

In deze Nieuwsbrief:

- Laat babymelk Gaza binnen
- IAO-verdrag 190: Naar een werkomgeving zonder geweld en pesterijen
- Filippijnen: overwinning voor arbeiders bij aannemer Lululemon
- Hype vs realiteit: UNI Algemeen Secretaris Christy Hoffman over AI en de toekomst van banen

Een oproep van AVAAZ: LAAT BABYMELK GAZA BINNEN!

Mijn naam is Thaer Ahmad, ik ben arts en mij is net de toegang tot Gaza ontzegd - en het is mij onmogelijk gemaakt om de babymelk mee te nemen die ik bij me had en die pasgeborenen daar zo hard nodig hebben.

Moeders in Gaza zijn zelf zo ondervoed dat ze hun eigen baby's geen melk kunnen geven, en ziekenhuizen hebben bijna geen levensreddende babymelk meer - omdat Israël die gewoon niet binnenlaat.

Teken hier: Laat babymelk Gaza binnen!

https://secure.avaaz.org/campaign/en/let_milk_into_gaza_loc/?tetedab&v=502689940&cl=22208637609&checksum=f3a21ce904c25ebeb53716251e357bb6aa4fd17493aa049886177d8fcad3b194

(hieronder meer)

IAO-verdrag 190: Naar een werkomgeving zonder geweld en pesterijen

Op 21 juni is het de verjaardag van een historische mijlpaal voor werknemers overal ter wereld: de goedkeuring van IAO-verdrag nr. 190 over geweld en pesterijen op het werk.



(Nederland is amper te zien op de kaart, maar is niet donkergekleurd – we hebben dus niet geratificeerd!)

Dit historische verdrag is het eerste internationale verdrag dat het recht van elke werknemer bevestigt op een werkomgeving die vrij is van geweld en intimidatie, inclusief gendergerelateerd geweld. Het erkent dat dergelijk misbruik een bedreiging vormt voor mensenrechten, waardigheid en gelijkheid. (hieronder meer)

Filippijnen: Overwinning voor arbeiders bij aannemer Lululemon

Waarschijnlijk hebben een aantal van jullie, onze abonnees, ook meegedaan aan de schrijfactie van Labourstart. Deze heeft tot succes geleid. Hierbij het bedankje van de vakbondsleiding:

We zijn blij jullie te kunnen melden dat de onderhandelingen tussen het management van Metrowear Two en de vakbond (OMEGA - PIGLAS) belangrijke voordelen hebben opgeleverd voor onze nieuwe overeenkomst, waaronder:

Onze vijf (5) ontslagen vakbondsleiders werden weer in dienst genomen met ingang van 23 juni 2025, met volledige betaling achterstallige lonen vanaf de datum van hun beëindiging.

De huidige disciplinaire regeling, met name het 35-punten systeem, zal worden herzien met als doel een nieuw disciplinair beleid op te stellen in overleg met de Unie. *(hieronder meer)*

Hype vs realiteit: UNI Algemeen Secretaris Christy Hoffman over AI en de toekomst van banen

Elke dag brengt een nieuwe golf van door AI veroorzaakte krantenkoppen over banenverlies. Zo stuurde Amazon CEO Andy Jassy onlangs een e-mail naar de 350.000 kantoormedewerkers van het bedrijf waarin hij waarschuwde dat AI “het totale personeelsbestand van het bedrijf zou verminderen”.

Een rapport over een lichte stijging van de werkloosheid onder pas afgestudeerde codeerders in mei leidde tot een nieuwe nieuwswonde. Het verhaal: werkgevers kiezen voor AI in plaats van jonge ontwikkelaars. Anthropic CEO Dario Amodei voorspelde een “witte boorden bloedbad”. Kevin Roose van de New York Times noemde de situatie een “jobpocalyps”. Zelfs Trump-adviseur Steve Bannon voorspelde dat “de jeugd” een campagnekwestie zou worden in 2028. *(hieronder meer)*

Een oproep van AVAAZ: LAAT BABYMELK GAZA BINNEN!



Mijn naam is Thaer Ahmad, ik ben arts en mij is net de toegang tot Gaza ontzegd - en het is mij onmogelijk gemaakt om de babymelk mee te nemen die ik bij me had en die pasgeborenen daar zo hard nodig hebben.

