



Jaarverslag 2022
Dialogue@Work

Inhoud (klikbaar)

Vooruit	3
Managementsamenvatting	4
Tijdslijn werk in uitvoering	10
Impact wereldwijd	13
1 Verandering in context	14
2 Resultaten	20
2.1 Versterking van de inclusieve sociale dialoog	21
2.2 Verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketen	29
2.3 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren	48
2.4 Realisering gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap voor vrouwen	52
3 PMEL	58
3.1 Geleerde lessen	59
3.2 Reflectie op de Theory of Change	62
3.3 Risico's en mitigatie	62
3.4 Kernindicatoren	63
4. Duurzaamheid, resultaten op lange termijn	65
Bijlagen	71
1. Reflectie op de leeragenda	72
2. Risico's en mitigatie	74
3. Afkortingen	79
4. Begrippen	81

Vooruit

Het jaar 2022 stond in het teken van verandering en bijzondere stappen voorwaarts. CNV Internationaal probeerde met vernieuwende methodes werk te maken van 100% eerlijk werk voor iedereen.

Vernieuwend was het gebruik van onze innovatieve tool, de 100% Fair Work Monitor. Met deze tool kunnen wij in de toekomst de situatie van werkenden nog beter in kaart brengen. Nog belangrijker, het geeft lokale vakbonden een sterkere positie in de gesprekken met werkgevers en overheden. Dit helpt ons een beter beeld te krijgen van de problematiek in de verschillende sectoren. 2022 was het jaar waarin we deze tool verder konden uitrollen en steeds meer successen konden laten zien.

Een andere vernieuwing is dat CNV meer gebruik is gaan maken van klachtenmechanismes. Dit kan een effectieve manier zijn om een probleem hoog op de agenda te krijgen. Zo dienden we in het voorjaar samen met mijnwerkersvakbonden uit Colombia en Peru een klacht in bij het Single Entry Point (SEP) van de Europese Unie. Kern van deze klacht is de schending van de rechten van mijnwerkers die werken via uitzendbureaus. Het was voor de allereerste keer dat een vakbond een klacht indiende bij de Europese Commissie om de arbeidsomstandigheden in de mijnen aan het licht te brengen. We willen hiermee bereiken dat de Europese Unie met beide landen samenwerkt om de naleving van het duurzaamheidshoofdstuk van de handelsverdragen te verbeteren. Met ons werk dragen we bij aan het bereiken van meerdere Duur-

zame Ontwikkelingsdoelen, met name aan SDG8, eerlijk werk en economische groei. Samen met de [coalitie Building Change](#) informeerden we Kamerleden over het belang van SDG8. De Tweede Kamer nam op 11 oktober [een motie](#) aan waarin stond “dat waardig werk van SDG8 een cruciaal deel is van internationale handel en dat het werk van vakbonden en werkgeversorganisaties hierin een belangrijke rol spelen.” Wij waarderen dat hiervoor extra budget is toegekend. In 2023 kunnen we hierdoor ons werk op sociale dialoog in combinatielanden, waar hulp en handel samengaan, versterken.

We zorgen daarbij dat jongeren in de sociale dialoog hun stem kunnen laten horen. Jongeren kunnen verbinden en zijn heel goed in staat mee te denken over oplossingen voor problemen die jongeren raken. Zo sprak ik in november in Senegal met Adama, de bevrogen leider van het jongerencomité van vakbond UDTs die opkomt voor jongeren die noodgedwongen vaak eindeloos onbetaald stage doen. Het comité kreeg het voor elkaar dat er vijftien keer meer budget beschikbaar is zodat meer jongeren een (betaalde) stageplek kunnen krijgen .

Voor u ligt het jaarverslag 2022, een jaar waarin vakbondsvrijheid misschien nog wel meer onder druk is komen te staan dan voorgaande jaren. Maar samen met onze partnervakbonden gaan we moedig voorwaarts, voor 100% eerlijk werk.

Elles van Ark

Managing director CNV Internationaal

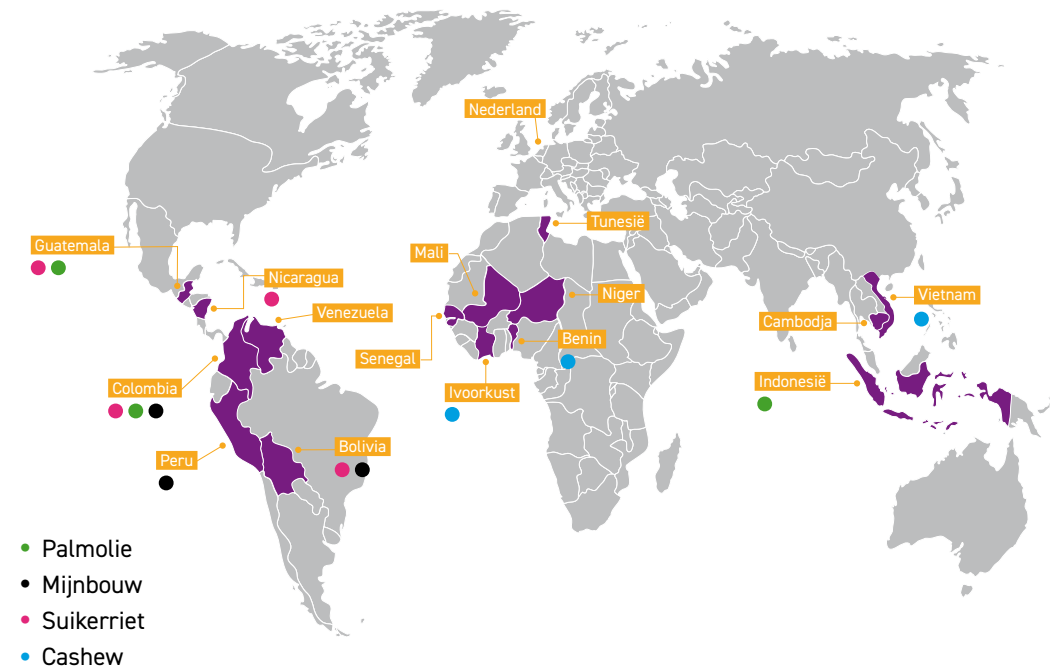


Managementsamenvatting

CNV Internationaal werkt - dankzij het Vakbondsmede-financieringsprogramma (VMP) van het ministerie van Buitenlandse Zaken - aan het versterken van de positie van werknemers in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. We doen dit in ons programma Dialogue@Work door samen te werken met partnervakbonden en door op te komen voor werknemersrechten bij bedrijven en overheden. Zo bestrijden we armoede en dragen we bij aan goede arbeidsomstandigheden. Op die manier werken we aan het realiseren van Sustainable Development Goal (SDG) 8: eerlijk werk en economische groei. We dragen ook bij aan andere doelen, met name SDG5 (gendergelijkheid, met name subdoelen 5.1, 5.2 en 5.5) en SDG10 (ongelijkheid verminderen, subdoel 10.2). Economische groei is pas duurzaam als kapitaal, arbeid en grondstoffen verantwoordelijk worden ingezet en als winsten en inkomens eerlijk verdeeld worden tussen burgers en bedrijven.

CNV Internationaal versterkt de positie van werknemers in zowel de formele als ook de informele economie. Via Dialogue@Work werkt CNV Internationaal aan vier kernresultaten:

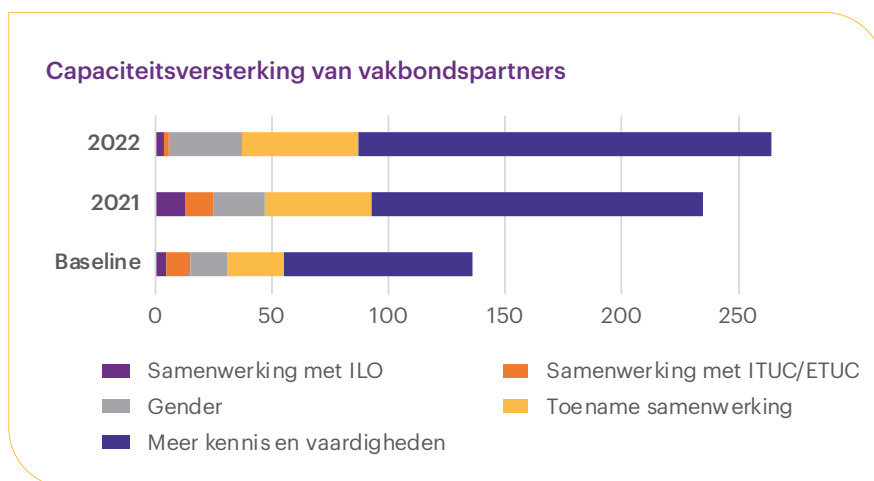
- Versterkte inclusieve sociale dialoog;
- Verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketens;
- Grotere inzetbaarheid van jongeren;
- Gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap van vrouwen op het werk.



Om deze resultaten te bereiken, werkte CNV Internationaal in 2022 in vijftien landen op drie continenten:

- Afrika: Benin, Ivoorkust, Mali, Niger, Senegal, Tunesië
- Azië: Cambodja, Indonesië, Vietnam
- Latijns-Amerika: Bolivia, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Peru en Venezuela

In deze landen staan de maatschappelijke ruimte en arbeidsrechten onder druk. Ook beïnvloedden we het beleid in Nederland en op Europees en internationaal niveau.



Just transition

2022 stond in het teken van de oorlog in Oekraïne, met een energiecrisis tot gevolg. Hierdoor versnelde de energietransitie,

wat de vraag naar metalen uit landen als Peru en Bolivia deed toenemen. De impact van onze energietransitie op mijnwerkers in deze landen is groot. Veel mijnwerkers werken outsourced, als uitzendkracht, tegen slechte arbeidsvoorwaarden. In dit kader zet CNV Internationaal zich daarom in voor een just transition. We publiceerden hierover het [rapport 'Towards a just energy transition – labour rights risks in the Latin American mining sector'](#).

Om de kwetsbare positie van mijnwerkers te verbeteren en vanwege de schending van duurzaamheidsafspraken in het handelsverdrag, heeft CNV Internationaal in samenwerking met vakbondspartners uit Colombia en Peru een klacht ingediend bij het Single Entry Point van de Europese Unie. Hiermee waren we de eerste vakbond die van deze mogelijkheid gebruik maakte.

Het belang van sociale dialoog voor leefbaar loon

De oorlog in Oekraïne zorgde voor inflatie wereldwijd, waardoor de kosten van levensonderhoud stegen. In dit kader publiceerden CNV Internationaal en haar vakbondspartners een [position paper](#), waarin we het belang van een goede sociale dialoog voor een leefbaar loon benadrukken. We lobbyden in verschillende netwerken, zoals binnen het suikerrietplatform Bonsucro waar een werkgroep voor leefbaar loon is ingesteld met CNV Internationaal als trekker. In een aantal landen en sectoren zijn aanzienlijke loonsverhogingen doorgevoerd, mede dankzij het werk van CNV Internationaal.



