

# Jaarbericht 2010



Internationaal





Jaarbericht 2010  
CNV Internationaal



Inhoudsopgave	Pagina
1. Voorwoord	4
2. Vakbonden in ontwikkelingssamenwerking	
2.1 Vereniging van leden	6
2.2 Vormen van samenwerking	7
3. Programma Sterke partnerorganisaties voor Fatsoenlijk Werk	
3.1 Formele economie	9
3.2 Informele economie	10
3.3 Sociale Dialoog	10
3.4 Eerlijke Globalisering	11
3.5 Gendergelijkheid	12
3.6 Resultaten van CNV Internationaal	13
3.7 Conclusies en geleerde lessen	17
4. Programma Lobby en Beleid voor Fatsoenlijk Werk	
4.1 Resultaten van CNV Internationaal	19
4.2 Eerlijke Energie	21
4.3 Blijvende zorgen om Cuba	21
4.4 Arbeidsvoorwaardennota	21
4.5 Conclusies en geleerde lessen	21
5. Programma Draagvlakversterking voor Fatsoenlijk Werk	
5.1 Internationale Collegialiteit in CAO's	22
5.2 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!'	22
5.3 Jongeren bezoeken project in Cambodja	23
5.4 CNV Panelonderzoek	24
5.5 Handtekeningenacties	24
5.6 Conclusies en geleerde lessen	24
6. Geïntegreerde werkwijze	25
7. Bestuur en organisatie	
7.1 Beheersstructuur	27
7.2 Strategie en beleid	27
7.3 Personeel en organisatie	27
7.4 Financiële resultaten	29

## 1. VOORWOORD



CNV-voorzitter Jaap Smit spreekt met werknemers van een cementfabriek in Togo.

Toen ik in mei 2010 aantrad als de nieuwe voorzitter van het CNV, realiseerde ik mij pas hoe groot het internationale netwerk van het CNV was. In mijn vorige baan had ik te maken met een Europees netwerk van organisaties die zich inzetten voor slachtofferhulp, maar bij CNV Internationaal reikte dat netwerk veel verder dan de Europese grenzen.

Het trof mij hoe het werk van CNV Internationaal binnen onze organisatie is geïntegreerd. Dat kwam al meteen in mijn introductieperiode tot uiting. Ik maakte niet alleen kennis met alle *ins* en *outs* van de Nederlandse polder, maar ik mocht ook meteen gesprekken voeren met onze vakbondspartners in Ghana en Togo. Nooit eerder was ik in Afrika geweest. Het was schokkend dat armoede zo overduidelijk op straat te zien is. Kinderen die van 's ochtends vroeg tot 's avonds laat spullen proberen

te verkopen aan automobilisten die even voor een verkeerslicht staan te wachten. Maar ook volwassenen die van niets iets willen maken.

Veel mensen in ontwikkelingslanden werken in de informele sector: ze zijn niet als werknemers geregistreerd, hebben geen arbeidscontract en kunnen dus niet terugvallen op hun rechten. In Togo zet de vakbond CSTT zich onder meer in voor deze informeel werkenden. Ik bracht een bezoek aan een project dat door CNV wordt gesteund. Het is een project voor startende ondernemers. Allemaal jonge mensen die hulp krijgen bij het opzetten van een eigen bedrijf als kleermakers, kapper of monteur. Ze krijgen cursussen over het starten van een eigen onderneming, leren hoe ze zaken financieel en administratief goed op orde moeten krijgen en houden. Het was mooi om te zien hoe trots iedereen was dat zij aan dit project mee konden doen.

De vakbond in Ghana ziet zich gesteld voor andere uitdagingen, met name in de cacaosector. Cacao is voor Ghana een van de belangrijkste exportproducten. Maar liefst 20 procent van de totale wereldproductie komt uit het West-Afrikaanse land. Amsterdam geldt als de grootste cacao-doorvoerhaven ter wereld en meer dan 25 procent van de cacaoverwerkende industrie is in de Zaanstreek gevestigd. Nederland neemt het voortouw in de verduurzaming van de productie van cacao via het Initiatief Duurzame Handel (IDH), waarin het bedrijfsleven, vakbonden (waaronder CNV), ontwikkelingsorganisaties en overheid zijn vertegenwoordigd. Ik sprak met cacao-boeren en met de vakbond GFL. Veel van die boeren hebben een klein stukje land, maar van de opbrengsten kunnen ze niet goed rondkomen doordat de prijzen worden gedrukt. Samen met de vakbond vechten ze dat aan en proberen ze een eerlijke prijs af te dwingen.

### Meer dan belangen behartigen

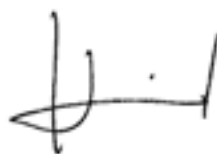
In Ghana en Togo nemen vakbonden een bijzondere plaats in. Zij zijn meer dan belangenbehartigers van hun leden. Ze zijn nauw betrokken bij de opbouw van de samenleving. Je ziet het terug in de dienstverlening. In Togo bezocht ik een kleine gezondheidspost. Die was door de vakbond opgezet voor de leden en hun gezinnen. Goede gezondheid is een primaire levensbehoefte, dus als de leden de dure gezondheidscentra niet kunnen betalen, dan biedt de bond uitkomst. Ik vond het boeiend om te zien dat de bond midden in de samenleving staat en het leven van mensen ook echt raakt.

Wij kunnen er als Nederlandse vakbeweging wat van leren. Wij hoeven natuurlijk geen gezondheidsposten op te zetten. Wij hebben andere zorgen: hoe krijgen we goede cao's afgesloten, hoe houden we de pensioenen betaalbaar, hoe kunnen we de positie van jongeren verbeteren. Wat wij van onze Togolese vakbondscollega's kunnen leren is dat je steeds goed voor ogen moet houden wat je moet doen om midden in die samenleving te blijven

staan. Als we een toekomstbestendige vakbond willen zijn, moeten we onze rol in de samenleving blijven aanscherpen en maatschappelijke ontwikkelingen volgen.

Als CNV sturen wij geen spullen naar arme landen en we slaan geen waterputten. Daar moeten wij ook niet aan beginnen, want dat is niet onze expertise. Wat wij doen reikt verder. Wij steunen vakbonden die zelf al stevig bouwen aan een betere samenleving. Zij verdienen dat extra steuntje in de rug. En dan heb ik het niet alleen over geld, want we wisselen ook ervaringen uit, en we brengen vakbonden uit verschillende landen met elkaar in contact zodat zij ook van elkaar kunnen leren. In de internationale handel wijzen wij Nederlandse bedrijven erop dat zij op een eerlijke manier zaken moeten doen, met oog voor de rechten van mensen aan het begin van de productieketen.

Natuurlijk moet je kritisch zijn op je eigen werk en dat van je partners. Wij zijn er op gebrand dat partnervakbonden komen met realistische plannen, degelijke rapportages en sluitende financiële verantwoordingen. Als partners moet je elkaar een schouderklop kunnen geven, maar elkaar ook kunnen zeggen als het even niet goed gaat. Uiteindelijk draait het om het afleveren van goede producten en diensten: kwaliteit is wat telt.



**Jaap Smit,**  
**Voorzitter CNV**



## 2. VAKBONDEN IN ONTWIKKELINGSSAMENWERKING

Als christelijke vakbeweging voelen wij ons als CNV verbonden met werkende vrouwen en mannen wereldwijd. Via CNV Internationaal stellen wij vakbondsorganisaties in ontwikkelingslanden in staat om de situatie van werkenden in hun land te verbeteren. Daarnaast voeren wij campagne- en lobbyactiviteiten uit in Nederland en Europa die deze arbeidsverbetering ondersteunen en mogelijk maken.

### 2.1 Vereniging van leden

Een belangrijk kenmerk van de vakbeweging wereldwijd is, dat het een organisatievorm is waarin vertegenwoordiging van leden plaatsvindt. De leden worden veelal gevormd door werkende vrouwen en mannen, gepensioneerden, jongeren, werkzoekenden. Weliswaar bestaan er verschillen tussen vakbondsorganisaties, maar in veruit de meeste gevallen is er op nationaal niveau een structuur herkenbaar die wordt gevormd door een vakcentrale, meerdere beroepsfederaties en vele basisbonden. Elke organisatie is een vereniging van leden die zelf een bestuur kiest, dat verantwoordelijkheid draagt voor de leiding en richting van de organisatie. De hoogste zeggenschap in de vakbeweging ligt steeds bij de aangesloten leden via de algemene (leden) vergadering.

Voor ons is belangrijk dat individuele leden en de aangesloten bonden zich verbonden voelen met het nemen van een brede maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het gaat ons er steeds om dat de werknemer als mens in al zijn facetten volledig tot ontplooiing kan komen. Het instrument van sociale dialoog met werkgevers en de overheid is daarin een beproefd middel.

De leden bepalen dus de koers van hun vereniging. In de praktijk betekent dit, dat de leden (werknemers van een bedrijf) beslissen over hun basisbond. De basisbonden beslissen vervolgens over hun beroepsfederatie en de beroepsfederaties beslissen over hun vakcentrale. De gezamenlijke taak, de belangenbehartiging en dienstverlening aan werknemers, moet daarbij goed worden georganiseerd.

Ook de onderwerpen waarmee de vakbeweging zich bezighoudt, vertonen wereldwijd overeenkomsten. In grote lijnen zijn de volgende werkterreinen te onderscheiden:

- naleven van de bestaande (inter)nationale arbeidswetgeving in een bedrijf;
- onderhandelen met een individuele werkgever over de bedrijfs-cao;
- afsluiten van een overeenkomst met een sectorale werkgeversvereniging;
- onderhandelen met het Ministerie van Arbeid/Sociale Zaken inzake overheidstaken;
- lobbyen bij parlementsleden, beleidsvoorbereiders en opiniemakers.



*In het werk van CNV Internationaal staat de naleving van arbeidsrechten centraal.*

## 2.2 Vormen van samenwerking

Vanuit het christelijk-sociaal gedachtegoed werken wij samen met vakbonden in ontwikkelingslanden om de naleving van fundamentele arbeidsnormen en arbeidsrechten te stimuleren, om armoede te bestrijden.

