 werknemers toegang tot verbeterde sociale voorzieningen, zoals gezondheidszorg, beschermingsmiddelen, inschrijving bij de sociale zekerheid en meer baan zekerheid.

De veranderingen hebben ook effect op landelijk niveau. In oktober 2025 trad onze partnervakbond CLC toe tot het Nationaal Comité voor arbeidsveiligheid en -gezondheid, waardoor de stem van werknemers in het hele land werd versterkt.

CNV Internationaal heeft ook lokale vakbonden ondersteund bij het trainen van werknemers en vakbondsleiders op het gebied van veiligheidsnormen, sociale bescherming en het schrijven van brieven om formeel verbeteringen aan te vragen.



“Nu kennen we onze rechten. Zonder hulp van de vakbonden was dit niet gelukt.”

(Anonieme werknemer)

Verhaal van verandering Indonesië

Betere arbeidsomstandigheden en inspraak voor meer dan 3.000 palmoliearbeiders.

De lange weg van Hukatan naar eerlijke en inclusieve CAO-onderhandelingen

Dit is het verhaal van Tohonan, hoofd van Hukatan Noord-Sumatra, en duizenden arbeiders van palmoliebedrijf PT Bakrie Sumatera Plantations (PT BSP). "Jarenlang werden beslissingen over ons werk zonder ons genomen", zegt Tohonan. "Zo hoort een collectieve arbeidsovereenkomst niet te werken." "In het verleden werden collectieve arbeidsovereenkomsten (CAO's) bij PT BSP centraal onderhandeld, zonder echte betrokkenheid van de vakbonden op plantageniveau. Ondanks bevestiging van de overheid al in 2018 dat deze structuur wettelijk verboden was, werd deze praktijk toch voortgezet." Voor Hukatan, de partnervakbond van CNV Internationaal, was dit onacceptabel.

Het recht om gehoord te worden

Door capaciteitsopbouw, juridische voorlichting en collectieve actie mobiliseerden de werknemers zich. "We schreven brieven, voerden overleg, protesteerden en staakten, en eisten één simpel recht: gehoord worden", aldus Tohonan.

In 2023 kwam er een doorbraak toen palmolieplantage BSP instemde met directe onderhandelingen met Hukatan en andere vakbonden. Hukatan behield bestaande voordelen en realiseerde tegelijkertijd belangrijke verbeteringen, zoals aan lokale prijzen gekoppelde rijsttoeslagen en strengere regels voor arbeidsveiligheid en beschermende uitrusting."

Steun en impact

CNV Internationaal heeft de vakbond steeds ondersteund bij het versterken van hun organisatie- en onderhandelingsstrategieën. "Voor bijna 3.000 werknemers betekende de nieuwe cao meer dan alleen betere arbeidsomstandigheden", benadrukt Tohonan, "het betekende erkenning, vertegenwoordiging en een stem aan de onderhandelingstafel."

De volgende stap

Om toekomstige CAO-overeenkomsten verder te verbeteren, heeft CNV Internationaal de CAO-benchmark ontwikkeld.



"We hebben nu écht inspraak."

Tohonan, Hoofd van Hukatan
vakbond in Noord-Sumatra

Verhaal van verandering Indonesië

Sainudin reist nu lange afstanden tussen verschillende plantages om de arbeiders te vertegenwoordigen.

Van mensenhandel-slachtoffer met torenhoge schulden naar regionale vakbondsleider.

Toen Sainudin in 1999 van Indonesië naar Sabah in Maleisië emigreerde, werd hem fatsoenlijk werk op een palmolieplantage beloofd. In plaats daarvan, zegt hij: "Raakte ik verstrikt in schulden. Nadat ik de wervingskosten had betaald, werd mijn loon teruggebracht tot minder dan één Amerikaanse dollar per maand. Ik wist te ontsnappen en keerde terug naar Indonesië. Pas jaren later realiseerde ik me dat ik het slachtoffer was geworden van mensenhandel."

Het leven bleef zwaar en onzeker. Ik overleefde door elk baantje aan te nemen, van metselen en straatvoedsel verkopen tot werken in restaurants en zelfs het kweken van zeewier langs de kust.