Voorbeelden zijn:

- In Nicaragua is een loonsverhoging van 9,5% voor alle werknemers in de suikerrietsector op landelijk niveau afgesproken.
- In Ivoorkust en Benin is het minimumloon op nationaal niveau verhoogd met respectievelijk 25% en 30%.
- In Colombia zijn de arbeidsvoorwaarden bij kolenmijnbedrijf Drummond Ltd. verbeterd, inclusief loonsverhogingen voor de komende drie jaar.

Ondanks deze successen gingen de reële lonen van werknemers wereldwijd er in 2022 op achteruit ([ILO, Global Wage Report 2022-23](#)).

Einde coronamaatregelen

2022 was ook het jaar waarin de coronamaatregelen wereldwijd werden versoepeld. Reizen was weer mogelijk, wat ten goede kwam aan de lobbyactiviteiten. Enkele belangrijke fysieke bijeenkomsten in 2022 waren:

- Een bijeenkomst in Guatemala met alle partnervakbonden in de suikerrietsector van Latijns-Amerika . Een unicum gezien het feit dat er amper vakbondsvrijheid in het land is.
- De conferentie van de Round Table for Sustainable Palm Oil (RSPO) in Kuala Lumpur, waar we een deelsessie organiseerden over informeel werk, vooral uitgevoerd door vrouwen, op palmolieplantages.

- Een bijeenkomst voor West-Afrikaanse vrouwelijke vakbondsleiders in Senegal. Zij wisselden ervaringen uit op het gebied van gendergelijkheid en strategieën voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 over geweld en intimidatie op het werk.

Digitale tool: 100% Fair Work Monitor

Een belangrijk middel in de sociale dialoog en onderhandelingen was de door CNV Internationaal ontwikkelde participatieve digitale monitoringstool: de 100% Fair Work Monitor.

In Latijns-Amerika hebben we met vakbondspartners deze tool succesvol ingezet. Zij kregen daarmee inzicht in zaken als arbeidsrechten en lonen binnen bedrijven. Hiermee versterken vakbonden hun onderhandelingspositie. CNV Internationaal gebruikt deze inzichten ook voor het agenderen van leefbaar loon binnen bijvoorbeeld duurzaamheidskeurmerk Bonsucro voor de suikersector. Op sectorniveau publiceerden we de eerste resultaten van de tool in de suikerrietsector: '[Labour Rights Observatory](#)'.

In Cambodja hebben we in het kader van innovatie een eerste pilot gedaan met de monitor in de textielsector. De resultaten hiervan gebruikte de partnervakbond bij de minimumloononderhandelingen, wat heeft geleid tot een loonsverhoging, een stap op weg naar leefbare lonen. Na deze succesvolle pilot zetten we



dit, rekening houdend met de geleerde lessen, vanaf 2023 voort in de textielsector binnen het kader van het STITCH-programma.

Informele economie

CNV Internationaal komt op voor de rechten van informele werknemers. Het gaat hier om werknemers die - in de wet of in de praktijk - niet of onvoldoende worden beschermd door formele regelingen. Uitzendwerk (outsourcing) is hier ook een onderdeel van. Vaak zijn informele werknemers lastig te vertegenwoordigen, omdat ze niet georganiseerd zijn en niet worden vertegenwoordigd door vakbonden.

- Binnen RSPO zorgde CNV Internationaal dat de informele sector nu een erkend thema is. Op de jaarlijkse RSPO-conferentie organiseerden we een sessie over outsourced arbeiders en arbeiders zonder contract in de palmoliesector.
- In Peru worden vakbonden van outsourced mijnwerkers nu erkend in de wet als partij in de cao-onderhandelingen. Een succes waar onze partnervakbond FENTECAMP aan bijdroeg. Mijnbouwbedrijven weigeren echter deze nieuwe regels na te leven.
- In Benin trainden we kleine producenten in de cashewsector. We gaven informatie over de inhoud en juridische mogelijkheden van ILO-verdragen 87, 98 en 129 over vakbondsvrijheid en arbeidsinspectie in de landbouw. Dit soort trainingen zijn belangrijk om kleine producenten in de informele landbouwsector te mobiliseren.



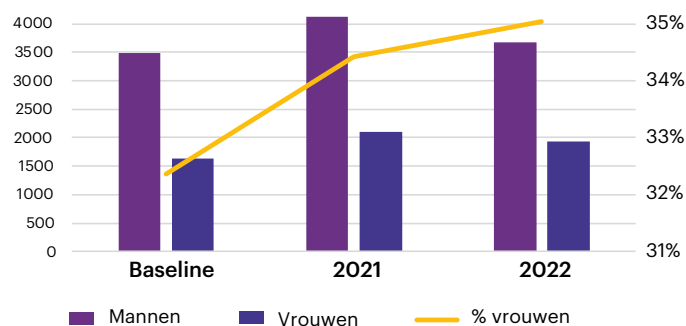
Vrouwen doen op palm-olieplantages vaak informeel werk, ze helpen hun man mee maar hebben zelf geen vast contract en dus geen enkele zekerheid.

Gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap van vrouwen op het werk

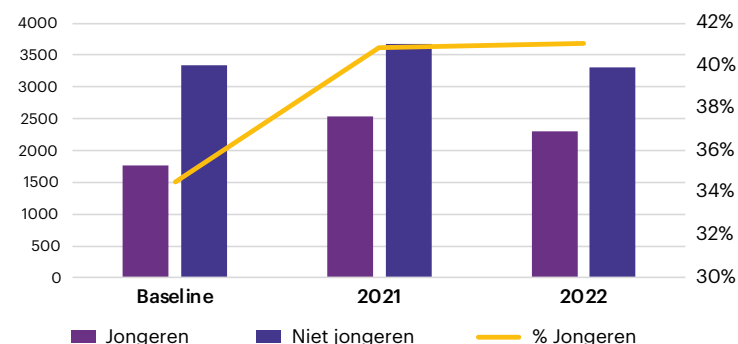
In 2022 hebben we vakbondsleiders getraind in transformatief leiderschap. Hierdoor kwamen meer vrouwen binnen vakbonden in leidinggevende posities. Aan de hand van de participatieve genderaudit namen de partnervakbonden in West-Afrika zichzelf onder de loep.

In bijna alle landen lobbyden we voor [ratificering van ILO-verdrag 190](#) tegen gendergerelateerd geweld en (seksuele) intimidatie op het werk.

Deelname aan leeractiviteiten en leiderschapstraject vrouwen



Deelname aan leeractiviteiten en leiderschapstraject jongeren



Jongeren in Afrika

In Afrika is 70% van de bevolking jonger dan 30 jaar en de werkloosheid onder jongeren in Afrika is groot. Samen met onze vakbondspartners werkten we aan het verbeteren van de arbeidspositie en de verhoogde inzetbaarheid van jongeren. Zo hebben we gepleit voor de herinvoering van werkgelegenheids- en jeugdbelastingen voor werkgevers in Mali, en we werkten aan capaciteitsopbouw van jongeren zodat zij zelf lobby kunnen voeren. Bij de EU-Afrika top hebben we gepleit voor het beter betrekken van Afrikaanse jongeren.





Tijdslijn | 2022



25 januari Monitoring duurzaamheid in handel

CNV Internationaal presenteert non-paper over hoe maatschappelijke organisaties de monitoring van de duurzaamheidshoofdstukken in vrijhandelsakkoorden kunnen verbeteren.

Video

23 februari Peru pakt excessen in uitbesteding werk in mijnbouw aan

Mijnwerkers met uitzendcontracten voeren wekenlang actie tegen uitbuiting. De Peruaanse regering past de uitbestedingswet aan. Vanaf nu kunnen vakbonden ook namens uitzendkrachten onderhandelen.

Nieuws

16 maart Vakbondsleiders Cambodja op borgtocht vrij

8 van de 11 Cambodjaanse vakbondsleiders die begin 2022 waren opgepakt bij vreedzame acties, komen op borgtocht vrij.

Nieuws

23 maart #NioFarBoulotJeunes: Samen sterk voor jongeren en werk

Senegalese influencers Ninou en Kaay Job lanceren met vakbond UDTs #NioFarBoulotJeunes en gaan in gesprek met jongeren over werk.

Interviews en videos



22 april Eerste resultaten 100% Fair Work Monitor suikersector

Samen met Profundo publiceert CNV Internationaal de eerste resultaten uit de 100% Fair Work Monitor vanuit het 'Labour Rights Observatory' in de suikerrietsector.

Dashboard

Video

29 april Air France zegt personeel in Niger ten onrechte ontslag aan

Onder het mom van de coronapandemie dreigt Air France 6 werknemers in Niger per 1 juni collectief te ontslaan. Vakbondspartner CNT roept op tot sociale dialoog. Uiteindelijk worden 5 van de 6 toch aangenomen door een onderaannemer.

Nieuws



mei Zorgen over werknemers in palmolie-industrie

Het JAPBUSI collectief van tien palmolievakbonden in Indonesië, roept de overheid op tot overleg over de gevolgen van het exportverbod op palmolie voor werknemers, vanwege dreigende tekorten door de oorlog in Oekraïne.

Nieuws

JANUARI 2022

MEI

10 februari Arrestaties bij vakbondsprotest Cambodja

CNV Internationaal roept op tot vrijlating van 11 Cambodjaanse vakbondsleiders en 21 vakbondsleden na arrestaties bij een vreedzaam protest vanwege ontslag van 1.300 werknemers bij NagaWorld Casino hotel.

Oproep

3 februari Oproep voor Europese due diligence wetgeving

Nederlandse werkgeversorganisaties en vakbonden roepen samen de Europese Commissie op tot ambitieuze due diligence wetgeving die sectorale samenwerking stimuleert.

Oproep



7 maart De grote 'Wis de loonkloof'-quiz

Op Internationale Vrouwendag organiseren CNV, CNV Jongeren, CNV Internationaal en CNV Connectief de grote 'Wis-de-loonkloof'-quiz.

Online quiz & webinar

4 april Guatemalaanse vakbondsleider bedreigd

Internationale vakbonden slaan alarm vanwege (doods) bedreigingen gericht tegen vakbondsleider Carlos Mancilla en zijn gezin.

Brief

28 april Mijnwerkers bij aandeelhoudersvergadering Glencore

Op de aandeelhoudersvergadering van Glencore in het Zwitserse Zug roepen vakbondsleiders uit Colombia en Peru op tot sociale dialoog.

Nieuws



4 mei OECD-Forum partner event over eerlijke transitie in de mijnbouw

Samen met het IMVO-convenant voor de metaalsector organiseert CNV Internationaal een webinar tijdens het jaarlijkse OECD-Forum over de energietransitie en de gevolgen voor werknemers.

Webinar



Tijdslijn | 2022

17 mei
Aanklacht van vakbonden bij klachtenmechanisme EU-handelsakkoorden

Voor de allereerste keer dienen vakbonden een klacht in bij de Europese Commissie om de arbeidsomstandigheden in de mijnen in Colombia en Peru aan het licht te brengen.

Aanklacht

31 mei
Brief aan Eerste en Tweede Kamer over Europees klachtenmechanisme

CNV, FNV en VCP roepen de Tweede en de Eerste Kamer op om klachtenmechanismen in handels- en investeringsakkoorden te verbeteren.