De vakbeweging is een duurzame organisatievorm die werknemers bijeen brengt en een consistent en blijvend platform biedt voor belangenbehartiging en dienstverlening. Dit is vooral ten aanzien van het sociaal-economisch klimaat in ontwikkelingslanden relevant. CNV helpt bij de bestrijding van armoede door de bevordering van arbeidsrechten: 'door de vakbeweging, voor de vakbeweging'.

De vakbeweging in ontwikkelingslanden opereert in moeilijke omstandigheden. Er is vaak weerstand van sterkere economische tegenkrachten, die het werk voor vakbondsmensen bemoeilijkt of zelfs onmogelijk maakt. Arbeidsrechten kunnen formeel wel goed geregeld zijn op basis van de nationale ratificering van ILO-conventies, maar dan ontbreekt het nogal eens aan de naleving ervan. Wij bieden ook in die situaties een helpende hand met advies en ondersteuning.

Een gedeelde waardenoriëntatie is van belang bij de start van samenwerking met nieuwe partnerorganisaties, maar deze situatie deed zich in 2010 niet voor. Hierin is belangrijk dat de partnerorganisaties voluit democratisch functioneren en ongebonden zijn. Vakbonden die politiek gekleurd zijn en directe banden onderhouden met één of meerdere politieke partijen, behoren niet tot onze 'counterparts'. Een ander, zeer belangrijk criterium is dat de vakbondsorganisatie een betekenisvolle bijdrage levert aan de eigen omgeving op basis van een gericht en hoogwaardig programma.



*Werknemers moeten kunnen kiezen voor een vakbond die bij hen past.*

Verscheidenheid binnen de vakbeweging (pluralisme) is voor ons een belangrijke pijler van vakbondswerk, ook binnen de internationale koepelorganisatie ITUC. Het is belangrijk dat werknemers zich kunnen organiseren in vakbonden op een wijze die bij hen past, vanuit een eigen identiteit. Het zijn onderscheidende kenmerken voor onze benadering en werkwijze. Het aangaan van de sociale dialoog zien wij als eerste en beproefd middel om te komen tot behartiging van werknemersbelangen.

#### *Niet-nationaal niveau*

Vanuit het gegeven dat door CNV op basis van eigen capaciteit en ervaring wordt samengewerkt, vormden in 2010 de nationale vakcentrales in ontwikkelingslanden de partnerorganisaties van CNV Internationaal. Medefinanciering is mogelijk van een specifieke activiteit of project van een internationale organisatie (die is gelieerd aan één van de aangesloten CNV-bonden) als de nationale partnerorganisaties van CNV daarin een directe betrokkenheid of aandeel hebben, de betreffende activiteit vanuit én op hen is gericht, en er concrete verbinding is met nationale uitvoering van werkzaamheden.

Enkele op zichzelf staande bijeenkomsten van internationale beroepsfederaties werden gefaciliteerd door medefinanciering van de congreskosten in 2010. Dit betrof o.a. reeds gecommitteerde financiering door CNV voordat met ingang van 2008 werd besloten om geen structurele samenwerkingsrelaties meer te onderhouden met internationale vakbondsorganisaties.

De samenwerking met ITUC in het kader van ontwikkelingssamenwerking richt zich in eerste instantie op coördinatie en kennisuitwisseling/ deskundigheidsbevordering. Daarnaast kan een medefinancieringsrelatie ontstaan ten aanzien van een specifieke activiteit of project van ITUC als één of meerdere van de nationale partnerorganisaties van CNV daarin een directe betrokkenheid of aandeel heeft en er concrete verbinding is met nationale uitvoering van werkzaamheden. In dit kader was in 2010 sprake van medefinanciering van één project: de deelnamekosten van CNV-partnerorganisaties aan het Second World Congress, gehouden in juni te Vancouver, Canada.

#### *Complementariteit*

In 2010 is een vervolg gegeven aan complementariteit van werkzaamheden met andere (vakbonds) organisaties. In dit kader werd de uitwisseling van kennis met de internationale teams van de Belgische vakcentrale ACV en de non-gouvernementele organisatie Wereldsolidariteit voortgezet, op ad-hoc basis vonden coördinatie-overleggen voor diverse regio's plaats die resulteerden in het voorkomen van mogelijke dubbelingen richting partnerorganisaties en die aanvullende kennis opleverden van de context in sommige landen.

Met het internationale programma van FNV werd in 2010 contact onderhouden en vond er een vergelijking van partnerlanden plaats. Dit zal in 2011 mogelijk leiden tot een onderlinge afstemming van landen waarin wordt gewerkt. Hierbij geldt dat CNV een eigen werkwijze kent en dientengevolge een andersoortig partnernetwerk onderhoudt waarbij geen ondersteuning aan internationale vakbondsstructuren wordt geboden.



### 3. PROGRAMMA STERKE PARTNERORGANISATIES VOOR FATSOENLIJK WERK

Met 'sterke partnerorganisaties' refereren wij aan de opbouw van een sterk maatschappelijk middenveld. Onze partnerorganisaties werken aan de arbeidsverbeteringen voor werkende vrouwen en mannen, zowel in de formele als in de informele economie.

#### 3.1 Formele Economie

In 2010 hebben onze partnerorganisaties veel bereikt door goede dienstverlening aan te bieden aan werkende vrouwen en mannen in de formele economie. Daarbij gaat het met name om onze partnerorganisaties in Ghana, Benin, Togo, Pakistan, Indonesië, Honduras, El Salvador, Namibië, en Macedonië.

##### *Benin: vakbond voor onderwijzers*

In 2010 heeft de onderwijsvakbond FESYNSEN bereikt dat 3.084 onderwijzers en 503 onderwijzeressen staan ingeschreven als ambtenaren en een arbeidscontract hebben ontvangen. In dit arbeidscontract zijn afspraken vastgelegd over werkomstandigheden, salaris, toelagen, pensioenopbouw en voorwaarden voor overuren. Om dit te bereiken heeft de vakbond een studie laten doen naar arbeidsomstandigheden onder onderwijzend personeel met een tijdelijk contract en onderwijzend personeel zonder contract. Dankzij gedetailleerde informatie heeft de bond een sterke lobby kunnen voeren richting de overheid. De overheid is in oktober 2010 akkoord gegaan met de inschrijving van de onderwijzers in het ambtenarenregister. Ruim 1.500 onderwijzers hebben zich als lid aangemeld bij de confederatie CGTB, waar de onderwijsbond onder valt.

##### *Honduras: rechten van boeren en boerinnen*

Na bemiddeling van de boerenfederatie FECADH hebben 1.308 boeren en 1.297 boerinnen toegang gekregen tot grond. De boerenfederatie FECADH heeft uitvoerig onderhandeld met de gemeente en de grootgrondbezitter over het verkrijgen van een officiële status voor de boeren en boerinnen. In februari 2010 is er uiteindelijk een overeenkomst getekend tussen de gemeente, de grootgrondbezitters en het bestuur van de boeren waarbij een stuk van het land aan de boeren werd gegeven. Dit betreft een klein perceel, net voldoende voor een woning en een stuk grond voor verbouw van producten voor eigen gebruik.

Daarnaast hebben 201 boeren (98 vrouwen en 103 mannen) in 2010 kennis en vaardigheden opgedaan op het gebied van productie- en verwerkingstechnieken (onder andere voor het maken van brood, de productie van honing en olie, boekhouding, administratie).



*Boerenfederatie FECADH komt op voor de arbeidsrechten van boerinnen en boeren in Honduras.*

### 3.2 Informele Economie

Onze partnerorganisaties zijn in meerdere of mindere mate actief op het themagebied Informele Economie. Zij dragen een verantwoordelijkheid als maatschappelijke organisatie in het bereiken van de meest kwetsbare groepen werkenden in de samenleving. In veel landen waar wij vakbonden steunen, werken veel werkende vrouwen en mannen in de informele sector, soms zelfs meer dan 50 procent van de werkenden.

#### *Guinee: meer kansen voor informeel werkenden*

Vakbond CNTG heeft zich in 2010 onder andere sterk gemaakt voor 133 zeepmakers, 118 leerbewerkers en 210 textielverfsters in acht steden in Guinee. De CNTG heeft deze werkers in de informele sector geholpen om zich te laten registreren. Daardoor hebben zij toegang gekregen tot een investeringsfonds van de overheid, zij mogen producten exporteren voor buitenlandse markten en vallen onder een vast belastingtarief. Daarnaast hebben deze groepen training ontvangen om de productie te verhogen en is het werk veiliger geworden door de aanschaf van veiligheidsmaterialen zoals handschoenen en maskers.

#### *Indonesië:*

#### *wettelijke bescherming huishoudelijk werkers*

De Indonesische vakbond SBSI wil huishoudelijk werkers wettelijk beschermen door te lobbyen voor een nieuwe arbeidswetgeving. Onderdeel daarvan is de deelname aan de ILO-congressen (2010 en 2011) waar de conventie voor huishoudelijk werkers centraal staat. Ter voorbereiding op de ILO-conferentie heeft de SBSI een landelijke bijeenkomst georganiseerd waarbij andere vakbondsorganisaties, overheid en werkgevers aanwezig waren. De SBSI werkt op dit gebied nauw samen met de ILO-organisatie in Jakarta.

In 2010 zijn de eerste voorbereidingen gestart voor een samenwerkingsproject met de Nederlandse organisatie Theatre Embassy die een theaterstuk voorbereidde over de omstandigheden waarin huishoudelijk werkers moeten leven en werken. Dit project wordt uitgevoerd met SBSI. Daarnaast worden tijdens dit project SBSI-medewerkers getraind in het gebruik van theatertechnieken voor voorlichtings- en bewustwordingsactiviteiten.