Ik wist dat er iets moest veranderen. "Een paar jaar later, in 2014, werkte ik op palmolieplantage Sebakis Inti Lestari (PT SIL) in Nunukan, een afgelegen grensdistrict op Kalimantan, vlakbij de grens met Maleisië. Daar hielp ik bij de oprichting van Hukatan, de eerste vakbond in het gebied." Ondanks dat Sainudin slechts basisonderwijs heeft genoten, zet hij zich alle fronten in voor de vakbond.

Hij legt lange afstanden af tussen de plantages om de werknemers te vertegenwoordigen.

Ontslagen na leiden van staking
Begin 2025 werd Max Bana, een andere leider van Hukatan bij PT SIL, ontslagen kort nadat hij een staking had geleid waarin eerlijke lonen, fatsoenlijke huisvesting en toegang tot schoon water werden geëist. Deze zaak is nog in behandeling bij het Hooggerechtshof.

Steun en impact

CNV Internationaal heeft de vakbond ondersteund met trainingen, met name op het gebied van mensenrechten due diligence, wat hun vastberadenheid heeft versterkt.

Vandaag de dag vertegenwoordigt Hukatan ongeveer 1.500 werknemers bij zes palmoliebedrijven in de regio. Bij palmoliebedrijf PT SIL hebben werknemers pensioenvoorzieningen en compensatie voor ontslagen en overgestapte werknemers veiliggesteld. Vakbondscontributie wordt nu transparant bij de salarisbetaling ingehouden.



"We voelen ons vaak niet beschermd door de overheid," zegt Sainudin. "Daardoor komen wij als arbeiders in de knel. Voor mij is vakbondswerk een manier van goed doen en van aanbidding, want wie God liefheeft helpt anderen.

Sainudin, palmolieoogster en actief vakbondslid

Verhaal van verandering Vietnam

Le That Thang versterkt zijn positie als vakbondsleider in Vietnam.

“Dialogo gaat over het vinden van gezamenlijke oplossingen.”

Dit is het verhaal van Le Tat Thang, die al meer dan 11 jaar actief is in de vakbond. Hij inventariseert de problemen van werknemers en vertegenwoordigt hen in gesprekken met het management. Hij pakt zijn vakbondswerk heel anders aan sinds twee door CNV Internationaal ondersteunde trainingen voor trainers over sociale dialoog:

“Ik ga nu proactiever de dialoog aan met het management, ben beter gestructureerd in mijn voorbereiding en richt me meer op het vinden van wederzijdse belangen. De trainingen hebben zowel mijn zelfvertrouwen als mijn effectiviteit als vakbondsleider versterkt.”

Pitch van twee minuten

Eén oefening sprong er voor mij uit: De pitch van twee minuten. Ik leerde voorstellen helder en overtuigend te presenteren binnen een strikte tijdslimiet. Dit hielp me mijn kernboodschappen aan te scherpen, argumenten te structureren en onder druk te communiceren. Dit zijn vaardigheden die ik voorheen miste en waar veel vakbondsleiders op lokaal niveau mee worstelen.”

Inzichten delen op sociale media

Geïnspireerd door wat hij heeft geleerd, deelt Thang nu inzichten op sociale media, waardoor hij een grotere groep werknemers en vakbondsvertegenwoordigers bereikt.

Hij is nu gemotiveerder dan ooit: “Ik wil mezelf blijven verbeteren en zal mijn vaardigheden op het gebied van dialoog en onderhandelen blijven ontwikkelen.”

Steun en impact

CNV Internationaal heeft samen met een ervaren Nederlandse CNV trainer en vakbond VGCL diverse train-the-trainerprogramma's uitgevoerd.

Het verhaal van Le Tat Thang laat zien hoe gerichte training één leider in staat stelt om tientallen vakbonden te versterken die duizenden werknemers ondersteunen.



“Vroeger dacht ik dat mijn taak was om eisen te stellen. Nu snap ik dat het om onderhandeling draait.”