Brief

21 juni
Tussenstand: 18 landen ratificeren ILO-verdrag 190
ILO-verdrag 190 betreft het verdrag tegen geweld en intimidatie op werk. De verwachting is dat 50 landen in de loop van 2023 volgen.

Nieuws

27-30 juni
Conferentie suikervakbonden
Suikervakbonden uit Guatemala, Nicaragua, El Salvador, Honduras, Costa Rica, Colombia en Bolivia komen bijeen. Centraal staan leefbaar loon, de nieuwe Bonsucro standaard en de resultaten van de 100% Fair Work Monitor.

Video

11 juli
Pleidooi vakbondsjongeren voor werkgelegenheidsprogramma's in Niger
Tijdens een forum van vakbonden pleit Moussa Ousmane, jongerenleider binnen vakbond CNT, voor versterking van de werkgelegenheidsprogramma's waarbij zowel bedrijven, de overheid als maatschappelijke organisaties een rol spelen.

Video

30 augustus
Palmolie: Veldbezoek West-Kalimantan
Met een nieuwe database van cao-afspraken, kunnen vakbonden analyseren of bedrijven in de palmolie sector werknemersrechten naleven, een initiatief vanuit het bankenconvenant met steun van RVO.

Video

MEI

2022

SEPTEMBER

24 mei
Mijnwerkers betalen prijs energietransitie

In het Financieel Dagblad slaat CNV Internationaal alarm over de omstandigheden in de mijnen die cruciaal zijn voor onze energietransitie.

Opinie

27 mei - 11 juni 2022
110° ILO conferentie: Sociale dialoog op wereldschaal

CNV en partnervakbonden nemen deel aan de ILO-conferentie met werkgevers en overheden uit de hele wereld. Belangrijkste resultaten: 1. Voor het eerst is verwezen naar het begrip leefbaar loon. 2. Erkenning van veiligheid en gezondheid op werk als fundamenteel recht. 3. Vaststelling van een definitie van de sociale en solidaire economie. 4. Vaststelling van een ontwerp tekst voor een standaard over leer-werkplekken.

Blog

24 juni
Global Rights Index 2022
De jaarlijkse index van internationale vakbondsorganisatie ITUC rangschikt 148 landen aan de hand van hun respect voor vakbondsrechten.

Index

24 juni
Video 'Verbreek het zwijgen' genomineerd

Het Expertisecentrum Humanitaire Communicatie nomineert de video 'Breaking the Silence: Ending Sexual Violence and Harassment at Work', over het werk van onze partnervakbond COSI in Benin voor de Hoogvlieger Award.

Motivatatie & Video

8 juli
Reactie CNV Internationaal op voorstellen Europese Commissie

De Europese Commissie maakt haar plannen bekend om de duurzaamheidsafspraken in handelsakkoorden te verbeteren.

Oproep

25 augustus
Nieuwe Colombiaanse regering luistert naar de mijnwerkers

Op uitnodiging van vakbonden bezoekt het ministerie van Arbeid de mijnbouw regio in het noorden van Colombia, de regio die kolen levert voor Europese energiecentrales.

Nieuws

1 september
Leiderschapstraining voor jonge vakbondsleiders
Vakbondsjongeren in Ivoorkust voltooien hun leiderschapstraining.



Tijdslijn | 2022



6 oktober Nieuwe voorzitter CNV Internationaal

Daniëlle Woestenberg, in het dagelijks leven ook voorzitter van CNV Onderwijs, is benoemd tot voorzitter van CNV Internationaal.

Interview

7 oktober Onderzoek energie- transitie in de mijnbouw

De energietransitie heeft niet alleen grote gevolgen in Europa. De impact is eveneens groot voor mijnwerkers in de landen waar de kolen en metalen vandaan komen.

Onderzoek

11-12 november Uitwisseling over gendergelijkheid

Vrouwelijke vakbondsleiders en maatschappelijke organisaties uit Senegal, Benin en Niger wisselen ervaringen uit op het gebied van gendergelijkheid en strategieën voor de ratificatie van ILO-verdrag 190. Ook ITUC Afrika en de vereniging van Senegalese juristen nemen deel.

Nieuws



21 november Workshop energietransitie ITUC-congres

Ruim duizend vakbondsleiders uit honderddertig landen, die samen tweehonderd miljoen werkenden vertegenwoordigen, zijn bij elkaar tijdens het congres van de International Trade Union Confederation (ITUC) in Australië. CNV organiseert een workshop over de energietransitie.

Webinar



25 november - 10 december Orange the World: vakbonden in actie

Vooraf vrouwen die informeel werk doen lopen een hoog risico op geweld en seksuele intimidatie op het werk.

Nieuws

7 december Suikerrietarbeiders op leefbaar loon conferentie

Noë Nerio laat de stem van de suikerrietarbeiders horen op de internationale leefbaar loon conferentie van IDH in Brussel.

Verhaal



SEPTEMBER 2022

16 september Doen waar Nederland goed in is

Bij de bespreking van de beleidsnota 'Doen waar Nederland goed in is' van minister Schreinemacher in de Tweede Kamer benadrukt Elles van Ark, directeur CNV Internationaal, dat sociale dialoog juist in hoogrisicosectoren, zoals palmolie, zorgt voor structurele verbetering voor werknemers.

Reactie op nota



1 november Initiatiefwet voor internationaal MVO

De ChristenUnie dient de initiatiefwet 'Verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen' in met D66, GroenLinks, de PvdA, de SP en Volt.

Video

17-20 oktober 100% Fair Work Monitor op Bonsucro Global Week

CNV Internationaal presenteert de uitkomsten van de digitale monitoring op de jaarlijkse conferentie van Bonsucro, de duurzaamheidsstandaard voor de suikersector.

Nieuws & Video

15-18 november Klimaatop: pleidooi voor mijnwerkers

CNV Internationaal pleit voorafgaand aan de klimaatop in de Volkskrant voor een eerlijke energietransitie voor mensen die in mijnen werken, om mineralen te winnen voor onze windmolens en elektrische auto's.

Opinie

30 november Vakbondsleiders bij Roundtable on Sustainable Palm Oil

CNV Internationaal organiseert een sessie met 250 deelnemers tijdens de mondiale RSPO-conferentie. Samen met vakbondspartners uit Indonesië en Guatemala zetten we de rechten van (informeel) werkenden op de kaart.

Webinar & Roadmap



DECEMBER 2023

13 december HUMAN conferentie

Samen met EY Nederland, ERM en VBDO organiseren we de jaarlijkse HUMAN conferentie. Dit jaar over de impact van crises op de verantwoordelijkheden in toeleveringsketens.



1 december Nominatie podcast Premio Xilópalo

Onze podcast #LiderazgosImprescindibles met verhalen van vakbondsleiders, is genomineerd voor de Premio Xilópalo, een Colombiaanse prijs voor digitale journalistiek. Lees hier een korte vertaling.

Verhaal



Resultaten in partnerlanden van CNV Internationaal in 2022 dankzij het VMP-programma Dialogue@Work

Klik op de links om de video's te zien, of kijk: cnvinternationaal.nl/jaarverslag

Nicaragua

9,5%

Loonsverhoging in de suikersector

Voor alle ruim 35.000 werknemers in de suikersector is op landelijk niveau een loonsverhoging van 9,5% onderhandeld.

Guatemala

Palmoliewerkers uit Guatemala bij RSPO

Dankzij ons lidmaatschap van RSPO kon partnerorganisatie CONDEG op de wereldconferentie van RSPO laten horen wat de problemen zijn waar palmoliewerkers uit Guatemala mee kampen.

Colombia

Loonsverhoging voor mijnwerkers

Dankzij onderhandelingen van drie vakbonden die lid zijn van het Collectief van Mijnwerkersvakbonden krijgen mijnwerkers 10% loonsverhoging.

Peru

Wet verbetert rechten informele mijnwerkers

Vakbond FENTECAMP gaf advies over het wetsontwerp voor uitzendwerk en informeel werk. Mede daardoor mogen vakbonden van uitzendkrachten nu onderhandelen met mijnbedrijven.

Nieuws

Venezuela

Loonsverhoging en hulpprogramma's

Vakbondspartner ASI speelt een actieve rol bij de ontwikkeling van wetsvoorstellen en bij onderhandelingen over verhoging van het minimumloon en hulpprogramma's voor de noodlijdende bevolking. Helaas zijn er nog weinig concrete maatregelen doorgevoerd.

Senegal

Succesvolle lobby richting multinational

Vakbondspartner UDTS onderhandelde bij logistiek multinational DP World S.A. over de arbeidsvoorwaarden. Ruim 800 werknemers krijgen nu een jaarlijkse bonus van 600 euro. En, per januari 2023 kregen 270 werknemers een contract voor onbepaalde tijd.

Centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap

In 2022 richtte de overheid in Senegal 46 centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap op, speciaal voor jongeren en vrouwen. Dit is mede het resultaat van lobby door UDTS.

Mali

Decreet Oprichting Nationale Raad voor Sociale Dialoog

Vakbondspartners UNTM en CSTM zetten zich in voor de oprichting van de Nationale Raad voor Sociale Dialoog. De president heeft een decreet voor oprichting en installatie uitgevaardigd.

Twee overeenkomsten

Twee overeenkomsten worden getekend in de onderwijs- en bouwsector: een eenmalige premie voor leraren en een betaling van 14 maanden achterstallig loon vanaf 2023 aan ambtenaren van het Geografisch Instituut.

Tunesië

Actieplan werkloze afgestudeerden

Partnervakbond UGTT zette zich in voor verbetering van het werkgelegenheidsbeleid van de overheid. Daardoor lanceerde de overheid een actieplan voor werkloze afgestudeerden.

Niger

Telefonische helpdesk

Bij de telefonische helpdesk van partnervakbond CNT komen in 2022 meer klachten van intimidatie en gendergerelateerd geweld op het werk binnen.

59

mensen namen contact op met de telefonische helpdesk van partnervakbond CNT vanwege intimidatie en gendergerelateerd geweld op hun werk.

Tripartite commissie onderzoekt multinationale ondernemingen

Eind 2022 is in Niger een tripartite commissie opgericht die de arbeidsomstandigheden in multinationale ondernemingen onderzoekt. CNT is lid hiervan. Dit is het resultaat van lobbyacties en onderzoek.

Benin

Verbetering sociale dialoog met bedrijven

Afgelopen jaren is de sociale dialoog op nationaal niveau door de huidige regering erg verslechterd. Dankzij partnervakbond COSI is er nu wel een overeenkomst gesloten om de sociale dialoog tussen bedrijven en vakbonden te versterken.

Stijging minimumloon vanwege hogere voedselprijzen

Na onderhandelingen met de vakbonden is het minimumloon verhoogd om tegemoet te komen aan de stijgende voedselprijzen.

Cambodja

Uitbreiding pensioenregeling

Na langdurige lobby van onze vakbondspartner CLC is er een nieuwe pensioenregeling. Meer dan 2 miljoen werknemers die geen enkele uitkering na de leeftijd van 60 jaar ontvingen, hebben nu recht op een pensioenuitkering en uitkeringssteun bij invaliditeit en overlijden.