Moeders in Gaza zijn zelf zo ondervoed dat ze hun eigen baby's geen melk kunnen geven, en ziekenhuizen hebben bijna geen levensreddende babymelk meer - omdat Israël die gewoon niet binnenlaat.

En terwijl je dit leest, lopen 580 premature pasgeborenen in Gaza het risico te sterven van de honger. We moeten snel handelen om te voorkomen dat er nog één sterft!

Internationale druk heeft Netanyahu geholpen om beperkte hulp toe te laten, waaronder een klein beetje babyvoeding. Het is nog lang niet genoeg en ziekenhuizen in Gaza luiden de noodklok! Voeg nu je naam toe en Avaaz en artsen zoals ik zullen deze oproep rechtstreeks aan belangrijke regeringen doorgeven:

Al meer dan een week luiden ziekenhuizen de noodklok. Collega's vertellen me dat ze babyvoeding drastisch rantsoeneren omdat er gewoon niet genoeg is. Artsen voeren operaties uit zonder verdoving, patiënten slapen op de grond omdat er gewoon niet genoeg bedden zijn. Genoeg! We moeten een einde maken aan deze verschrikking en aan het onvoorstelbare lijden van de kinderen en de mensen in Gaza.

Doe mee met onze oproep en wij artsen zullen deze oproep rechtstreeks aan belangrijke regeringen overbrengen - en eisen dat ze de druk op Netanyahu opvoeren en verdere sancties opleggen om levensreddende humanitaire toegang te verlenen en de bezetting voor eens en altijd te beëindigen. Teken hier: Laat babymelk Gaza binnen!

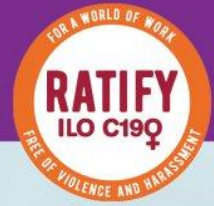
https://secure.avaaz.org/campaign/en/let_milk_into_gaza_loc/?tetedab&v=502689940&cl=22208637609&checksum=f3a21ce904c25ebeb53716251e357bb6aa4fd17493aa049886177d8fcad3b194

Dr. Thaer Ahmad en het hele Avaaz team

IAO-verdrag 190: Naar een werkomgeving zonder geweld en pesterijen

Op 21 juni is het de verjaardag van een historische mijlpaal voor werknemers overal ter wereld: de goedkeuring van IAO-verdrag nr. 190 over geweld en pesterijen op het werk.

ILO VIOLENCE AND HARASSMENT CONVENTION



(Nederland is amper te zien op de kaart, maar is niet donkergekleurd – we hebben dus niet geratificeerd!)

Dit historische verdrag is het eerste internationale verdrag dat het recht van elke werknemer bevestigt op een werkomgeving die vrij is van geweld en intimidatie, inclusief gendergerelateerd geweld. Het erkent dat dergelijk misbruik een bedreiging vormt voor mensenrechten, waardigheid en gelijkheid.

Bij deze gelegenheid bevestigt het ITUC zijn onwrikbare inzet voor de volledige implementatie van Conventie 190 en de bijbehorende Aanbeveling nr. 206. Deze wettelijke instrumenten bieden een uitgebreid kader om geweld en pesterijen op het werk te voorkomen. Deze wettelijke instrumenten bieden een alomvattend kader om geweld en pesterijen in alle sectoren en vormen van tewerkstelling te voorkomen en aan te pakken, en zorgen ervoor dat geen enkele werknemer achterblijft.

Maar rechten op papier zijn niet genoeg - ze moeten realiteit worden.

De georganiseerde arbeid heeft een centrale rol gespeeld bij het omzetten van de belofte van C190 in daden, en doet dat nog steeds. Vakbonden over de hele wereld hebben campagnes voor ratificatie geleid, hebben collectieve onderhandelingen gevoerd om de bescherming van het verdrag in het beleid op de werkplek te verankeren en hebben steun verleend aan werknemers die met misbruik te maken kregen. Deze verjaardag is niet alleen een moment om te vieren; het is een oproep om onze inspanningen te intensiveren en aan te dringen op echte verandering waar dat het belangrijkste is - in de praktijk, in het leven van werknemers.