Le Tat Thang

Verhaal van verandering Colombia

Fair Work Monitor: Een digitaal vergrootglas op de realiteit van suikerrietarbeiders in Colombia.

Meer dan 1.500 suikerrietarbeiders maken hun verborgen omstandigheden zichtbaar.

Arbeiders in de Colombiaanse suikerrietsector kampen met lage lonen en precare leefomstandigheden, vaak zonder zichtbaarheid of vertegenwoordiging. In 2025 begon dit te veranderen toen zij hun situatie zelf digitaal gingen documenteren. Door het ontbreken van betrouwbare gegevens, en omdat vooral niet-georganiseerde en informele arbeiders vaak onzichtbaar bleven, heerste er veel onzekerheid. Vakbondsactiviteiten brachten risico's met zich mee, waardoor het delen van gevoelige informatie moeilijk en soms gevaarlijk was.

Bewijs om verandering te eisen

CNV Internationaal ondersteunde de suikerarbeidersvakbond SINTRAINAGRO met training en digitale tools. Samen implementeerden ze de eerste grootschalige participatieve digitale monitoring in de regio's Valle del Cauca, Cauca, Risaralda en Caldas.

Sneeuwbaaleffect

Via online anonieme enquête en een 'sneeuwbaaleffect'-aanpak wisten slechts 14 getrainde vakbondsleden meer dan 1.500 werknemers te mobiliseren om mee te doen.

Dat was ruim drie keer zoveel als in 2024. Ze hielpen elkaar bij het gebruik van digitale hulpmiddelen.

"Dankzij deze monitoring kunnen werknemers die eerder nooit aan het woord kwamen eindelijk hun stem laten horen. We hebben omstandigheden ontdekt die altijd verborgen waren gebleven."

Werknemer 1 (anoniem)

Steun en impact

CNV Internationaal ontwikkelde de Fair Work Monitor in samenwerking met lokale suikervakbonden. Werknemers en hun vakbonden analyseren en interpreteren de gegevens zelf, ondersteund door een speciaal team van data-experts. Dit garandeert een participatieve, op rechten gebaseerde aanpak van risicobeoordelingen en sociale naleving.

"Dit is nog maar het begin; nu hebben we het bewijs om verandering te eisen."

"De monitor was een prachtige ervaring, maar ook frustrerend. We kwamen mensen tegen die minder dan 5 euro per dag verdienden... en daardoor hun kinderen van school moesten halen."

Werknemer 1 (anoniem)



Internationaal

Over CNV Internationaal

100% Fair Work, dat is waar CNV Internationaal zich elke dag voor inzet in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. We doen dit door nauw samen te werken met lokale partnervakbonden en door te investeren in een goede samenwerking met andere partners, zoals bedrijven en overheden. Fair Work betekent dat mensen veilig en in alle vrijheid kunnen werken en een leefbaar loon verdienen. Vrijheid van vereniging en sociale dialoog zijn belangrijke voorwaarden om dit te bereiken. 100% Fair Work betekent dat vrouwen en jongeren dezelfde kansen hebben op de arbeidsmarkt als iedereen.

CNV Internationaal

Tiberdreef 4, 3561 GG Utrecht

E internationaal@cnv.nl

T +31 30 - 751 12 60

I www.cnvinternationaal.nl

100% Fair Work houdt ook in dat we onderzoek doen naar de veiligheid, gezondheid en vrijheid van werknemers. Hiervoor maken CNV Internationaal en haar partnervakbonden gebruik van innovatieve instrumenten, zoals de Fair Work Monitor. Als we precies weten wat er met werknemers gebeurt, versterkt dat onze positie aan de onderhandelingstafel. Bovendien stelt het ons in staat om verbeteringen en de impact van ons werk te meten.

Fotografie: Andy Ball, Rengga Satria, Maarten Schuth, Mariam Van Dam Ouedraogo

Design: WAT Ontwerpers

Editors: Layka Markenhof, Mariam Van Dam Ouedraogo, Corita Johannes

Verhalen verzameld samen met partnervakbonden wereldwijde, lokale programmacoördinatoren en het team CNV Internationaal

© 2026 CNV Internationaal • CNVI-0516