100% Fair Work Monitor gebruikt voor onderhandelingen

De resultaten van onze digitale monitoring gebruikte CLC bij de minimumloononderhandelingen, met als resultaat een loonsverhoging van 6 US dollar per maand. Toch zijn de lonen nog lang niet op het niveau van een leefbaar loon.

video

Vietnam

Training sociale dialoog en arbeidsrechten

Vakbondspartner VGCL trainde 180 mensen (6 groepen van 30 mensen) in sociale dialoog en kennis van de internationale ILO-verdragen en de nieuwe arbeidswet.

Indonesië

Vernieuwing cao's op 8 palmolieplantages

Vakbondspartner Hukatan onderhandelde acht cao-verlengingen bij verschillende palmolieplantages in Sumatra. Hierdoor hebben 4.632 arbeiders (waarvan 1.680 vrouwen) betere arbeidsrechten gekregen dan wettelijk is voorgeschreven. Hukatan handelde ook twee lopende arbeidsconflictzaken succesvol af.

Vlog





1. Verandering in context



Verandering in context

2022 stond in het teken van (post)corona en de oorlog in Oekraïne. Afnemende coronamaatregelen wereldwijd maakten het mogelijk activiteiten in landen te hervatten. De oorlog in Oekraïne zorgde voor een oplopende inflatie wereldwijd en een energiecrisis. Dit heeft zijn weerslag op werknemers en werkgevers in alle landen, en in het bijzonder op de kosten van het levensonderhoud van werknemers. De reële lonen van werknemers gingen er in 2022 aanzienlijk op achteruit, vooral huishoudens met een laag inkomen worden hard getroffen. Leefbaar loon is hiermee een nog belangrijker onderwerp.

Nederland en Europa

Begin januari trad kabinet kabinet-Rutte IV aan. In juni presenteerde de minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Liesje Schreinemacher, haar beleidsnota 'Doen waar Nederland goed in is'. In deze beleidsnota staat welke richting Nederland op wil om de combinatie 'hulp' en 'handel' te doen slagen.

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) was een belangrijk onderwerp in 2022. Op dit moment ligt de initiatiefwet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen voor in de Tweede Kamer. Een brede groep

politieke partijen steunt deze initiatiefwet. We blijven Kamerleden en de overheid van informatie voorzien over het belang van goede IMVO-wetgeving en de rol van vakbonden in het verbeteren van arbeidsrechten in de ketens. Dit doen we zowel in Nederland als in Europa, waar de corporate sustainability due diligence (CSDD) richtlijn op tafel ligt.

Afrika

De eerste helft van 2022 werd gekenmerkt door dodelijke aanvallen van gewapende Boko Haram-groepen in de West-Afrikaanse subregio (het noorden van Benin en Togo, Niger, Nigeria, Burkina Faso, Mali). Mensen moesten hun woonplaatsen ontvluchten. Scholen gingen dicht in gebieden waar het onveilig was. Landen investeren grote budgetten om de veiligheid en orde te herstellen. Dit gaat ten koste van ander overheidsbeleid voor ontwikkeling.

Sommige landen, zoals Ivoorkust en Benin, verhoogden na onderhandelingen met de sociale partners het minimumloon. Ook in Senegal is overheidsbegroting voor het komende jaar verhoogd, mede om tegemoet te komen aan de hoge kosten van levensonderhoud en werkgelegenheid voor jongeren te creëren. Met het oog op de grote sociaaleconomische uitdagingen organiseerde de militaire junta van **Mali** een inclusieve sociale conferentie, waar ook onze vakbondspartners goed zichtbaar



waren. Uit deze conferentie volgden 139 aanbevelingen voor de politieke, sociale en economische wederopbouw van Mali.

De Economische Gemeenschap van West-Afrikaanse Staten, ECOWAS, hief de economische sancties tegen Mali en Burkina Faso op, die waren ingesteld na coups door de militaire junta. De twee landen hebben beloofd in 2024 democratische verkiezingen te houden.

In **Ivoorkust** verleende de president gratie aan zijn voorganger Laurent Gbagbo. Dit deed hij in de context van sociaal-politieke verzoening met het oog op de verkiezingen in 2025. De regering stelde een decreet in met daarin uitvoeringsbepalingen inzake telewerken voor werknemers. Ook begon de regering met het implementeren van een wet ter bescherming van slachtoffers van huiselijk geweld, verkrachting en ander seksueel geweld. Het ILO-verdrag 190, tegen geweld en intimidatie op het werk, is echter nog niet geratificeerd.

De parlementsverkiezingen in **Senegal** van 31 juli zorgden voor een historische situatie met een parlement waarin de regering geen absolute meerderheid heeft. De coalitie van Benno Bokk Yaakaar won 82 van de 165 zetels, terwijl de vijf oppositiecoalities de overige 83 zetels verdeelden. De nieuwe regering onder leiding van premier Amadou Ba trad 17 september aan. De hieropvolgende wisseling van bewindvoerders in de

departementen voor onderwijs, jeugdwerkgelegenheid en vrouwen, bemoeilijkte de lobbyactiviteiten. De geplande vakbondsverkiezingen in Senegal zijn uitgesteld tot begin 2023.

In **Benin** ontbond de regering in januari de nationale raad voor de sociale dialoog (CNDS Benin). De regering rechtvaardigde de opheffing van dit orgaan door het feit dat er al een Nationale Commissie is voor overleg en collectieve onderhandelingen. Vakbonden zijn niet tevreden over dit besluit, maar het is nog te vroeg om te zien wat de impact hiervan echt is.

De overheid heeft het Nationaal Instituut voor Vrouwen (INF) in het leven geroepen, met onder andere als taak het beheren van een nationale database over gendergerelateerd geweld en intimidatie.

Sinds de verkiezingen in 2021 is de politieke situatie in **Niger** rustig. De oppositie betwist de nationaliteit van de president, maar er zijn geen grote demonstraties gehouden.

President Saied in **Tunesië** kondigde nieuwe maatregelen aan, waaronder een nieuwe grond- en kieswet die de rechtsstaat ondermijnen. De opkomst bij de vervroegde parlementsverkiezingen in december 2022 was heel laag. De inflatie had veel impact op de economie, met als gevolg dat duizenden banen verloren gingen. Door de delicate economische situatie, de verslechtering van de koopkracht en het gebrek aan arbeidskansen probeerden meer jongeren (illegaal) naar Europa te



migreren. De traditioneel belangrijke rol in de Tunesische democratie van de vakbonden, en vooral van onze vakbondspartner UGTT, staat in de huidige politieke situatie onder druk.

Azië

De Omnibuswetgeving, waaronder de 'job creation law', werd in 2021 door het Indonesische constitutionele hof ongrondwettelijk verklaard, omdat bij de totstandkoming van de wet niet het juiste wetgevingsproces was gevolgd. Eind 2022 introduceerde de overheid deze ineens als noodwetgeving. De opgegeven reden hiervoor was de economische impact door de oorlog in Oekraïne en de inflatie. Onze vakbondspartners in **Indonesië** verzetten zich tegen invoering van de nieuwe wet. Zowel de confederatie KSBSI als de palmoliefederatie Hukatan en textielfederatie Garteks, vrezen een verslechtering van arbeidsrechten en een zwakkere positie voor vakbonden. De eerste uitwerkingen van de nieuwe wet zijn al zichtbaar. Zo wordt het minimumloon nu al vastgesteld aan de hand van de inflatiecorrectie en niet langer door tripartite overleg op provinciaal niveau. Ook in cao's zien we dat het management van fabrieken al vooruitloopt op de verminderde arbeidsrechten uit de Omnibuswet. Zo zijn er lagere ontslagvergoedingen opgenomen in cao's, evenals de verhoging van het aantal tijdelijke contracten (van drie naar vijf).

Just transition is in Indonesië een relevanter thema geworden. De Indonesische overheid voert een actief grondstoffenbeleid

en schuwt niet om daarbij regelgeving van de World Trade Organization (WTO) te negeren om zo de lokale economie te stimuleren. Zo gold er in 2022 gedurende enkele weken een exportverbod op palmolie. Door de oorlog in Oekraïne was er een tekort aan zonnebloemolie en explodeerde de vraag naar palmolie. Bovendien behoort palmolie ook tot de hernieuwbare energiebronnen, wat de vraag nog verder opdrijft. Daarnaast heeft Indonesië - dat beschikt over de grootste nikkelreserves ter wereld - van de nikkelindustrie een nationale prioriteit gemaakt.

In **Vietnam** kunnen vakbonden steeds moeilijker functioneren vanwege de krimpende ruimte voor het maatschappelijk middenveld. Het ILO-verdrag 87 betreffende de vrijheid tot het



oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, is nog niet geratificeerd. Vietnam heeft toegezegd dat komend jaar te doen, onder andere met het oog op de afspraken rondom de Free Trade Agreement met de Europese Unie (EU). Dit betekent dat er meer druk ligt op vakbondswerk. CNV Internationaal moet bovendien voor veel van haar activiteiten goedkeuring aanvragen, een proces dat vaak traag verloopt.

Ook in **Cambodja** blijft de ruimte voor het maatschappelijk middenveld beperkt. Autoriteiten grijpen vaak hardhandig in bij geweldloze stakingen wat het werk van vakbondsleden gevaarlijk maakt. Daarnaast leggen autoriteiten restricties op aan activiteiten van vakbonden. Hierover heeft CNV Internationaal gesproken met de Nederlandse ambassade. CNV Internationaal steunt in dit verband de campagnes van de International Trade Union Confederation (ITUC) en de Global Union Federations, zoals de [campagne](#) voor vrijlating van elf vakbondsleiders van de Labour Rights Supported Union of Khmer Employees of NagaWorld (LRSU).

Latijns-Amerika

Vanwege de aanwezigheid van belangrijke grondstoffen voor de energietransitie worden landen in Latijns-Amerika belangrijker voor de EU en Nederland. De verkiezingen in Colombia en Brazilië brengen links aan de macht, wat de verhoudingen op

het continent verandert. Daarentegen versterkten in Nicaragua en Venezuela autoritaire regimes hun macht. In Midden-Amerika nam de ruimte voor het maatschappelijk middenveld verder af, wat zich ook uit in vervolging van vakbondsleiders.

In **Guatemala** holt de rechtsstaat nog verder achteruit.

Vakbonden staan daardoor alleen in hun strijd tegen arbeidsrechtsschendingen en vóór betere arbeidsomstandigheden, terwijl zij juist ruggensteun nodig hebben van instituties zoals het Openbaar Ministerie of de Nationale Mensenrechtencommissie. Een toenemend probleem vormt ook oplaaiend bendege geweld, dat zich door de strenge handhaving in El Salvador verplaatst naar omringende landen.

In **Nicaragua** is er amper meer sprake van een rechtsstaat en mensen verdwijnen zonder ooit meer iets van hen te horen. Het land ziet door de enorme slechte economische en politieke situatie een enorme uitstroom van mensen. Naar schatting 80% van de beroepsbevolking is gemigreerd naar de Verenigde Staten of elders. Dit heeft een enorme impact op bedrijven die kampen met een tekort aan werknemers. Het effect is wel dat vakbonden hierdoor sterker staan bij de onderhandelingen over een leefbaar loon.