### 3.3 Sociale Dialoog

In 2010 hebben wij met DECP (Dutch Employers Cooperation Programme) de eerste stappen gezet om samenwerkingsprojecten op te zetten rond sociale dialoog in Togo, Indonesië en Macedonië. Het is nog te vroeg voor concrete resultaten. Wel vond in 2010 een uitwisselingsbezoek plaats met de SER uit El Salvador.

#### *Togo: kennisuitwisseling met Jaap Smit*

CNV-voorzitter Jaap Smit bracht in augustus 2010 een bezoek aan onze partnerorganisatie CSTT in Togo. Er vond onder meer een gezamenlijke ontmoeting plaats met de werkgeversorganisatie CNT en onze partnerorganisatie CSTT. Er werden kennis en ervaringen uitgewisseld over onderhandelingen tussen sociale partners. Momenteel onderzoeken wij met DECP de mogelijkheden voor een gezamenlijk project met de werkgevers en werknemersorganisaties in Togo.

#### *El Salvador: uitwisseling SER*

Onze partnerorganisatie CATS was in 2010 nauw



Veel vrouwen en mannen in Guinee werken in de informele sector: met hun arbeidsrechten is het vaak slecht gesteld.



*Ijmert Mulwijk (voorzitter CNV Jongeren) houdt een presentatie voor een delegatie van de SER uit El Salvador.*

betrokken bij een uitwisselingsbezoek dat de SER uit El Salvador aan Nederland bracht. De uitwisseling leverde inzichten op over de voorwaarden en mechanismen voor sociale dialoog en de wijze waarop sociale dialoog plaatsvindt in El Salvador en in Nederland. Er vonden ontmoetingen plaats met onder andere vertegenwoordigers van het CNV en de Nederlandse overheid.

### 3.4 Eerlijke globalisering

In 2010 hebben wij de samenwerking met Fairfood onverminderd voortgezet. In dat jaar zijn drie CNV-partnerorganisaties getraind door Fairfood om onderzoeken naar arbeids- en vakbondsrechten uit te voeren binnen de export-sector van de voedselindustrie. Het jaar daarvoor had Fairfood al samengewerkt met vijf andere van onze partnerorganisaties. Er zijn in 2010 vier verschillende typen onderzoek gedaan:

- onderzoek naar de naleving van arbeidsrechten in een bedrijf;
- sector-breed onderzoek naar de naleving van arbeidsrechten in een productieketen;
- thematisch onderzoek met betrekking tot arbeidsrechten;
- evaluatie van bestaande duurzaamheidsinitiatieven

Er is onderzoek gedaan door onze partnerorganisaties in Ghana, Zuid-Afrika, Sri Lanka, Indonesië, Costa Rica, Colombia, Honduras en Nepal. In totaal zijn 16 onderzoeken uitgevoerd. Deze onderzoeken leveren informatie op, over de daadwerkelijke naleving van de arbeidsnormen en arbeidsomstandigheden bij het tot stand komen van voedselproducten. Fairfood gebruikt deze informatie om via lobby de betreffende bedrijven aan te

sporen tot verduurzaming van hun productieketen. Zo heeft partnerorganisatie CMTC in Costa Rica in 2010 onderzoek gedaan naar de arbeidsrechten van werkenden die via onderaannemers werkzaam zijn op de ananasplantage Proagrion. Eén van de uitkomsten van het onderzoek is de problematiek van onbetaald overwerk. Fairfood heeft deze kwestie aan de orde gesteld in haar gesprekken met de betrokken bedrijven.

#### *Ghana: arbeidsverbetering in cacaosector*

Door de samenwerking met Fairfood was in 2009 bij GFL en haar aangesloten federatie FAWU de interesse in de cacaosector gewekt. Om van betekenis te zijn voor cacaoboeren en werknemers in cacaoverwerkingsbedrijven is het van belang deze groepen werkenden te organiseren. Daarom hebben GFL en de FAWU in 2010 besloten cacaoboeren te organiseren in de Ashanti-regio. Het organiseren van de cacaosector neemt wat meer tijd in beslag dan gepland was. Zodra deze werkenden lid zijn, zal dienstverlening aan deze groep worden ontwikkeld.

### 3.5 Gendergelijkheid

Op basis van de themabeleidsnotitie van CNV Internationaal over gendergelijkheid is er aandacht voor een aantal specifieke aspecten. Aan de ene kant is er aandacht voor vrouwen in kwetsbare beroepen (bijvoorbeeld huishoudelijk werkers) en in kwetsbare posities (werkgerelateerd geweld). Aan de andere kant is er aandacht voor de gendersensitiviteit van de partnerorganisaties.

#### *Geweld tegen vrouwen*

In het kader van de Millenniumdoelen, in Nederland geïnitieerd door het Ministerie van Buitenlandse Zaken, heeft CNV Internationaal in 2007 het Schokland Akkoord rond het thema 'het voorkomen van geweld tegen vrouwen' ondertekend. Onze partnerorganisaties zijn in 2010 begonnen met een aantal projecten die hierop voortborduren.

#### *Macedonië*

In 2010 heeft onze partnerorganisatie UNASM verkennende gesprekken gevoerd met La Strada Open Gate om te beoordelen of beide effectief kunnen samenwerken en elkaar kunnen versterken om vrouwenhandel tegen te gaan. Inmiddels heeft La Strada Open Gate een training opgezet voor UNASM, waarin de verschillende vormen van mensenhandel en de signaleringsfunctie die een vakbond hierin kan hebben, wordt uitgewerkt.

UNASM heeft concrete plannen om haar telefonische hulplijn te koppelen aan de hulplijn van La Strada Open Gate. Voorbereidende werkzaamheden hiervoor, het opzetten van een training voor vakbondsleden en overige plannen zullen worden besproken om zo de vakbond te betrekken in het tegengaan van vrouwenhandel.

In 2010 was UNASM een van de deelnemers in het 'National Women Coordinating Body'. UNASM kan zo inhoudelijk bijdragen aan nieuwe wetsvoorstellen en kan mee stemmen over de nationale genderprogramma's.

#### *Guatemala*

Onze Guatemalteekse partnerorganisatie CGTG stelde in 2010 een juridisch medewerker aan die speciaal belast is met de aangiften van vrouwelijke werknemers over arbeidsrechtenschendingen. In 2010 werden dertien zaken aanhangig gemaakt, waar 66 vrouwen betrokken bij zijn. Alle zaken betroffen plotseling ontslag, inhouding van salaris of seksuele intimidatie. Vijf van deze zaken werden door een jurist van CGTG opgevolgd, acht zaken door de juridisch medewerkster. Slechts drie van deze zaken werden in het voordeel van de vrouwen opgelost, allen bij een en hetzelfde staatsbedrijf. Een aantal zaken die tegen gemeenten en grote landbouwbedrijven zijn aangespannen, zijn moeilijker op te lossen.



*De Macedonische organisatie UNASM zet zich in voor betere arbeidsomstandigheden voor vrouwen.*

### 3.6 Resultaten van CNV Internationaal

Strategie 1:  
CNV Internationaal heeft kwaliteit  
geleverd in haar projectbeheer

#### *Focuslandenbeleid*

In 2010 hebben wij intensiever geïnvesteerd in onze partnerorganisaties in Macedonië, Senegal en Indonesië, die op basis van de uitkomsten van de context- en organisatieanalyse meerjarenplannen hebben geformuleerd of aangepast.

#### **1. Focuslandenbeleid Senegal**

De vakbeweging in Senegal is zeer versnipperd. Eind 2009 hebben ITUC-Afrika en het regionale ILO-kantoor in Dakar het initiatief genomen om de vijf grootste en meest representatieve vakcentrales in Senegal dichter bij elkaar te brengen. Onze partnerorganisatie UDTS neemt actief deel aan dit proces. Op 1 mei hebben de vijf vakcentrales een gezamenlijke manifestatie georganiseerd. In 2010 startte onze partnerorganisatie UDTS de voorbereidingen voor een project voor:

- het opzetten van een ledenadministratie met gegevens van de leden;
- de ontwikkeling van een zelffinancieringsstrategie, inclusief werving van nieuwe leden;
- de verbetering van de interne en externe communicatie;
- verbetering organisatie- en financieel management.

Naar verwachting zal in 2011 het project van start gaan.



*Gendergelijkheid is een belangrijk onderwerp voor de Indonesische vakbond SBSI.*

#### **2. Focuslandenbeleid in Indonesië**

In Indonesië is in 2010 onderzoek gedaan naar de context waarin onze vakbondspartner SBSI opereert. In deze contextanalyse is onder meer de vakbondsomgeving onderzocht, zoals een analyse van andere organisaties die op dezelfde werkterreinen als de SBSI actief zijn. Hieruit zijn enkele organisaties naar voren gekomen, met name op het gebied van gender en huishoudelijk werkers.

#### **3. Focuslandenbeleid in Macedonië**

Onze vakbondspartner UNASM is een relatief kleine vakbond in Macedonië. Met UNASM is op basis van de context- en organisatieanalyse en PME-training voor trainers een intensieve samenwerking begonnen. Om UNASM ook meer stem te geven op nationaal niveau is het voor hen belangrijk samen op te trekken met andere organisaties om gezamenlijk een vuist te maken voor de werknemers. Zo is UNASM gaan samen werken met La Strada Open Gate in Macedonië. Hierdoor wordt de capaciteit van UNASM versterkt op het gebied van preventie van sociaal economische uitbuiting. La Strada Open Gate kan door deze samenwerking toegang krijgen tot de telefonische UNASM-hulplijn voor vrouwen. Landelijk wordt UNASM steeds meer erkend als een belangrijke speler op het gebied van gender-vraagstukken.

Tenslotte is in 2010 de landenstudie van Fair Wear Foundation afgerond. Dit heeft tot heldere inzichten in de textielsector geleid die binnen UNASM breed is vertegenwoordigd. De uitkomsten van dit onderzoek zullen door de lokale werkgeversorganisatie CERM, UNASM en mogelijk ook andere Macedonische vakbonden in een ronde tafel overleg in 2011 worden besproken.