Geweld en intimidatie, vooral gendergerelateerd geweld, blijven wijdverspreid en diep geworteld in machtsongelijkheid, discriminatie en ongelijkheid. Dit zijn geen geïsoleerde incidenten - ze zijn systemisch. En systemische problemen vragen om systemische oplossingen.



Credit: ITUCCSI

Algemeen secretaris Luc Triangle van de ITUC zei: "De wereld van het werk moet een plaats zijn van veiligheid, gelijkheid en respect voor iedereen. Conventie 190 geeft ons de instrumenten die we nodig hebben, maar het is door de kracht van de vakbonden dat we de werkcultuur zullen veranderen.

<https://www.youtube.com/watch?v=j7DyZTaK-Us&t=2s>

"In lijn met hun toezegging in de Politieke Verklaring van de 69e CSW, roepen we alle regeringen op om C190 onverwijld te ratificeren en roepen we werkgevers op om samen te werken met vakbonden om veilige en inclusieve werkplekken voor iedereen te creëren.

"Elke vakbond moet zijn essentiële werk voortzetten: organiseren, onderhandelen, opleiden en pleiten voor de rechten en waardigheid van alle werknemers.

Filippijnen: Overwinning voor arbeiders bij aannemer Lululemon

We zijn blij jullie te kunnen melden dat de onderhandelingen tussen het management van Metrowear Two en de vakbond (OMEGA - PIGLAS) belangrijke voordelen hebben opgeleverd voor onze nieuwe overeenkomst, waaronder:

Onze vijf (5) ontslagen vakbondsleiders werden weer in dienst genomen met ingang van 23 juni 2025, met volledige betaling achterstallige lonen vanaf de datum van hun beëindiging.

De huidige disciplinaire regeling, met name het 35-punten systeem, zal worden herzien met als doel een nieuw disciplinair beleid op te stellen in overleg met de Unie.

Het bedrijf verbindt zich ertoe de vrijheid van vereniging van werknemers volledig te respecteren en zal ervoor zorgen dat dit duidelijk aan alle werknemers wordt meegedeeld.

Als concrete stap in dit engagement zal een seminar over vakbondsvorming worden georganiseerd en bijgewoond door alle werknemers van het bedrijf. Het management en de Unie zullen afstemmen

over de aanwezigheid, datum, tijd en plaats van het seminar. Verder zullen DOLE en de Unie de leiding hebben over de uitvoering van dit seminar.

Het management en de Unie zullen zich inspannen om de collectieve arbeidsovereenkomst (CAO) op of voor 30 juli 2025 te sluiten. Daarnaast zullen er wijzigingen in de spelregels van de onderhandelingen worden aangebracht om het proces te versnellen. Beide partijen komen overeen om tijdens de cao-onderhandelingen te goeder trouw te onderhandelen.

Het bedrijf heeft toegezegd de fabriek niet te sluiten en zal zijn uiterste best doen om nieuwe orders te vinden om de periode van gedwongen verlof te verkorten en de voortzetting van Metrowear Two te garanderen. Het Bedrijf verbindt zich er ook toe om orders evenwichtig over de twee Metrowear-fabrieken te verdelen.

Met betrekking tot het tijdelijke gedwongen verlof zal het Bedrijf alle getroffen werknemers de volgende subsidiepakketten of bijstand bieden:

a) Financiële steun van 125,00 P per dag vanaf de 8e dag van het gedwongen verlof totdat zij weer aan het werk gaan;

b) Volledige betaling van de premies voor sociale uitkeringen en ziektekostenverzekering voor de gehele duur van het gedwongen verlof, ten laste van het Bedrijf;

c) 25 kilo rijst (eenmalige vrijlating op de laatste werkdag);

d) Een voorschot op het 13e maandsalaris van 6.000,00 pesos, te betalen op de laatste werkdag;

e) Het resterende saldo van het 13e maandsalaris voor het jaar zal worden gebaseerd op het bruto-inkomen, inclusief dagelijkse financiële steun (d.w.z. bruto-salaris + 125,00 P dagvergoeding).