In 2022 ondervond de mijnbouwsector in **Colombia** de gevolgen van zowel de energietransitie, als van de oorlog in Oekraïne die leidde tot de energiecrisis. Waar tijdens de coronacrisis



kolenmijnbedrijven juist hun deuren sloten, groeide in 2022 de vraag weer naar kolen, evenals de prijs. De nieuwe overheid van Colombia heeft juist transition echter hoog op de agenda staan, wat voor hen een reden is om – ondanks de toenemende vraag – de kolenmijnen niet te heropenen. Vanwege het ontbreken van transitieplannen zijn echter veel werknemers na de sluiting in een financieel gat gevallen.

Tegelijkertijd is de noodzaak voor een duurzame en eerlijke energietransitie nog urgenter geworden, niet alleen door de energiecrisis maar ook met het oog op klimaatverandering. Hierdoor groeit de vraag naar metalen, zoals koper, zink en tin, voor de productie van zonnepanelen en windmolens. Een groot deel van deze metalen is afkomstig uit **Peru**, één van de belangrijkste metaalproducenten ter wereld. Door de onrust afgelopen jaar in Peru groeide de al bestaande polarisatie. Oud-president Pedro Castillo – voormalig vakbondsleider en populair onder de inheemse bevolking - is in december afgezet en gevangengenomen. Sindsdien zijn er protesten voor zijn vrijlating.

Nieuwe wettelijke regels inzake outsourcing en informele arbeid betekenen dat de overheid nu ook vakbonden van outsourced mijnwerkers erkent als partij in de cao-onderhandelingen. Mijnbouwbedrijven weigeren echter deze nieuwe regels na te leven.

Bolivia kende een relatief stabiel jaar na een instabiele periode. Het blijft echter een land dat achterblijft en geïsoleerd is. Bedrijven schenden arbeidsrechten, met name in de mijnbouw- en suikerrietsectoren waar veel outsourced arbeiders werken die niet vertegenwoordigd zijn door de vakbonden. Er is sprake van kinderarbeid en de veiligheidssituatie in oude mijnen, waar bijna 80% van de mijnwerkers werkt, is slecht. Ook de metalen uit Bolivia zijn van essentieel belang voor de Europese energietransitie.

In **Venezuela** krijgt het regime financieel iets meer lucht vanwege de gestegen vraag naar olie vanwege de energiecrisis. Echter, dat is niet genoeg om de economie nieuw leven in te blazen. Onder leiding van de International Labour Organization (ILO) hebben de overheid, werkgevers, vakbonden en maatschappelijke organisaties rondetafelgesprekken gevoerd over verhoging van het minimumloon en over (nood)hulp. Uit deze gesprekken kwamen nog weinig concrete maatregelen voort. Onze vakbondspartner ASI speelt een actieve rol in de ontwikkeling van wetsvoorstellen en onderhandelingen. Ondertussen gaat de migratie vanuit Venezuela naar landen in Latijns-Amerika door.





2. Resultaten

- 2.1 Versterking van de inclusieve sociale dialoog
- 2.2 Verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketen
- 2.3 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren
- 2.4 Realisering gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap voor vrouwen

Resultaten

In 2022 zette CNV Internationaal zich in Nederland én internationaal in voor een inclusieve sociale dialoog en verbeterde arbeidsrechten en een leefbaar loon in waardeketens, met extra aandacht voor jongeren en gender. We versterken daarmee de positie van werknemers in zowel de formele als informele economie en dragen bij aan Sustainable Development Goal (SDG) 8. We voerden gesprekken met overheden, politici en bedrijven en namen deel aan samenwerkingsverbanden om onze boodschap nog krachtiger te laten horen. Dankzij onze intensieve samenwerking met partnervakbonden kunnen wij direct impact maken in de landen en regio's waar we werken.

2.1 Versterking van de inclusieve sociale dialoog

CNV Internationaal werkt in alle regio's om de inclusieve sociale dialoog te versterken. We trainen onze vakbondspartners in lobby- en advocacytechnieken. Hiermee versterken zij hun positie in onderhandelingen met overheden en bedrijven.

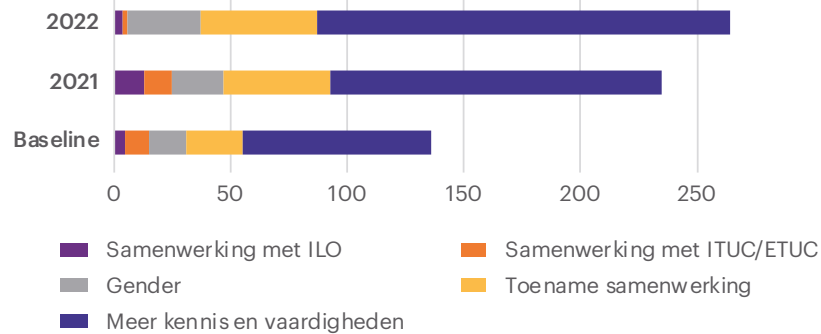
Afrika

Aanhoudende lobby van de intersyndicale in **Benin**, een samenwerkingsverband van zes vakcentrales waaronder onze partner COSI Bénin, resulteerden in een verhoging van het minimumloon van 40.000 CFA-frank tot 52.000 CFA-frank voor werknemers in de overheidssector, met ingang van december 2022. Dit is de eerste verhoging van het minimumloon in Benin sinds 2014. Dit resultaat is onder andere te danken aan een studie van COSI Bénin naar de benodigde verhoging. Ook organiseerden vakbonden een workshop waarin ze argumenten verzamelden voor verhoging en een stappenplan opstelden voor het herwaarderingsproces.

De nieuwe belastingmaatregelen in Benin, die negatieve gevolgen hebben voor de lonen van de werknemers en de prestaties van de bedrijven, zijn verzacht na succesvolle lobby van de intersyndicale. In een workshop van Dialogue@Work spraken leden van de intersyndicale en werkgeversvertegenwoordigers over de gevolgen van de hervormingen voor bedrijven en werknemers. Uit deze discussies kwamen aanbevelingen naar voren, waaronder: versterking van de netwerken om het beleid beter te beïnvloeden, en het toezicht op de hervormingen door de vakbonden. Ook stelden de vakbonden een standpunt op over de ingevoerde sociaaleconomische hervormingen en het nieuwe



Capaciteitsversterking van vakbondspartners



algemene belastingwetboek. Dit document diende als input voor de besprekingen met het ministerie van Financiën en het directoraat-generaal Belastingen.

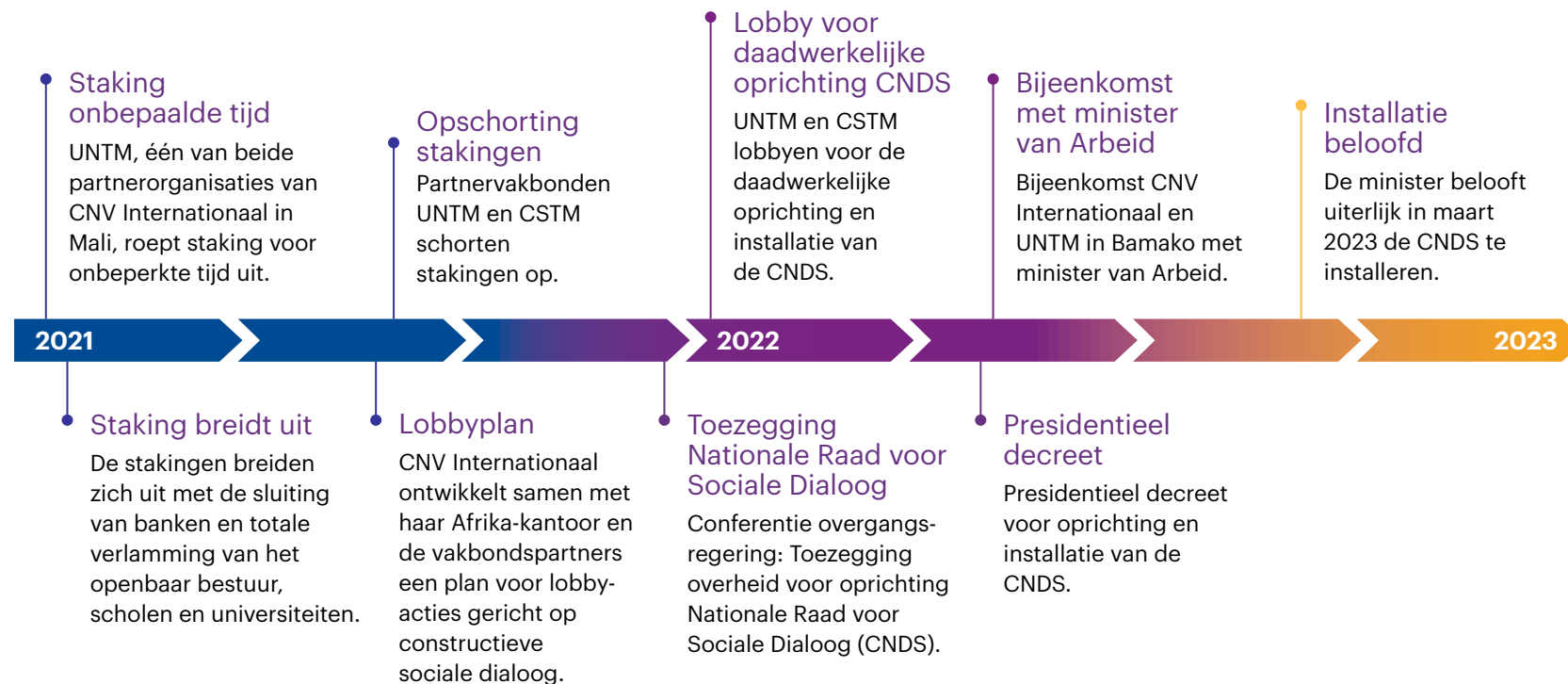
In **Ivoorkust** hebben werkgevers en vakbondsorganisaties – onder leiding van onze partnervakbond CISL-Dignité - een akkoord bereikt op het niveau van de permanente bipartite overlegcommissie. In december 2022 leidde dit tot een verhoging van het minimumloon van 60.000 tot 75.000 CFA. Deze overeenkomst is het resultaat van een gezamenlijke workshop van CNV Internationaal en DECP aan vakbondsleiders over de voordelen van een sociale dialoog en collectieve onderhandelingen.

In **Niger** vonden lobbyacties plaats door intersyndicale ITN, een samenwerkingsverband waaronder onze vakbondspartner CNT, rondom de regulering van telewerk en de ILO-verdragen 118 (gelijke behandeling), 129 (arbeidsinspectie in de landbouw), 189 (huishoudelijk personeel) en 190 (geweld en intimidatie op werk). De minister van Overheidsdienst en Administratieve Hervorming verzekerde aan ITN dat zij hun kwesties aan de ministerraad zou voorleggen. Er zijn nog geen concrete resultaten geboekt, maar dit is een begin waaraan ITN verder vervolg kan geven.