### Contextanalyse

In 2010 hebben wij de Universiteit van Utrecht en het Afrika Studie Centrum contextanalyses laten uitvoeren in Colombia, El Salvador, Honduras, Guatemala, Cambodja, Indonesië, Moldavië, Benin en Togo. Er is in alle gevallen samengewerkt met lokale onderzoekers uit het betreffende land of uit de regio. De uitkomsten van de contextanalyses hebben bijgedragen aan een verrijking van de discussie tussen CNV Internationaal en de partnerorganisaties omdat CNV Internationaal de beschikking had op aanvullende en specifieke informatie.

De contextanalyse van El Salvador heeft opgeleverd dat CATS zich op de arbeidsrechtensituatie van nieuwe sectoren zal richten. Dit zijn werknemers in de horeca-sector en het openbaar vervoer. Hiertoe zal CATS beginnen met het organiseren van nieuwe leden om uiteindelijk hun belangen te behartigen. Ten aanzien van de schendingen van arbeidsrechten voor vrouwen zal CATS zich met name gaan richten op salarissen, regelingen rond zwangerschappen (zoals zwangerschapsverlof) en (seksuele) intimidatie op het werk.

### Partnertevredenheidspeiling

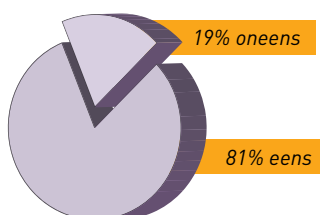
Wij streven naar goede kwaliteit in projectbeheer. Omdat wij nauw samenwerken met onze partnerorganisaties is het belangrijk om te weten wat onze partnerorganisaties waarderen in deze samenwerking en wat er volgens de partnerorganisaties verbeterd kan worden.

CNV Internationaal heeft in 2010 een onderzoek gedaan onder partnerorganisaties. De uitkomst van deze partnertevredenheidspeiling is overwegend positief te noemen. Ten aanzien van de kwaliteit die wij leveren van ons projectbeheer, geven onze partnerorganisaties aan tevreden te zijn met het projectmanagement van CNV Internationaal. Zo geeft een grote meerderheid van de partnerorganisaties aan de PME-methode geheel of voor een deel te blijven gebruiken.

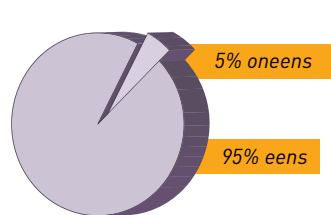
Onze partnerorganisaties zijn overwegend tevreden over de kennis die wij aan hen beschikbaar stellen. Op het gebied van de specifieke thema's fair globalisation en sociale dialoog geeft een deel van de partnerorganisaties echter aan, behoefte te hebben aan meer informatie. Opvallend is dat alle partnerorganisaties van mening zijn dat de context- en de organisatie-analyse grote meerwaarde hebben.

### Uitkomsten partnertevredenheidspeiling

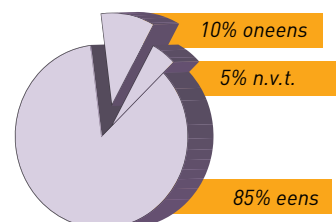
Stel dat de samenwerking met CNV Internationaal zou ophouden, dan zou ik (partnerorganisatie) de PME methode blijven hanteren.



Als partnerorganisatie vond ik de uitkomsten van de context- en de organisatie-analyse van toegevoegde waarde.



Ik ben op de hoogte van het feit dat CNV Internationaal deelneemt aan netwerken die voor mij als partner van belang zijn.



## Strategie 2: CNV Internationaal heeft kennis beschikbaar gesteld aan partners

### *Organisatieanalyses*

Wij hebben in 2010 organisatieanalyses uit laten voeren in Benin, Cambodja, Indonesië, Colombia en El Salvador. De organisatieanalyse is te verdelen in een baseline (0-meting) van de organisatie, een SWOT-analyse en aanbevelingen voor strategische verbeteringen van de organisatie. In de baseline-studie is aandacht voor twaalf ontwikkelingskenmerken:

1. Strategie
2. Structuur
3. Systemen
4. Personeelsbeleid
5. Leiderschapstijlen
6. Cultuur
7. Missie
8. Input
9. Vertegenwoordiging
10. Relatie en positie
11. Arbeidsverbeteringen d.m.v. diensten
12. Arbeidsverbeteringen d.m.v. overeenkomsten

Op basis van deze kenmerken zullen onze partnerorganisaties jaarlijks een assessment doen om de eigen ontwikkeling te kunnen volgen. Met name op die aspecten waarop ontwikkelingstrajecten zijn gestart in het voorafgaande jaar. De SWOT-analyse geeft een inventarisatie van de sterke en zwakke kanten en de kansen en bedreigen van een organisatie.

### *Aandachtsgebieden CGTB, Benin*

Naar aanleiding van de organisatieanalyse van onze partnerorganisatie CGTB in Benin is een aantal aandachtsgebieden vastgesteld:

- De confederatie en bonden aan de basis zijn sterk en krachtig, een aantal federaties is daarentegen zeer zwak. De taken en verantwoordelijkheden van de federaties zullen worden vastgesteld.
- Een zelffinancieringsstrategie zal worden ontwikkeld.
- Een ledenadministratie zal worden opgezet en personeelsbeleid wordt ontwikkeld ten aanzien van vrijwilligers.
- Uitvoering van genderbeleid.



Vakbond CATS in El Salvador wil de dienstverlening aan haar leden verbeteren.

### *Aandachtsgebieden CATS, El Salvador*

Door de organisatieanalyse heeft onze partnerorganisatie CATS in El Salvador de volgende prioriteiten gesteld:

- Ontwikkelen van een informatiesysteem om resultaten aanschouwelijk te maken.
- Verbeteren van de kwaliteit en het diversifiëren van de dienstverlening.
- Ontwikkelen en uitvoeren van gender-beleid.
- Verbeteren van de zelffinanciering, inclusief ledenadministratie (betaling contributie), ledenbeleid, dienstverlening, financieel beleid en administratie.
- Het (her)formuleren van de missie en visie van de organisatie.

### *Genderaudit*

Er is een genderaudit gestart in 2010 in Indonesië, waarbij onze partnerorganisatie SBSI nauw samenwerkt met ILO Jakarta. Deze zal in het eerste kwartaal van 2011 worden afgerond. De SBSI heeft in de afgelopen jaren met behulp van CNV Internationaal een duidelijk genderbeleid ontwikkeld. Door middel van de genderaudit zal dit beleid tegen het licht worden gehouden om vervolgens verbeteringen door te voeren.

**Strategie 3:**  
CNV Internationaal heeft contacten  
gefaciliteerd aan partners en/of  
geparticipeerd in netwerken  
t.b.v. de partnerorganisaties

### 1. Zuid-Zuid uitwisseling

#### *Latijns-Amerika en informele economie*

Onze partnerorganisaties CMTC (Costa Rica), CATS (El Salvador), CGTP (Panama) en CGTG (Guatemala) hopen van de CGT uit Honduras te leren over informele economie. De CGT heeft de afgelopen jaren met succes gestreden voor toegang voor werknemers in de informele economie tot sociale zekerheid, in het bijzonder gezondheidszorg. Tijdens een uitwisselingsbezoek in Costa Rica heeft de CGT deze kennis gedeeld met de bestuurders van vakcentrales en van bonden van de CMTS, CATS, CGTP en CGTG. Het resultaat van de uitwisseling is dat de vier organisaties voldoende kennis hebben om begin 2011 een strategie te ontwikkelen om werknemers toegang te verschaffen tot sociale zekerheid, in het bijzonder de gezondheidszorg.

### 2. Noord-Zuid uitwisseling

#### *Noord-Zuid uitwisseling Latijns-Amerika*

Er heeft een aantal uitwisselingen plaatsgevonden tussen onze partnerorganisaties en CNV Vakcentrale en een aantal CNV-bonden (CNV Onderwijs,

CNV Vakmensen, CNV Jongeren en CNV Kunstebond). De deelnemende partnerorganisaties waren CATS (El Salvador) en CGT (Colombia). De uitwisseling was gericht op de thema's informatiemanagement over cao's (CNV Vakmensen), dienstverlening aan ZZP'ers (CNV Kunstebond), dienstverlening (CNV Jongeren), communicatiestrategieën en communicatie met leden (CNV Vakcentrale), marketingstrategieën, (CNV Vakmensen), rechtshulp (CNV Vakcentrale en CNV Vakmensen), trainingen (CNV Vakcentrale en CNV Onderwijs), onderhandelen (CNV Vakmensen), ledenadministratie (CNV Onderwijs).

### 3. Andere netwerken

Met onze partnerorganisaties hebben wij in 2010 samengewerkt met Fairfood, Fair Wear Foundation en Wage Indicator Foundation. Daarbij is intensief gebruik gemaakt van ons wereldwijde vakbonden-netwerk. De kennis en ervaring van de partnerorganisaties zijn op die manier uitstekend benut.

#### *Colombia Platform*

In 2010 waren wij ook actief deelnemer in het Colombia Platform. Via dit samenwerkingsverband hebben wij kunnen pleiten voor het behoud van Colombia op de landenlijst van het Ministerie van Buitenlandse Zaken. Daarnaast hebben wij de ondernemers die deelnamen aan de handelsmissie naar Colombia (november 2010) geïnformeerd over de mensenrechtensituatie in het land, om hen op die manier te stimuleren mee te werken aan maatschappelijk verantwoord ondernemen.



Werkbezoeken tussen vakbonden uit Latijns-Amerika en het CNV hebben bijgedragen aan kennisuitwisseling.



### 3.7 Conclusies en geleerde lessen

#### *Sociale dialoog*

De sociale dialoog is de basis voor het dagelijkse werk van ons en van onze partnerorganisaties. Aanvullende initiatieven voor het ontwikkelen van concrete projecten tussen werkgevers en werknemersorganisaties in Nederland om de sociale dialoog in ontwikkelingslanden te verbeteren, is een langzaam proces, zo bleek in 2010. Mogelijkheden zijn er zeker, maar de concrete vertaalslag wordt beïnvloed door de context waarin partners werken.