Dit is een belangrijke overwinning voor ons en we willen jullie hartelijk bedanken voor jullie standvastige steun tijdens ons recente arbeidsconflict met Metrowear Two. Jullie solidariteit heeft een essentiële rol gespeeld bij het bereiken van deze resolutie.

Deze overwinning is niet alleen voor onze leden, het is een bewijs van wat er mogelijk is als arbeiders en gemeenschappen zich verenigen tegen onrechtvaardigheid. We hadden het niet kunnen doen zonder jullie steun en we zijn er trots op dat we schouder aan schouder met jullie hebben gestaan.

De strijd is echter nog niet voorbij. We moeten nog steeds aandringen op het herstel van Alan Esponga, de vakbondsvoorzitter van een andere Sport City-fabriek - Globalwear Inc. Voor OMEGA - PIGLAS is de volgende grote uitdaging het onderhandelen over een sterke cao in juli.

Op dit moment pauzeren we alle verdere acties. We blijven waakzaam maar hopen dat de voortdurende inspanningen tot een eerlijke en constructieve overeenkomst zullen leiden.

We blijven ons inzetten om onze beweging te versterken en te vechten voor betere omstandigheden voor alle werknemers. We zullen updates blijven delen en kijken ernaar uit om ook jullie inspanningen te ondersteunen.

Met solidariteit en dank,

Dennis S. Derige
Visayas Coördinator
SENTRO CEBU

Hype vs realiteit: UNI Algemeen Secretaris Christy Hoffman over AI en de toekomst van banen

Door Christy Hoffman , secretaris-generaal van UNI Global Union

Elke dag brengt een nieuwe golf van door AI veroorzaakte krantenkoppen over banenverlies. Zo stuurde Amazon CEO Andy Jassy onlangs een e-mail naar de 350.000 kantoormedewerkers van het bedrijf waarin hij waarschuwde dat AI “het totale personeelsbestand van het bedrijf zou verminderen”.

Een rapport over een lichte stijging van de werkloosheid onder pas afgestudeerde codeerders in mei leidde tot een nieuwe nieuwsrunde. Het verhaal: werkgevers kiezen voor AI in plaats van jonge ontwikkelaars. Anthropic CEO Dario Amodei voorspelde een “witte boorden bloedbad”. Kevin Roose van de New York Times noemde de situatie een “jobpocalyps”. Zelfs Trump-adviseur Steve Bannon voorspelde dat “de jeugd” een campagnekwestie zou worden in 2028.

Rana Foroohar, columnist bij de Financial Times, merkte op dat de VS AI agressiever inzet dan Europa, deels vanwege de zogenaamde “flexibele” arbeidsmarkt. Maar die term verdoezelt de realiteit: in de VS hebben de meeste jonge werknemers geen vakbond en ontslagen zijn goedkoop - geen ontslagvergoeding, geen opzegtermijn, geen bescherming, geen collectieve onderhandelingen.

In zijn uitstekende Substack stuk concludeert Brian Merchant dat deze sombere voorspellingen een air van onvermijdelijkheid creëren die vervolgens een self-fulfilling prophecy wordt, maar dat er meer dan één weg vooruit is.

En er zijn andere redenen om op je hoede te zijn. Fintech-leider Klarna heeft zijn dreigement om alle klantenserviceagenten te vervangen door bots ingetrokken omdat klanten eigenlijk de voorkeur geven aan mensen. Axios wees erop dat veel van de dreigingen van banenverlies hol zijn gebleken. IBM voorspelde bijvoorbeeld massale bezuinigingen onder assistenten, maar die zijn er nooit gekomen. Het recente rapport van UNI over de veiligheid van contentmoderators legt uit waarom AI deze moeilijke taken niet kan overnemen.

Mijn mening is dat het onheilsrefrein uit Silicon Valley waarschijnlijk overdreven is en dat we deze wilde voorspellingen niet als een uitgemaakte zaak moeten accepteren. Maar de druk om het personeelsbestand in te krimpen zal toenemen en die druk moeten we serieus nemen. Want of het nu over vijf of tien jaar is, we kunnen een transformatie op het werk verwachten. Het is aan ons om erop aan te dringen dat alle werknemers eerlijk worden behandeld en dat de waardigheid en het belang van werk centraal blijven staan in onze toekomst, die wij zelf vorm kunnen geven.