In navolging van de toezegging door de overheid in 2021, is er gewerkt aan het verder instellen van technische interdepartementale commissies voor sociale dialoog in alle ministeries. Dit is het resultaat van een bipartite bijeenkomst gehouden op 14 juni, waarin analyses werden besproken over de stand van de sociale dialoog in de ministeriële departementen. Zodra de technische commissies functioneren, zullen zij toezicht houden op het nemen van maatregelen en het voorkomen van arbeidsconflicten.

In **Mali** hebben onze vakbondspartners UNTM en CSTM een overeenkomst opgesteld om hun samenwerking te versterken. Dit versterkt hun positie aan de onderhandelingstafel, omdat ze nu met één stem kunnen spreken. We werkten met hen aan de verbetering van de sociale dialoog op nationaal, sectoraal en bedrijfsniveau, waardoor het aantal stakingen afnam. Er is

Tijdslijn | Op weg naar constructieve sociale dialoog in Mali



meer betrokkenheid van de vakbonden bij sociaaleconomische ontwikkelingsvraagstukken, waaronder het behalen van de SDG's.

UNTM en CSTM droegen bij aan een presidentieel decreet tot oprichting en installatie van de Nationale Raad voor de Sociale Dialoog (CNDS). In december 2022 organiseerden

CNV Internationaal en UNTM hierover een bijeenkomst in Bamako, waarbij de minister van Arbeid aanwezig was. Op deze bijeenkomst beloofde de minister om uiterlijk in maart 2023 de vakbondsverkiezingen te organiseren en de CNDS te installeren, overeenkomstig de aanbevelingen van het nationale seminar voor sociale dialoog van december 2021.



UNTM en CSTM werkten aan de effectieve toepassing van de wet over de positie van overheidsambtenaren. Deze kent nu alle voordelen toe aan ambtenaren en leraren die eerder niet werden toegepast, waardoor leraren nu bijvoorbeeld meer loon krijgen.

In 2022 zijn in Mali twee overeenkomsten getekend:

1. Een betaling van een eenmalige premie van 11.000 CFA-frank aan leraren in de overheidssector
2. Een betaling van 14 maanden achterstallig loon vanaf 2023 aan de functionarissen van het Geografisch Instituut van Mali

Deze overeenkomsten zijn het resultaat van trainingen in onderhandelings- en lobbytechnieken aan onze vakbondspartners, gelieerd aan UNTM en CSTM, in de onderwijs- en bouwsector.

In **Senegal** is er binnen Bolloré, een multinational in de transportsector, een comité voor sociale dialoog opgericht, nadat dit jarenlang niet mogelijk was. Dit is het resultaat van lobby door onze vakbondspartner UDTs, die daarvoor de conclusies gebruikte uit onze subregionale studie over arbeidsrechten in multinationale ondernemingen. De regionale directeur van Bolloré heeft onder meer toegezegd de loonverschillen tussen werknemers met eenzelfde positie weg te werken.

Azië

In **Cambodja** is door succesvolle aanhoudende lobby van onze vakbondspartner CLC, samen met andere vakbonden, de Sociale Zekerheid Pensioenregeling aangenomen door de overheid. Waar voorheen meer dan 2 miljoen werknemers geen enkele uitkering na de leeftijd van 60 jaar ontvingen, komt daar met de nieuwe pensioenregeling verandering in. De regeling voorziet in een pensioenuitkering, evenals uitkeringssteun bij invaliditeit en overlijden. Dit is een groot succes en heeft een positief effect op de leefomstandigheden van werknemers in Cambodja.

Een belangrijk onderwerp in **Indonesië** waar onze vakbondspartner KSBSI op lobbyde was de Omnibuswet. KSBSI voerde met alle aangesloten federaties protestacties uit in verschillende regio's. Ook zijn er lobbyactiviteiten ondernomen richting het parlement, om steun te krijgen van volksvertegenwoordigers. CNV Internationaal stond hen bij met de uitvoering van een impactstudie, die we in 2023 zullen publiceren. KSBSI is begonnen met de voorbereiding van een juridische klacht tegen de noodwetgeving van de Omnibuswet. Dit resulteerde in het aanspannen van een rechtszaak om een rechterlijke toetsing van de wetgeving te bewerkstelligen. Hoewel de resultaten hiervan pas in 2023 bekend zijn, zien we het aanspannen van de rechtszaak als een belangrijke stap om de negatieve impact voor werkenden zichtbaar te maken.



Tijlijn | Voorkomen ondermijning arbeidsrechten in nieuwe Omnibuswet (Indonesië)



CNV Internationaal brengt dit onderwerp ook onder de aandacht bij de EU, mede met het oog op de onderhandelingen rondom de Comprehensive Economic Partnership Agreement (CEPA) tussen de EU en Indonesië. Europese autoriteiten zouden de zorgen over de verminderde arbeidsrechten op tafel moeten leggen in de onderhandelingen.

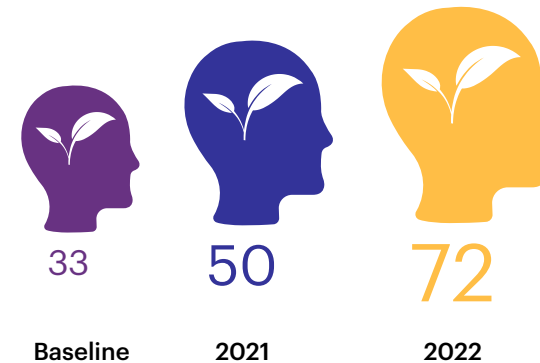
De samenwerking tussen werkgeversorganisatie APINDO en partnervakbond KSBSI is verder versterkt door het DECP-CNV APINDO-KSBSI programma. Dit jaar was het laatste jaar van de driejarige samenwerking, dat als doel had een verbeterde sociale dialoog tussen werkgevers en werknemers. 35 vakbondsleiders hebben in 2022 een Training of Trainers (ToT) gevolgd. Zij kunnen



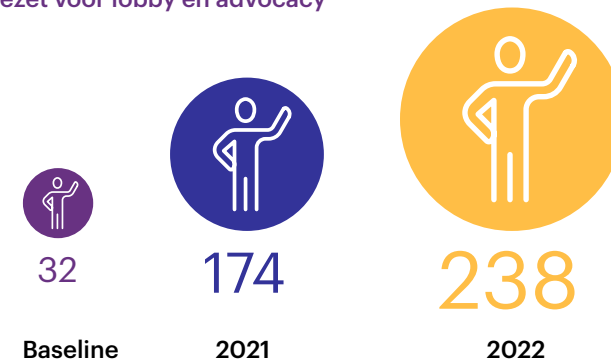
de kennis doorgeven aan andere vakbonden op sectorniveau, bijvoorbeeld op het gebied van cao-onderhandelingen. In mei organiseerden we een nationaal seminar over sociale dialoog ter afsluiting van het DECP-CNV APINDO-KSBSI programma. Hierbij waren alle vakbondsleiders uitgenodigd waarmee we de afgelopen jaren hebben samengewerkt, evenals de Indonesische minister van Arbeid. We presenteerden de resultaten van het programma en we gaven een publicatie uit met handvatten voor een succesvolle sociale dialoog: ['Understanding and Building Effective Social Dialogue'](#).

In **Vietnam** hebben we in samenwerking met onze vakbondspartner VGCL 180 mensen (6 groepen van 30 mensen) getraind in sociale dialoog en kennis van ILO-verdragen en de nieuwe arbeidswet. Uit deze groep hebben we een aantal mensen gekozen waarmee we een intensievere samenwerking aangaan. Het opzetten van een dergelijke trainerspool binnen VGCL is nog niet eerder gebeurd en moet de duurzaamheid van het programma waarborgen. De komende jaren zal deze trainerspool de opgedane kennis verder doorgeven binnen VGCL en regionale taskforces opzetten. Deze tripartite taskforces kunnen ondersteunen bij het opzetten van multicompany cao's in provincies en ketens. Dit traject wordt uitgevoerd met inzet van kennis en ervaring vanuit de Nederlandse CNV vakbonden, in dit geval vanuit CNV Vakmensen. Het opschalen van multicompany cao's naar nieuwe sectoren en provincies is een van de belangrijkste doelstellingen van ons werk onder het VMP.

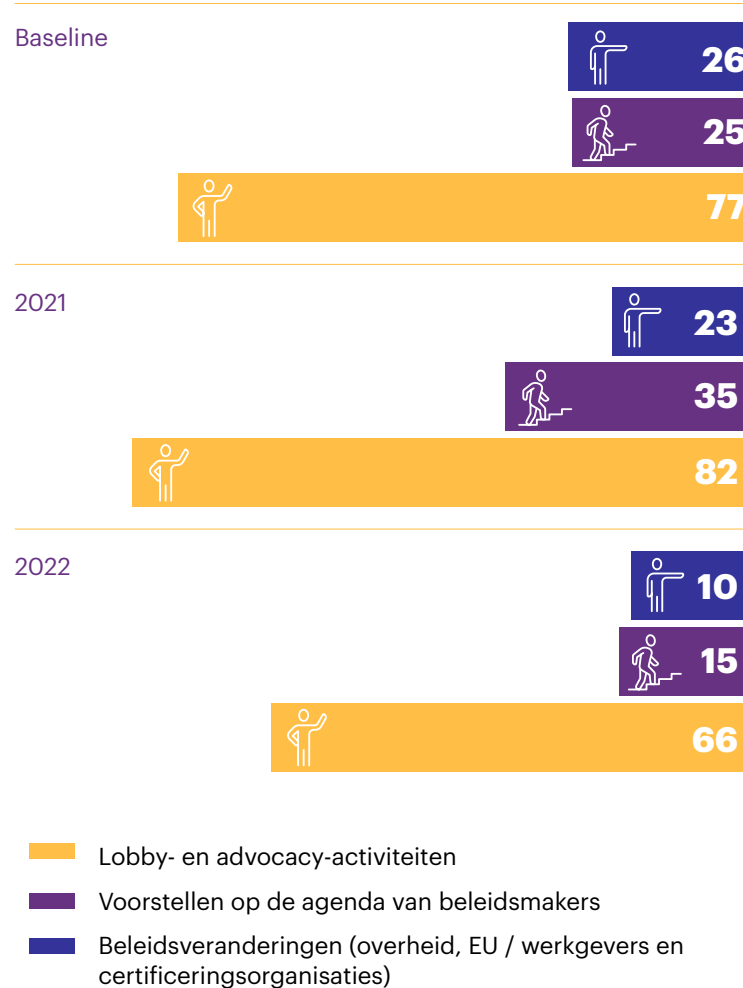
Gevallen waarin aan kennisontwikkeling is gedaan bijvoorbeeld in de vorm van studies, onderzoeken, trainingsmaterialen, guidelines, beleidsvoorstellen.