#### *Focuslandenbeleid*

Het zogenaamde focuslandenbeleid is voor ons een relatief nieuwe vorm van werken. Wij hebben gewerkt op basis van een aantal ideeën over hoe het beleid uitgewerkt kan worden in de focuslanden: meerdere partnerorganisaties, samenwerken met ondersteunende partners, meer fondsen, meer thema's. In 2011 willen wij de ervaringen die we in de verschillende landen hebben opgedaan vastleggen in de focuslandenbeleidsnoties. Daarbij zullen wij ook gebruik maken van de uitkomsten van de context- en organisatieanalyses.

#### *Organisatieanalyse en genderaudit*

In 2010 hebben de organisatieanalyses, na het pilot-jaar 2009, hun definitieve vorm gekregen. De organisatieanalyses hebben in 2010 veel informatie opgeleverd die specifiek zullen bijdragen aan capaciteitsversterking van onze partnerorganisaties. De resultaten daarvan zijn vanaf 2011 zichtbaar.

De ontwikkeling en uitvoering van de organisatieanalyses zijn op een gendersensitieve wijze vormgegeven, zodat die tegelijkertijd veel informatie oplevert over de gendermainstreaming-processen van de partnerorganisatie. De organisatieanalyse geeft een goede analyse van de gendergelijkheid binnen de organisatie (bijvoorbeeld ten aanzien van structuur, cultuur, systemen, personeelsbeleid, cao-processen, representativiteit). Dit levert voldoende informatie op voor concrete aanbevelingen om meer gendergelijkheid te bereiken.

#### *Eerlijke globalisering*

In de samenwerking met Fairfood zal er in minder landen (maximaal zeven landen) intensiever

worden samengewerkt. De landen en partnerorganisaties zullen zorgvuldig worden geselecteerd. Fairfood zal kritisch nagaan of er lobbymogelijkheden zijn in de betreffende voedselsectoren. Door lobbyactiviteiten kunnen bedrijven aangespoord worden om beleid en praktijk te veranderen, wat kan leiden tot arbeidsverbeteringen in het begin van de productieketen.

#### *Landenbeleid*

In 2010 is er bij ons in toenemende mate de behoefte ontstaan om een landenbeleid vast te stellen dat leidend zal zijn voor de werkzaamheden van onze drie verschillende programma's. In 2011 zullen wij een vast stramien ontwikkelen voor dat landenbeleid, op basis van ervaringen die wij hebben opgedaan in El Salvador, Colombia en Cambodja. Het landenbeleid zal ook voor partnerlanden Macedonië, Cambodja, Indonesië, Togo, Benin en Senegal worden ingevuld.

#### *Partnertevredenheidspeiling*

De uitkomsten van de partnertevredenheidspeiling zijn positief. We zullen deze peiling ieder jaar verrichten. Wel is er een aantal aspecten waar we in 2011 opvolging aan willen geven. Er zijn bijvoorbeeld duidelijke indicaties dat de partnerorganisaties beter geïnformeerd willen worden over het thema Eerlijke Globalisering. Daarnaast willen we meer duidelijkheid krijgen over een aantal antwoorden of opmerkingen van partnerorganisaties over onder andere de mate van toepasbaarheid van de PME-methode in alle vakbondscontexten.

#### *Vakbonden onder elkaar (Noord-Zuid en Zuid-Noord)*

De uitwisselingen tussen CNV en de partnerorganisaties is door alle betrokken partijen als succesvol ervaren. De uitwisseling heeft aan de ene kant input gegeven aan de behoefte van de partnerorganisatie (kennis en ervaringen op verschillende thema's). Aan de andere kant hebben de medewerkers van CNV Vakcentrale en CNV-bonden kennis kunnen nemen van kwesties waar partnerorganisaties mee kampen.

De kennis en ervaringen van partnerorganisaties ten behoeve van andere partnerorganisaties (Zuid-Zuid uitwisseling) kunnen nog verder worden uitgewerkt. Dit gaan we in 2011 in verschillende vormen toepassen:

- CNV-bondsbestuurders bezoeken partnerorganisaties om hun kennis en ervaringen in het onderhandelen met meerdere vakbondsstructuren te delen met bondsbestuurders van de partnerorganisaties.
- Vakbondsdelegaties van de partnerorganisaties hebben onderling kennisuitwisseling.
- Vakbondsvertegenwoordigers van partnerorganisaties bezoeken CNV t.b.v. de kennis en ervaring op een groot aantal deelthema's.

## 4. PROGRAMMA LOBBY EN BELEID VOOR FATSOENLIJK WERK

Via lobbyactiviteiten en beleidsbeïnvloeding hebben wij ons in 2010 ingezet voor de verbetering van arbeidsrechten wereldwijd. In landen waar wij vakbondspartners steunen, hebben wij bijvoorbeeld arbeidsrechtenschendingen aan de kaak gesteld. In 2010 hebben we ook gepleit voor voldoende aandacht voor arbeidsrechten in het EU-vrijhandelsakkoord met Colombia en Peru.

Daarnaast hebben wij ons sterk gemaakt voor het respecteren van internationaal erkende arbeidsrechten in internationale productieketens, door bijvoorbeeld deel te nemen in de SER-Commissie IMVO (Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) en de Dutch Coal Dialogue. We hebben onze stem ook laten gelden in samenwerkingsverbanden met Fairfood, Fair Wear Foundation en het Initiatief Duurzame Handel (IDH).

In 2010 hebben wij voorturend gewerkt aan het op de kaart zetten van Fatsoenlijk Werk en sociale dialoog in het Nederlandse beleid op het gebied van ontwikkelingssamenwerking. Immers: wil economische groei werkelijk bijdragen aan armoedebestrijding en ontwikkeling, dan dienen er in een land voldoende waarborgen te zijn voor eerlijke verdeling van welvaart. Lokale vakbonden spelen hierin een belangrijke rol.

### 4.1 Resultaten van CNV Internationaal

In 2010 hebben wij in onze contacten met maatschappelijke organisaties, beleidsmakers, politiek en bedrijfsleven, in Nederland en daarbuiten, structureel aandacht gevraagd voor het belang van Fatsoenlijk Werk en het respecteren van arbeidsrechten.

In de aanloop naar de Millenniumdoelen-top van de Verenigde Naties (20 – 22 september 2010) hebben wij er bij de toenmalige minister van Buitenlandse Zaken Maxime Verhagen op aangedrongen dat hij expliciet aandacht zou vragen voor eerlijke productie en handel. CNV-voorzitter Jaap Smit verwoordde dit in een brief aan de minister: "Respect voor mensenrechten moet volgens ons geen aandachtspunt zijn naast duurzame economische



*Voor en achter de schermen vinden er intensieve gesprekken plaats over het beleid rond Fatsoenlijk Werk.*

groei of private-sector ontwikkeling, maar dient integraal onderdeel te zijn van de strategie om dit te bevorderen. Daarom zou Nederland in zijn bijdrage tijdens de VN-top expliciet aandacht moeten vragen voor het belang van Fatsoenlijk Werk, in relatie tot duurzame economische groei en private sector ontwikkeling." Aan de vooravond van de VN-top heeft Jaap Smit de Millenniumdoelenambassadeur Christiaan Rebergen in een Eerlijk Pak gehesen.

Ook op diverse platforms hebben wij het belang van Fatsoenlijk Werk voor het voetlicht gebracht. Zo hebben wij deelgenomen aan de stakeholders-bijeenkomsten van het Nationaal Contact Punt voor de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, bij het Ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie.

Als deelnemer van het MVO Platform en de Coalitie Eerlijke Handel wezen wij expliciet op het belang van Fatsoenlijk Werk in Internationaal Maatschap-

pelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) en internationale handel. Verder hebben wij, samen met IKV Pax Christi, namens het Colombia Platform een presentatie gegeven over MVO in Colombia, aan een economische missie die in november 2010 Colombia heeft bezocht. CNV Internationaal heeft hierbij specifiek aandacht gevraagd voor het belang van vakbondsvrijheid en sociale dialoog.

In onze contacten met het Europees Vakverbond (EVV) en het Internationaal Vakverbond ITUC maakten wij ook in 2010 regelmatig ons standpunt kenbaar ten aanzien van het EU-vrijhandelsakkoord met Colombia en Peru. Dit doen wij via ons lidmaatschap van de werkgroep 'Trade, Globalisation, Development and Decent Work' van het EVV. Ook hebben wij de bijeenkomsten van het EVV en IVV benut om met vakbonden uit andere (Europese) landen van gedachten te wisselen over standpun-

ten en de strategiebepaling ten aanzien van dit vrijhandelsakkoord.

Wij hebben ons standpunt ten aanzien van het EU-vrijhandelsakkoord met Colombia en Peru regelmatig onder de aandacht gebracht in contacten met beleidsmakers en politici, al dan niet in samenwerking met de Coalitie voor Eerlijke Handel of het Colombia Platform. Naast besprekingen en overleggen waarin dit ter sprake kwam, waren wij ook een van de ondertekenaars van een brief waarin de Tweede Kamer werd verzocht er bij de Nederlandse regering op aan te dringen om het EU-vrijhandelsakkoord door de Europese Raad te laten aanmerken als een zogeheten 'gemengd akkoord': een handelsakkoord wordt aangemerkt als een 'gemengd akkoord' als het clausules bevat op beleidsterreinen die niet onder de bevoegdheden van de EU op handelsbeleid vallen, zoals sociaal beleid.



Misstanden over de arbeidsomstandigheden in de steenkoolindustrie in Zuid-Afrika en Colombia.

## 4.2 Eerlijke energie

In juni 2010 besteedden Nederlandse media (tv-programma Netwerk, de Volkskrant) aandacht aan de arbeidsrechtenschendingen in kolenmijnen in Zuid-Afrika en Colombia. Nederlandse energiebedrijven doen zaken met die kolenmijnen voor de energielevering in ons land. CNV-voorzitter Jaap Smit heeft in het tv-programma Netwerk gesproken over die misstanden. Mede naar aanleiding van aandacht van de politiek en de media heeft Energie-Nederland de Dutch Coal Dialogue (DCC) opgezet, waarin energiebedrijven, mijnbouwbedrijven, ngo's en de vakbeweging (waaronder CNV) vertegenwoordigd zijn en waarbij het ministerie van Economische Zaken, Landbouw en Innovatie als waarnemer optreedt. Centraal hierbij staat het verantwoord winnen en inkopen van steenkool.

## 4.3 Blijvende zorgen om Cuba

Voortdurende zorg blijft over de situatie op Cuba. Wij hebben in 2010 enkele malen contact gehad met het ministerie van Buitenlandse Zaken over de mensenrechtensituatie op Cuba, met name naar aanleiding van de vrijlating en uitzetting van een deel van de gevangenen dissidenten en het massaoantslag van 500 duizend werknemers uit de overheidssector. Het Nederlandse Cuba-beleid is in 2010 ongewijzigd gebleven: daarmee is de handhaving van het gemeenschappelijk standpunt van de EU ten aanzien van Cuba onderschreven.

## 4.4 Arbeidsvoorwaardennota

'Duurzaam werk loont' is de titel van de arbeidsvoorwaardennota 2011 van het CNV. Daarin wordt expliciet aandacht besteed aan ketenverantwoordelijkheid. Zowel in de inleiding als in de paragraaf 'Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen', waarin wordt gemeld: "Daarnaast wil het CNV binnen dit thema (MVO) aandacht binnen sectoren en bedrijven vragen voor [...] ketenverantwoordelijkheid, het respecteren van werknemersrechten wereldwijd." Hiermee is onze inzet ten aanzien van ketenverantwoordelijkheid zichtbaar overgenomen in de CNV-arbeidsvoorwaardennota 2011.

## 4.5 Conclusies en geleerde lessen

Gezien het feit dat het beleid rond Ontwikkelings-samenwerking van het in 2010 aangetreden kabinet Rutte nog in ontwikkeling is, zullen wij er ons in 2011 actief voor in blijven zetten dat Fatsoenlijk Werk voldoende aandacht krijgt in het Nederlandse beleid op het gebied van ontwikkelingssamenwerking. Wij kunnen hier een belangrijke bijdrage aan leveren door betrokken te zijn bij het toekomstige SER-advies over de rol van sociale partners bij het bevorderen van sociale dialoog in ontwikkelingslanden.

De ervaring leert dat het niet altijd even gemakkelijk is om media en politieke aandacht te krijgen voor een technisch en complex thema zoals het EU-vrijhandelsakkoord Colombia en Peru. Ook andere onderhandelingen over deze, en andere Europese, handels- en associatieakkoorden lijken op minder interesse te kunnen rekenen. Het blijkt vaak gemakkelijker om aandacht te krijgen voor concrete cases op het gebied van internationaal ondernemen, dan voor dergelijke akkoorden die van invloed zijn op de spelregels op lange termijn. Hoewel CNV Internationaal hier in het verleden wel in geslaagd is (bijvoorbeeld met de campagne 'Aanpakken die handel') blijft het een uitdaging een breed publiek (en daarmee samenhangend politiek en media) te interesseren voor complexe materie als de handelsakkoorden.

## 5. PROGRAMMA DRAAGVLAKVERSTERING VOOR FATSOENLIJK WERK

In Nederland willen wij een zo breed mogelijk draagvlak creëren en versterken voor het werk van onze vakbondspartners. Om dit te bereiken organiseren wij campagnes en voorlichtingsactiviteiten waarbij wij ons richten op CNV-(kader)leden, maar ook op een breder publiek.

### 5.1 Internationale Collegialiteit in CAO's

Internationale Collegialiteit in CAO's (IC CAO's) zijn cao-afspraken waarbij geld wordt gereserveerd voor vakbondspartners in ontwikkelingslanden. Om de inkomsten hieruit te laten groeien, hebben wij zoveel mogelijk CNV-onderhandelaars geïnformeerd over de mogelijkheden van IC CAO's. In 2010 is IC CAO ook in de CNV Algemene Arbeidsvoorwaarden Nota opgenomen. In 2010 is een inkomstengroei uit IC CAO van maar liefst 91% te zien ten opzichte van 2009.



*Cao-bestuurders Jan Kampherbeek (links) en Theo Katerberg (rechts, beiden van CNV Vakmensen) wisselen kennis en ervaringen uit met Macedonische collega's.*

In totaal is er voor een bedrag van EUR 139.702 toegezegd in zeventien IC CAO's: drie via CNV Dienstenbond en veertien via CNV Vakmensen. In totaal is er voor een bedrag van EUR 121.075 gekoppeld aan vakbondspartners. Voor de overige toegekende gelden wordt er nog een passend project gezocht.

Onze site is in 2010 uitgebreid met een speciaal deel waarin wij de aandacht vestigen op IC CAO's: [www.cnvinternationaal.nl/cao](http://www.cnvinternationaal.nl/cao) Werknemers, CNV-leden, kaderleden, cao-onderhandelaars en bedrijven kunnen op de site ideeën opdoen aan de hand van de projectvoorbeelden en informatie vinden over IC CAO's. Tevens hebben wij in 2010 een IC CAO-special verzorgd van de digitale Wereldnieuwsbrief.

### 5.2 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!'

In 2010 organiseerden wij een publiekscampagne rond het thema Eerlijke Kleding, om de slechte arbeidsomstandigheden in kledingfabrieken in ontwikkelingslanden onder de aandacht te brengen van het Nederlandse publiek.

Met CNV Jongeren voerden wij in het voorjaar van 2010 een online onderzoek uit naar jongeren en Eerlijke Kleding. Belangrijkste uitkomst was dat voor jongeren het geld niet zo zeer een probleem is: zij willen best iets meer betalen voor Eerlijke Kleding. Jongeren vinden het echter wèl een probleem dat zij niet veel weten over Eerlijke Kleding en dat zij niet weten waar die kleding te koop is. Dit vormde voor ons de aanleiding om in samenwerking met CNV Jongeren en Fair Wear Foundation een publiekscampagne op te zetten onder de titel 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!' De campagne startte op 5 mei 2010, tijdens het Nationale Bevrijdingsfestival in Roermond (thema: 'Vrijheid Wereldwijd') in aanwezigheid van de toenmalige minister-president Jan Peter Balkenende. Op die

CNV-bonden	Aantal IC CAO's in 2010	Financiële toekenning IC CAO's in 2010	IC CAO inkomsten in 2010
CNV Vakmensen	14	€ 112.237	
CNV Dienstenbond	3	€ 27.465	
Totaal	17	€ 139.702	€ 121.075

dag haalden wij de eerste 400 handtekeningen op, om de Nederlandse regering op te roepen om het thema 'eerlijke productie en handel' op de agenda te zetten van de Millenniumdoelen-top van de Verenigde Naties die van 20 tot en met 22 september 2010 zou worden gehouden.

Op 10 september 2010 overhandigde CNV-voorzitter Jaap Smit ruim 7.600 handtekeningen aan Christiaan Rebergen, de Nederlandse Millenniumdoelen Ambassadeur.



*De toenmalige premier Jan Peter Balkenende bij de start van de campagne: "Het is goed dat het CNV ook aandacht vraagt voor werkenden in de kledingindustrie in ontwikkelingslanden".*

### 5.3 Jongeren bezoeken project in Cambodja

Deelnemers aan het online onderzoek nodigden wij uit om zich op te geven voor een bezoek aan een kledingfabriek in Cambodja. Ruim honderd jongeren hebben zich daarvoor aangemeld. Na een aantal selectierondes is de 19-jarige Margo Kusters uit Hengelo uitgekozen om de projectreis te maken. Het bezoek vond eind oktober 2010 plaats.

Margo Kusters bezocht onder meer fabrieken waar C&A, Nike, H&M en Zara hun kleding laten maken, ze sprak met vakbondsmensen van partnerorganisaties CLC en C.CAWDU, maar ze kwam ook thuis bij leeftijdgenoten die in de kledingindustrie werken.



*Margo Kusters neemt plaats achter één van de 400 naaimachines in een kledingfabriek in Cambodja.*

In Margo's kielzog reisde ook een camerateam van Lokaal Mondiaal mee die van de reis een documentaire maakte. De 23-jarige rapper MC Lazy trad in de documentaire op als presentator. In Cambodja heeft hij tevens de videoclip opgenomen van zijn nieuwste cd-single 'For the Rights' die gaat over de arbeidsrechten in Cambodja. De documentaire zal onder meer gebruikt worden door CNV Jongeren in gastlessen op middelbare scholen die in 2011 gepland staan.

De campagne 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!' heeft op verschillende manieren de aandacht getrokken door een intensieve samenwerking met verschillende

mediapartners. In september en december zijn er twee media-acties georganiseerd met de gratis krant De Betere Wereld (totale oplage 900.000 exemplaren). Verder zijn ook publiciteits- en advertentie-acties georganiseerd met de Volkskrant (september), Metro (september en december) en het Friesch Dagblad (december), en met het opinietijdschrift Volzin (september) en de life style- en mode-tijdschriften Linda, Viva, Marie-Claire en Esta (december). Ook hebben wij in de ledenbladen van het CDA en GroenLinks geadverteerd.

#### 5.4 CNV Panelonderzoek

Zo'n zes keer per jaar organiseert het CNV een panelonderzoek onder haar leden, waarbij de mening wordt gepeild over diverse onderwerpen. In januari en december 2010 zijn CNV Panelonderzoeken gehouden waarbij onder meer het werk van CNV Internationaal centraal stond. Aan het onderzoek in december hebben 1.043 panelleden meegedaan. Van hen kent 79 procent het werk van CNV Internationaal (2009: 57 procent). Van de ondervraagden zegt 88 procent op de hoogte te zijn van de arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden.