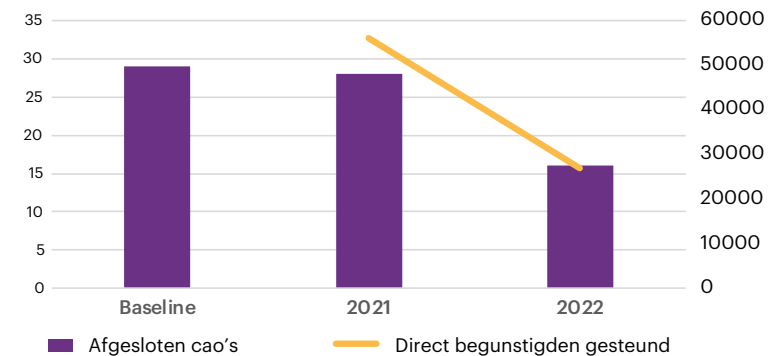
Gevallen waarin digitale middelen zijn ingezet voor lobby en advocacy



Lobby- en advocacy-activiteiten op resultaatgebied sociale dialoog die leiden tot agendasetting.



Afgesloten cao's, (nationaal/keten/bedrijfsniveau) mits die cao als resultaat attribueerbaar is aan eerder daartoe ondernomen interventies binnen het VMP-programma



Latijns-Amerika

De installatie van de tripartite sociale dialoog in **Venezuela** is een feit. Onze vakbondspartner ASI heeft hiervoor in het eerste kwartaal een campagne gevoerd, zoals ook blijkt uit de notulen van de 343e zitting van de Raad van Bestuur van de ILO. In april vond het eerste gesprek plaats tussen werkgevers, werknemers en de overheid. Hierbij is een routekaart opgesteld en er is goedkeuring gegeven dat de ILO een proces gaat begeleiden over de representativiteit van de vakbonden, sociale dialoog en het minimumloon. Nu is het zaak het voorstel inzake leefbaar loon te bevorderen en de verslagen aan de ILO voor te leggen. De vakcentrales oefenen druk uit op de regering om het overeengekomen actieplan na te leven. Er zijn bijeenkomsten

geweest omtrent de verantwoording van de overheid aan de [commissie van experts van de ILO](#) over toepassing van de ILO-standaarden, waarbij ook ASI werd gehoord. In september vond er een forum voor sociale dialoog plaats waarin onze vakbondspartner ASI een actieve rol had.

Nederland

Vakbondsrechten spelen een belangrijke rol in de combinatie van 'hulp' en 'handel': door goede arbeidsomstandigheden verbeteren de levensomstandigheden van mensen. Samen met (Mondiaal) FNV schreven we hierover [een brief](#) aan de minister. Daarnaast is CNV Internationaal voor de beleidsnota geconsulteerd, onder meer via platformen als het Breed Handelsberaad en samenwerkingsverbanden als WO=MEN en Partos. Na publicatie hebben wij [onze reactie](#) gegeven bij de Kamercommissie Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BuHaOS) in de Tweede Kamer. De Tweede Kamer heeft aangegeven dat vakbonden, juist in de zogenaamde combinatielanden waar Nederland hulp geeft en handeldrijft, een belangrijke rol spelen.

In Nederland pleiten we voor het verbeteren van de sociale dialoog en naleving van SDG8. Zo zijn we onderdeel van de Building Change coalitie, waar we onze SDG8-ambassadeurs (Kamerleden) voorzagen van kennis over eerlijk werk en duurzame economische groei. We gaven onze inzichten mee in

consultaties over de multilateralismestrategie en het Nationaal Actieplan Bedrijfsleven en Mensenrechten, en we informeerden de Kamer over onze reactie op de dwangarbeid-verordening en de communicatie van de Europese Commissie over waardig werk. Tot slot maakten we inzichtelijk dat sociale dialoog niet vanzelfsprekend is. In veel landen werken autoriteiten de vakbonden tegen. Soms krijgen leden van een vakbond zelfs te maken met geweld of moord. Daarom is het in de context van 'shrinking civic space' belangrijk dat vakbondsrechten goed op de kaart staan.



2.2 Verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketen

CNV Internationaal gelooft in een systematische ketenaanpak. We focussen ons op drie sectoren: agro-food (palmolie, suikerriet, cashew en shea), kolen- en metaalmijnbouw en textiel binnen het partnerschap Sustainable Textile Initiative: Together for Change (STITCH). Al die ketens zijn met elkaar verbonden via Dialogue@Work doordat we een gecombineerde strategie hebben waarbij we lobbyen op lokaal, nationaal en internationaal niveau. We zijn daarbij continu in gesprek met bedrijven, vakbonden en overheden, zowel een-op-een als in multistakeholder fora. In 2022 hebben we deze ketenaanpak verder uitgebouwd.

Mijnbouw en just transition

Onderzoek naar arbeidsrechtenrisico's in mijnbouwsector

De energietransitie heeft niet alleen gevolgen in Europa. We realiseren ons meestal niet hoe groot de impact is voor de mijnwerkers in de landen waar de kolen en metalen voor onze energietransitie vandaan komen. Daarom deden we samen met [Profundo](#) onderzoek naar de situatie van mijnwerkers in Latijns-Amerika. Op World Day for Decent Work (7 oktober) publiceerden we het rapport [‘Towards a just energy transition – labour rights risks in the Latin American mining sector’](#). De belangrijkste

conclusie was dat de toenemende vraag naar metalen de arbeidsrechten onder druk zet. Bovendien is het door gebrek aan transparantie onmogelijk om bedrijven verantwoordelijk te houden en dus ook fatsoenlijk werk te garanderen.

CNV Internationaal publiceerde eind 2022 een [position paper](#) over het effect van de energietransitie op de mijnbouw. We gaven hierover een [presentatie](#) op het jaarcongres van de International Trade Union Confederation (ITUC).

Samen met partners uit het internationaal MVO-convenant voor de Metaalsector presenteerde CNV Internationaal tijdens het 15^e OECD-forum [‘Responsible Mineral Supply Chains’](#) de resultaten uit de digitale monitoring op het gebied van gezondheid en veiligheid in de metaalmijnen in Colombia en Peru.



Klacht ingediend bij Single Entry Point

CNV Internationaal heeft samen met vakbondsorganisaties uit Colombia en Peru een klacht ingediend bij het nieuwe klachtenmechanisme van de EU voor het niet nakomen van afspraken in handelsverdragen: Single Entry Point (SEP). Dit was nog niet eerder gebeurd door een vakbond. Al met al kostte het een jaar aan voorbereidingen. De klacht vanuit Peru betreft het gebrek aan vakbondsvrijheid voor outsourced mijnwerkers. Zij kunnen zich niet organiseren in een vakbond omdat de mijnbedrijven dit tegenhouden. De klacht met betrekking tot Colombia betreft de discriminatie van outsourced arbeiders. Zij doen hetzelfde werk als officiële arbeiders, maar ze werken onder veel slechtere omstandigheden. De Europese Commissie buigt zich nu over de klacht.



Lobby- en advocacy-activiteiten op resultaatgebied verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketen die leiden tot agendasetting.

Baseline



2021



2022



- Lobby- en advocacy-activiteiten
- Voorstellen op de agenda van beleidsmakers
- Beleidsveranderingen (overheid, EU / werkgevers en certificeringsorganisaties)

Presentatie bij aandeelhoudersvergadering Glencore

Ditzelfde verhaal hebben een [collega](#) van CNV Internationaal en een [vakbondsleider](#) uit Colombia op de aandeelhoudersvergadering van Glencore gepresenteerd. Het is goed om te zien dat vakbondsleiders dit voor elkaar krijgen, het sterkt hun positie en geeft de vakbonden meer zelfvertrouwen.

Lobby in Nederland

In Nederland ging CNV Internationaal in gesprek met Kamerleden over het belang van beleidscoherentie: maatregelen tegen klimaatverandering zijn nodig, maar zorg er ook voor dat de mijnwerkers niet de lasten dragen van onze energietransitie. We namen deel aan de consultatie bij het ministerie van Economische Zaken en Klimaat over de Grondstoffennota, voerden gesprekken met het ministerie van Buitenlandse Zaken (BZ), namen deel aan een paneldiscussie over dit thema met Kamerleden en organiseerden een sessie over just transition bij het ministerie, in samenwerking met Oxfam Novib, Mondiaal FNV, Both ENDS en Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO). CNV Internationaal schreef ook een aantal opiniestukken over dit onderwerp. Waaronder op 24 mei in het Financieel Dagblad ([Mijnwerkers in Latijns-Amerika betalen de prijs voor Europese energietransitie \(fd.nl\)](#)). Voorafgaand aan de klimaatop riep CNV Internationaal op 14 november in de [Volkskrant](#) Nederland op om zich in Egypte hard te maken voor een pact voor een eerlijke transitie. Dan hoeven mijnwerkers in landen als Peru en Indonesië

niet meer onder mensonterende omstandigheden de benodigde metalen te winnen die gebruikt worden voor onze windmolens en elektrische auto's.

Resultaten in de landen

In **Colombia** zijn de arbeidsvoorwaarden bij kolenmijnbedrijf Drummond Ltd. verbeterd. De vakbonden Sintramienergetica, Sintradrummond en Sintradem hebben cao's gesloten voor de duur van drie jaar. Hierin zijn loonsverhogingen afgesproken (1^e jaar: 9,5%; 2^e jaar verhoogd met de consumentenprijsindex (CPI) 2022; 3^e jaar verhoogd met CPI 2023 + 1,5%). Daarnaast omvatten de cao's ook verbeterde afspraken over een ziekte-kostenverzekering, opleidingsbeurzen en een ouderdomspensioenpremie.

In 2022 heeft het collectief van mijnvakbonden voor een eerlijke energietransitie (Colectivo de Trabajadores por la Transición Justa) voorstellen gedaan richting de overheid over sociale dialoog en vrijheid van vereniging, sociale bescherming, economische diversificatie en arbeidstransitie. Het collectief organiseerde hiervoor een multi-stakeholder-conferentie en gesprekken met de minister van Arbeid, de minister van Mijnen & Energie en met Europese energiebedrijven zoals Bettercoal. De overheid heeft de voorstellen overgenomen.

Eind 2022 werkte het collectief haar planning uit voor 2023. Het collectief streeft naar een gezamenlijke cao voor Drummond en



Glencore, en de instelling van een formeel tripartite overleg om just transition en mijnsluiting vorm te geven.