Particuliere relaties zijn personen die CNV Internationaal financieel steunen, middels losse giften of periodieke donaties. Op 31 december 2010 telden wij 20.045 particuliere relaties. Ten opzichte van 2008 (basisjaar) is dit een groei van 17,9 procent. In 2010 is in totaal een bedrag van EUR 111.562 opgehaald aan particuliere giften. Dit bedrag is vrijwel gelijk aan het bedrag in 2009.

#### 5.5 Handtekeningenacties

In 2010 zijn verschillende vormen van handtekeningenacties georganiseerd. Er werd een actie georganiseerd met handtekeningenkaarten (response: 1,0%). Daarnaast werden twee digitale acties georganiseerd (gemiddelde response: 16%). Ook is voor het eerst gebruik gemaakt van een Twitition, waarbij via Twitter een petitie werd uitgezet. Hieraan hebben in totaal 102 Twitteraars meegedaan. De gemiddelde response bedraagt 8,5%, waarbij opvalt dat online acties duidelijk hogere responsecijfers opleveren.



*Jongeren (met CNV-zonnebril) op het Nationale Bevrijdingsfestival in Roermond doen massaal mee aan de handtekeningenactie voor Eerlijke Kleding.*

#### 5.6 Conclusies en geleerde lessen

In 2010 hebben we actief de cao-bestuurders van de CNV-bonden benaderd met voorlichtingsbijeenkomsten over IC CAO's. Deze actieve benadering zullen we in 2011 voort zetten, omdat die er mede voor hebben gezorgd dat de inkomsten uit IC CAO's sterk zijn gestegen in vergelijking tot 2009.

Uit het CNV Panelonderzoek onder CNV-leden (december 2010) blijkt dat het met de bekendheid van CNV Internationaal de goede kant op gaat. Van de deelnemers zegt 79% het werk van CNV Internationaal te kennen: een stijging van 22% ten opzichte van het CNV Panelonderzoek van januari 2010. Van de CNV-leden vindt 57% het werk van CNV Internationaal belangrijk tot zeer belangrijk: een ruime meerderheid.

Klassieke handtekeningenacties met kaartjes blijken de laatste jaren steeds minder op te leveren. Daarom is in 2010 voor het eerst met een petitie op Twitter (Twitition) gewerkt. In 2011 zullen we dergelijke nieuwe methoden inzetten naast de bekende handtekeningenacties.

De thematiek van de campagne 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!' is goed aangeslagen. Media hebben er vaak over bericht en ook andere organisaties hebben aandacht besteed aan de campagne. Eind 2010 hebben we daarom besloten om de campagne door te laten lopen in 2011, ook omdat er in dat jaar zich veel gelegenheden voordoen om aandacht te besteden aan het thema.

## 6. GEÏNTEGREERDE WERKWIJZE

In onze werkzaamheden en activiteiten proberen wij onze drie programma's (Sterke Partnerorganisaties, Lobby en Beleid en Draagvlakversterking voor Decent Work) zo veel mogelijk aan elkaar te verbinden. Deze geïntegreerde werkwijze is sinds 2009 versterkt toegepast. Zo vormen de focuslanden en de vier thema's (sociale dialoog, gender, informele economie en eerlijke globalisering) de leidraad in al onze drie programma's. Een goed voorbeeld van deze werkwijze is te zien in het werk dat wij met en voor onze partnerorganisatie in Cambodja hebben uitgevoerd.

### Cambodja

Decennialang ging de Cambodjaanse bevolking gebukt onder oorlog en geweld. Naar schatting 1,5 miljoen Cambodjanen kwamen daarbij om het leven. Pas in de jaren negentig keerde de relatieve rust terug en werden democratische verkiezingen gehouden.

Op economisch vlak begon Cambodja zich na 2004 sterk te ontwikkelen, totdat rond 2009 de economische crisis wereldwijd om zich heen greep. Groeisectoren waren de textielsector, bouw, landbouw en het toerisme.

### Crisis in de kledingsector

Onze partnerorganisatie in Cambodja is de vakcentrale Cambodian Labor Confederation (CLC). De CLC bestaat uit verschillende bonden, zoals die voor de textiel: C.CAWDU. Deze bond is er in geslaagd om in vijf jaar te groeien van vijfduizend naar 50 duizend leden.

In 2010 heerste een grote crisis in de textielsector in Cambodja. Het minimumloon in de textielsector in Cambodja bedraagt 50 dollar (40 euro) per maand. Dit loon is de laatste vijf jaar onveranderd gebleven. De moordende competitie tussen de fabrieken die kleding produceren voor grote merken als Nike, GAP en Levis zet een enorme druk op de arbeidsvoorwaarden. Volgens een onafhankelijk onderzoeksinstelling is het minimumloon onvoldoende om te overleven. Gesteund door de adviescommissie legden in februari 2010 de vakbonden

een voorstel op tafel om het minimumloon te verhogen tot 93 dollar (74 euro). De onderzoekinstelling heeft berekend dat met die loonstijging, werkgevers nog steeds een winstmarge van 31% behouden. De werkgevers gingen niet akkoord en na maandenlange onderhandelingen besloot de vakbeweging om over te gaan tot een staking. Gevolg was dat enkele honderden stakende werknemers werden geschorst.

Met steun van onder andere CNV Internationaal en de internationale Schone Kleren Campagne wist onze partnervakbond CLC/C.CAWDU de werkgevers in de textielsector (GMAC) onder druk te zetten, wat er uiteindelijk toe leidde dat de meeste van de 800 geschorste werknemers weer aan de slag konden. Het minimumloon werd overigens beperkt verhoogd.

### Programma Sterke partnerorganisaties voor Fatsoenlijk Werk

In een land als Cambodja is overduidelijk te zien dat sterke vakbonden nodig zijn om de naleving van arbeidsrechten te waarborgen. Daarom steunen wij onze partnervakbonden in Cambodja onder meer bij de opbouw van hun organisatie.

In 2010 werden in elf bedrijven in de textiel 3.244 werknemers als nieuw lid ingeschreven (75 procent vrouwen). Er werden 528 werknemers gekozen tot kaderlid (60 procent vrouwen). Er deden 275 mensen (85 procent vrouwen) mee aan basisvakbondstraining. In elf fabrieken vonden vakbondsverkiezingen plaats. Vijf bedrijfsbonden waren al geregistreerd en zes hebben een registratieprocedure lopen bij het Ministerie van Arbeid.

De CLC werkt hard aan de training van met name vrouwelijke vakbondsleiders. In 2010 is er een brede laag van vrouwelijk kader opgeleid, met name in die sectoren waar een meerderheid aan vrouwen werkt, zoals in de textielsector. Dit geeft op termijn hoop op meer vrouwen in de top van deze bonden. In 2010 hebben wij samen met CLC twee onderzoeken laten uitvoeren door onafhankelijke onder-

zoekers. De contextanalyse had betrekking op de context waarin de CLC als vakbond moet werken: zo werd goed in kaart gebracht met welke sociaal-economische, politieke en vakbondsspecifieke aspecten de CLC geconfronteerd kan worden in haar werk.

Daarnaast is een organisatieanalyse uitgevoerd, in nauwe samenwerking met de CLC en de aangesloten bonden. Er werd nauwkeurig in beeld gebracht hoe de organisatie in elkaar steekt en werkt. Door deze organisatieanalyse werd inzichtelijk waar verbeteringen nodig zijn.



#### ***Programma Lobby en beleid voor Decent Work***

Wij hebben via lobby-activiteiten de CLC/C.CAWDU gesteund in haar strijd rond de minimumlonen. CNV-voorzitter Jaap Smit heeft de kwestie onder de aandacht gebracht van de Nederlandse regering, als onderdeel van een wereldwijde lobby-actie ter ondersteuning van de vakbeweging in Cambodja. Ondersteund door acties onder CNV-leden en andere publieksgroepen in Nederland hebben wij gepleit voor het ongedaan maken van de schorsing van de stakende werknemers.

Via de internationale Schone Kleren Campagne hebben wij samen met onze Belgische collega-vakbond ACV op politiek niveau aandacht gevraagd voor de situatie in de Cambodjaanse kledingindustrie.

#### ***Programma Draagvlakversterking voor Decent Work***

Via de campagne 'Eerlijke Kleding? Draag het uit!' (zie ook hoofdstuk 5) hebben wij bij CNV-leden en andere publieksgroepen de problematiek in de kledingindustrie onder de aandacht gebracht.

Zo hebben wij een digitale schrijfactie opgezet waarbij website-bezoekers actief betrokken werden doordat zij per mail een brief konden verzenden aan de Cambodjaanse overheid en aan Cambodjaanse bedrijven om aan te dringen op een leefbaar minimumloon voor de kledingarbeiders en op het respecteren van de arbeidsrechten.

Met het bezoek aan Cambodja van de 19-jarige Nederlandse studente Margo Kosters, konden wij ook de persoonlijke gevolgen van de stakingen in beeld brengen. De documentaire ('The Worker Can Wait') die van dit bezoek werd gemaakt, vertelde de verhalen van de geschorste werknemers. De documentaire is te zien op Youtube, Vimeo en via de website van CNV Internationaal. Tijdens haar reis hield Margo Kosters een weblog bij die via verschillende sociale media werd overgenomen.

## 7. BESTUUR EN ORGANISATIE

### 7.1 Beheersstructuur

De doelen, resultaten en activiteiten van CNV Internationaal zijn ingebed in de bestuurlijke structuur van CNV. De werkorganisatie bereidt voor, het bestuur besluit en vervolgens voert de werkorganisatie uit. CNV Internationaal maakt onderdeel uit van CNV Vakcentrale. Daarmee vallen wij rechtstreeks onder de verantwoordelijkheid van het Dagelijkse Bestuur (DB) van CNV Vakcentrale. In 2010 trad een volledig nieuw DB van CNV Vakcentrale aan: Jaap Smit (voorzitter), Maurice Limmen (vice-voorzitter) en Pieter de Vente (algemeen secretaris/penningmeester).

Het DB van CNV Vakcentrale valt onder de verantwoordelijkheid van het Algemeen Bestuur (AB), waarin de voorzitters van alle CNV-bonden en het DB gezamenlijk zitting hebben. Ten aanzien van internationale samenwerking werd het AB ook in 2010 vertegenwoordigd door de Commissie Internationaal (CI), waarin afgevaardigde bestuurders van de CNV-bonden zitting hebben. De CI kwam bijeen ter informatie, bespreking en besluitvorming over zaken van CNV Internationaal. De toekenning van financiering aan partnerorganisaties vond in alle gevallen expliciet plaats door de CI, op basis van inhoudelijke advisering door de werkorganisatie.

### 7.2 Strategie en Beleid

Er waren geen wijzigingen in bestuurlijke plannen en prioriteiten die van invloed waren op het werk van CNV Internationaal. Het Bestuursplan 2007 - 2010 vormde voor 2010 opnieuw het kader waarbinnen wij opereerden. Voor de werkzaamheden van CNV Internationaal bestaan sinds 2008 een eigen visie, missie en strategie ten aanzien van verdere ontwikkeling. Hierin zijn gedurende 2010 geen veranderingen aangebracht.

#### *Missie statement*

Onze missie luidt: "Wij bestrijden armoede door wereldwijd vakbonden en andere organisaties te versterken, die zich door sociale dialoog inzetten voor de naleving van arbeidsrechten. In dat kader informeren, mobiliseren en ondersteunen wij organisaties daar en hier op doelmatige, transparante en betrouwbare wijze. Wij vragen hen daarbij solidariteit te tonen en verantwoordelijkheid te nemen."

#### *Strategische richtingen*

Onze strategie omvat vijf belangrijke strategische richtingen:

- kwaliteitsverbetering
- complementariteit
- draagvlakversterking
- donordiversificatie
- versterking van de interne organisatie

#### *Beleidsthema's*

Vanuit de strategie wordt gewerkt met een viertal beleidsthema's, deze zijn sinds 2008 in toenemende mate leidend in de keuzes ten aanzien van medefinancieringsactiviteiten, beleidsbeïnvloeding en draagvlakversterking. De thema's zijn:

- gendergelijkheid
- informele economie
- eerlijke globalisering
- sociale dialoog

### 7.3 Personeel en organisatie

In 2010 daalde het ziekteverzuim (4,5 %), in vergelijking met het voorafgaande jaar en lag daarmee onder het gemiddelde van CNV Vakcentrale. Daarmee was 2010 het derde achtereenvolgende jaar waarin het ziekteverzuim terug liep. Er waren enkele wijzigingen in het personeelsbestand: twee medewerkers namen afscheid terwijl drie nieuwe collega's werden aangesteld.



1. Conny Wedda (kwaliteitsbewaking en PME)
2. Jan Gerrit van Norel (hoofd)
3. Rinze Tjeerdsma (lobby en beleid)
4. Klaaske Zwart (programma-assistentie)
5. Corita Johannes (webredactie en programma-assistentie)
6. Esther Droppers (relatiebeheer Westelijk Afrika)
7. Jan Ridder (relatiebeheer Azië)
8. Eugène Litamahuputty (campagnes)
9. Martijn Hordijk (lobby en beleid)
10. Gemma Andriessen (tijdelijke medewerker relatiebeheer Latijns-Amerika)
11. Marjolein Groenewegen (relatiebeheer Latijns-Amerika en Zuidelijk Afrika)
12. Marianne Lips (relatiebeheer Latijns-Amerika)
13. Karen Bouwsma (relatiebeheer Centraal- en Oost-Europa en IC CAO)

## 7.4 Financiële resultaten

In tabel 1 is het overzicht van betalingen in geheel 2010 weergegeven. Het betreft medefinancieringsbedragen per partnerland.

Wij hebben een onderverdeling gemaakt naar CNV-partnerlanden die tevens partnerland van het Ministerie van Buitenlandse Zaken en/of Minst-ontwikkeld Land (MOL) zijn, en de CNV-partnerlanden waarvoor dat niet geldt. Voor de eerstgenoemde categorie geldt dat deze vanaf eind 2012 minimaal 60 procent moet beslaan van het totaal aan activiteiten. Wij realiseerden in financieel opzicht voor 2010 het percentage van 74 procent (in 2009: 72,8 procent). Voor alle financieringsbronnen tezamen was het aandeel 72,4 procent.

De incidentele financiering, zoals genoemd in tabel 1, betreft de medefinanciering van:

- bijeenkomsten van twee internationale beroepsfederaties waarmee CNV-bonden zijn gelieerd.
- eigenstandige projecten in drie landen met IC CAO- en campagneopbrengsten
- een initiatief gericht op verbetering van arbeidsrechten via Nederlandse consumenten: een project dat door Fair Wear Foundation wordt uitgevoerd
- het partnertevredenheidsonderzoek

**TABEL 1: Bestedingen in 2010 per land: VMP en Overige Financiering**

	CNV-partnerlanden, tevens BZ-partnerland en/ of MOL	Financieringsbronnen		Bedrag in €	
		VMP	Overig		
1	Benin	X	X	228.456	
2	Cambodja	X	X	317.420	
3	Colombia	X	-	301.260	
4	Ghana	X	-	99.036	
5	Guatemala	X	X	76.293	
6	Guinee	X	-	88.495	
7	Indonesië	X	X	534.358	
8	Macedonia	X	-	221.202	
9	Madagascar	X	X	104.004	
10	Moldavië	X	-	119.807	
11	Nepal	X	-	16.625	
12	Nicaragua	X	-	48.716	
13	Niger	X	-	93.447	
14	Pakistan	X	X	104.285	
15	Senegal	X	-	120.293	
16	Sri Lanka	X	-	152.565	
17	Togo	X	X	161.032	
18	Zuid-Afrika	X	-	116.071	
	<b>Sub-totaal</b>			2.903.365	(= 72,4 %)

Overige CNV-partnerlanden		Financieringsbronnen		Bedrag in EUR	
		VMP	Overig		
19	Chili	X	X	86.125	
20	Costa Rica	X	X	196.366	
21	Cuba	X	-	27.224	
22	El Salvador	X	X	148.026	
23	Honduras	X	-	173.050	
24	Hongarije	-	X	18.370	
25	Kameroen	X	X	70.491	
26	Namibië	X	-	78.316	
27	Panama	X	-	56.057	
28	Paraguay	X	-	135.821	
29	Roemenië	-	X	9.000	
<b>Sub-totaal</b>				998.846	(= 24,9 %)

Incidentele financiering		Financieringsbronnen		Bedrag in EUR	
		VMP	Overig		
30	Bangladesh	-	X	1.350	
31	Servië	-	X	13.605	
32	Venezuela	-	X	3.730	
	Partnertevredenheidsonderzoek, Campagneproject FWF, BWI, ABCW	X	-	88.414	
<b>Sub-totaal</b>				107.099	(= 2,7 %)

<b>Grand Total</b>				4.009.310	(= 100 %)
--------------------	--	--	--	-----------	-----------

De verschillenanalyse van de bestedingen voor de outputgebieden in de drie programma's (Tabel 2) laat zien dat binnen het programma Sterke Partnerorganisaties een relatieve verschuiving is opgetreden in 2010 ten opzichte van 2009 van in het bijzonder outputgebied 1 naar outputgebied 2. Dit is overeenkomstig met de planning van CNV Internationaal: in toenemende mate wordt kennisontwik-

keling bij partnerorganisaties gefaciliteerd. Voor het programma Lobby en Beleid geldt dat er een onderbesteding is van € 42.050. Deze onderbesteding is veroorzaakt doordat er op het gebied van campagnes een intensieve samenwerking bestond met het programma Draagvlakversterking. Daardoor zijn veel kosten ondergebracht onder Draagvlakversterking, waardoor in dit programma juist een overbesteding is te constateren van € 71.783.

**TABEL 2: Bestedingen VMP per outputgebied**

Programma Sterke Partnerorganisaties	Begroting (in €)	Uitgaven (in €)
Output 1: Kwaliteit projectbeheer	2.900.000	3.053.371
Output 2: Kennis beschikbaar gesteld aan partnerorganisaties	1.300.000	537.260
Output 3: Faciliteren contacten en/ of netwerken aan partnerorganisaties	169.694	235.064
<b>Totaal</b>	<b>4.369.694</b>	<b>3.825.695</b>

Programma Lobby en Beleid	Begroting (in €)	Uitgaven (in €)
Output 1: Versterkt beleid private sector	0	0
Output 2: Duurzamer EU - associatieverdragen met Midden-Amerika	12.500	700
Output 3: Verbeterde naleving arbeidsrechten in partnerlanden	10.000	750
Output 4: Respect arbeidsrechten in keten	25.000	4.000
<b>Totaal</b>	<b>47.500</b>	<b>5.450</b>

Programma Draagvlakversterking	Begroting (in €)	Uitgaven (in €)
Output 1: CNV Bedrijvenbond en CNV Dienstenbond geven inhoud aan MVO	20.000	22.761
Output 2: Steun CNV-leden aan arbeidsrechten in ontwikkelingslanden	115.000	228.308
Output 3: Samenwerking stakeholders met CNV Internationaal	44.286	0
<b>Totaal</b>	<b>179.286</b>	<b>251.069</b>

## **Colofon**

Vormgeving: Marjoleine Reitsma  
Druk: Sauterelle, Cothen  
Foto's: CNV Internationaal, tenzij anders vermeld.  
Helen van Dijk (p. 28), Erik Kottier (p. 19),  
Bas de Meijer (p. 5, 11, 16, 24), Maarten Schuth (p. 23),  
Lokaal Mondiaal/André van der Stouwe (cover).

Augustus 2011

CNV Internationaal

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

Telefoon: 030 - 751 12 65

E-mail: [internationaal@cnv.nl](mailto:internationaal@cnv.nl)

Internet: [www.cnvinternationaal.nl](http://www.cnvinternationaal.nl)

Giften: rekeningnummer 12 55 300



**Internationaal**

111615510999