CNV Internationaal verleent onder meer de volgende diensten aan vakbonden in Colombia rondom de mijnsluitingen:

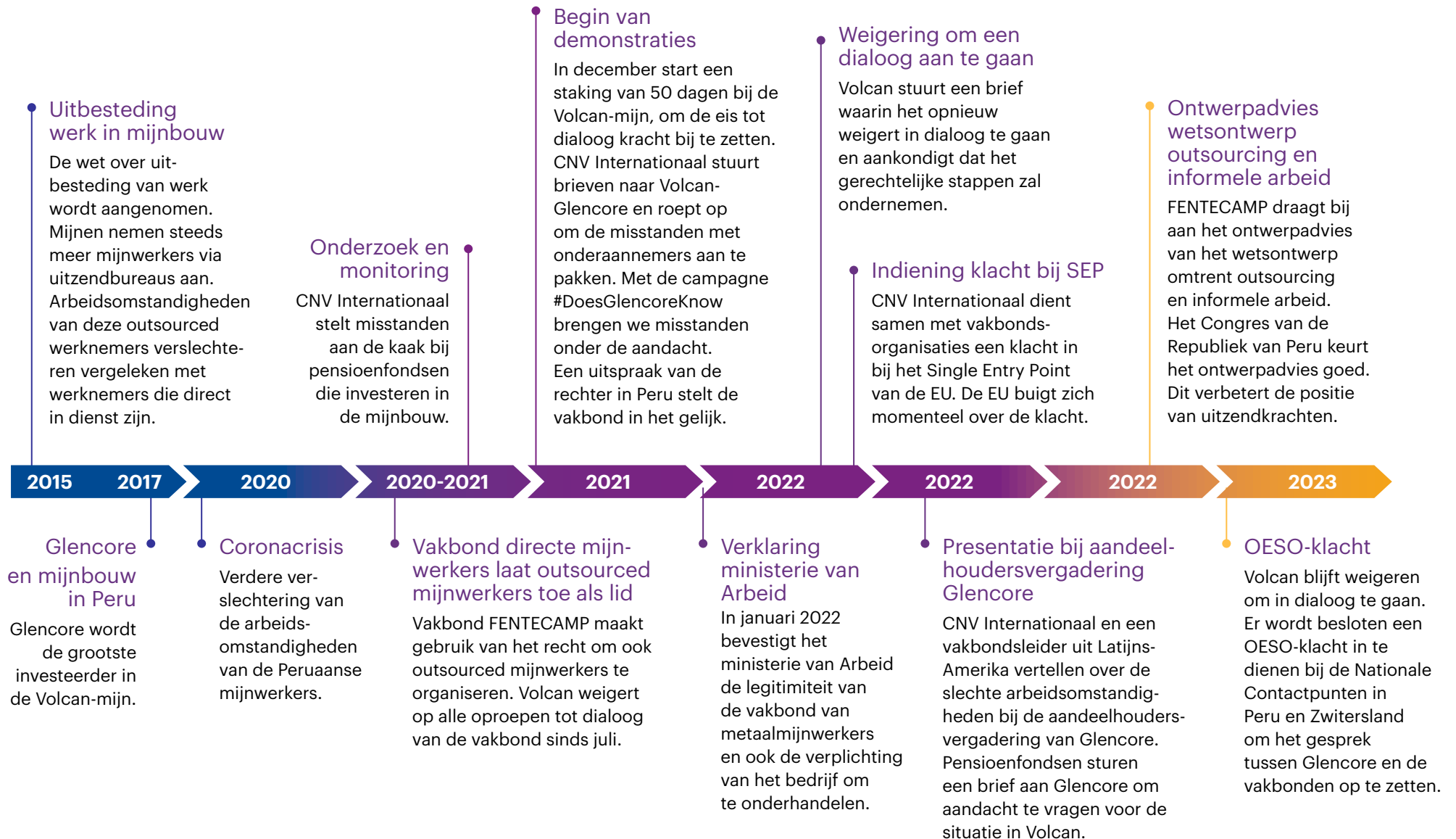
1. Een [observatorium website](#) met informatie over arbeidsrechten en actuele ontwikkelingen.
2. Juridische dienstverlening: CNV Internationaal heeft een juriste aangesteld die assistentie geeft aan vakbonden. Ook is er juridische informatie verspreid via filmpjes.

Begin 2022 was er een lange staking van mijnwerkers in **Peru**, waar de vakbond sinds kort ook outsourced werknemers vertegenwoordigt. Geschat wordt dat in Peru 80% van de arbeiders in de mijnen uitzendkrachten zijn. Uit de digitale monitoring bleken er grote verschillen tussen de lonen van formele arbeiders en die van uitzendkrachten, terwijl ze hetzelfde werk doen. Verder kwamen uit de participatieve digitale [monitoring](#) klachten over onder andere de gezondheid, veiligheid, ontslagprocedures bij de metaalmijnen Argentum, Austria Duvaz en Uchucchacua en cao-onderhandelingen bij Andaychagua.

In Peru was er meer ruimte voor sociale dialoog, wat onze vakbondspartner FENTECAMP de ruimte gaf om in gesprek te gaan met uitvoerende en wetgevende overheden. Zo nam



Tijdslijn | Verbetering arbeidsrechten uitzendkrachten in mijnen



FENTECAMP deel aan verschillende bijeenkomsten met betrekking tot arbeidsomstandigheden van mijnwerkers, waarvan ook congresleden en ambtenaren van het ministerie van Arbeid en SUNAFIL (de Arbeidsinspectie) deelnamen. Het rapport “Analyse van de nationale regelgeving met betrekking tot vakbondsrechten en de toepassing ervan in de periode 2019-2021” dat FENTECAMP publiceerde, diende als input voor de gesprekken.

FENTECAMP droeg bij aan het ontwerpadvies van het wetsontwerp omtrent outsourcing en informele arbeid. Dit ontwerpadvies is op 7 juni door de Arbeidscommissie van het Congres van de Republiek goedgekeurd, en verbetert de positie van uitzendkrachten.

CNV Internationaal nam deel aan de [“Peruvian Working Group on Voluntary Principles”](#), waar ook de Nederlandse ambassade bij aanwezig was. Dit stelde ons in staat om de situatie van de arbeidsrechten van outsourced arbeiders in de mijnbouwketen onder de aandacht te brengen.

Ondanks de staking en het succes op het gebied van wetgeving, bleef mijnbouwbedrijf Volcan, eigendom van Glencore, weigeren om in dialoog te gaan met outsourced mijnwerkers.

Agro-food

Suikerriet

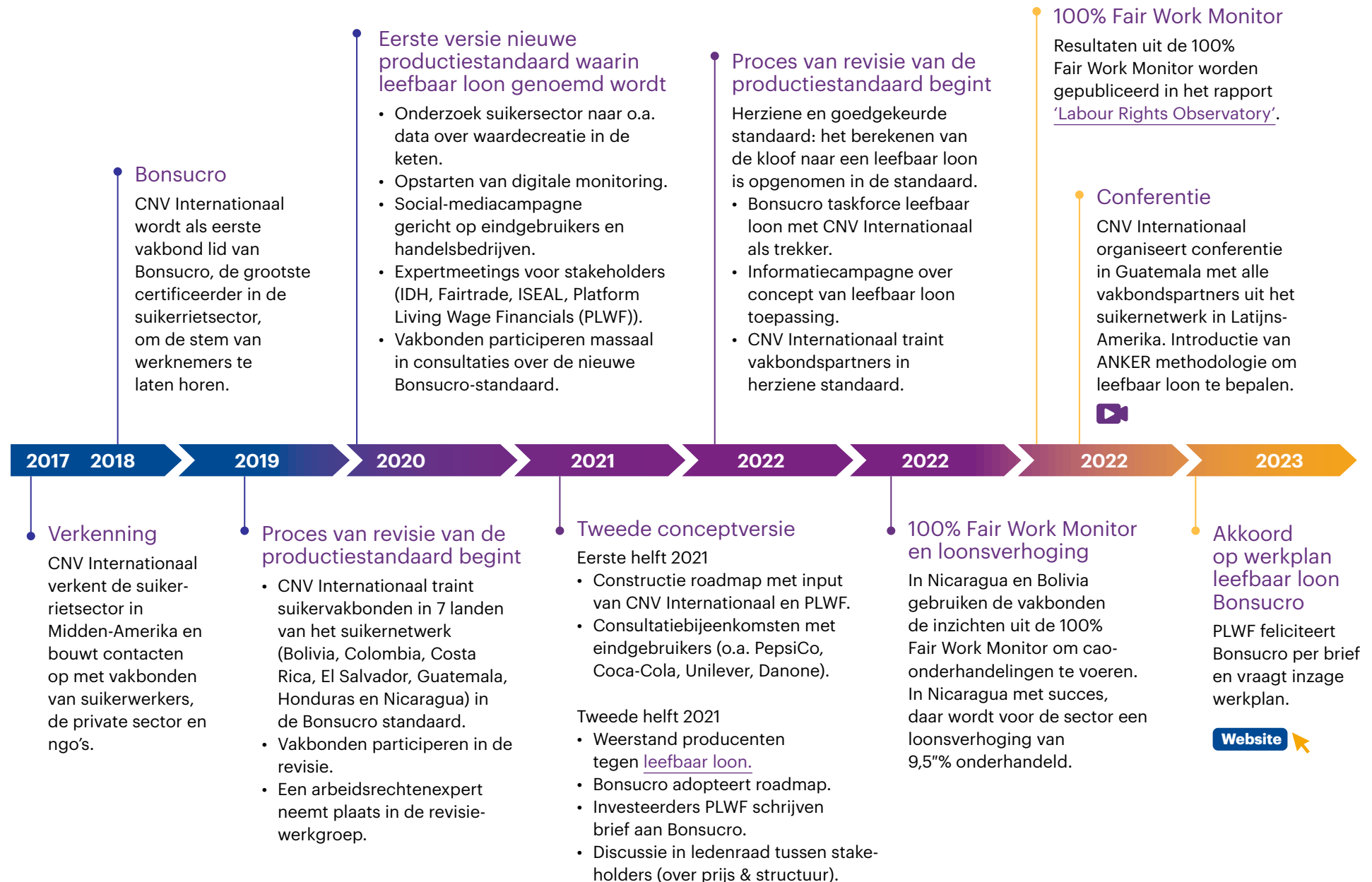
Werkgroep leefbaar loon binnen Bonsucro

Eind 2021 nam de Bonsucro-standaard het begrip ‘leefbaar loon’ op in de herziening van de certificering, dankzij internationale druk van CNV Internationaal en vakbondsorganisaties uit Latijns-Amerika. Naar aanleiding hiervan startte in 2022 de werkgroep voor leefbaar loon binnen Bonsucro, bestaande uit onze vakbondspartners, grote merken zoals Unilever en Hershey’s en de Scandinavische alcoholmonopolies. CNV Internationaal is de trekker van de werkgroep die tot taak heeft een werkplan te maken voor de invoering van leefbaar loon. Ondanks vertraging van de kant van bedrijven is er in september een akkoord op het werkplan gekomen. De publicatie en uitvoering hiervan is een volgende stap. Weerstand onder de producerende bedrijven richt zich vooral op het feit dat de benchmark niet van toepassing is op de hele sector en dat de opkopers verder in de keten hun verantwoordelijkheid niet nemen.

Investeerders, onder andere vanuit het Convenant voor de Pensioenfondsen, hebben ruggensteun gegeven aan het pleidooi van CNV Internationaal om leefbaar loon in de Bonsucro-standaard op te nemen. Het Platform Living Wage Financials, een consortium van Nederlandse en internationale investeerders, heeft per brief aan Bonsucro de werkgroep gefeliciteerd en



Tijdlijn op weg naar een leefbaar loon voor suikerarbeiders



gevraagd naar het werkplan. Dit droeg bij aan de gemaakte stappen op het gebied van leefbaar loon.

Gedurende het jaar heeft CNV Internationaal trainingen gegeven in de certificeringsstandaard van Bonsucro en leefbaar loon aan onze vakbondspartners in de suikerrietindustrie, met speciale aandacht voor de rechten van vakbonden en werknemers.

Conferentie met alle vakbondspartners in de suikerrietsector

In juni organiseerde CNV Internationaal een conferentie in Guatemala met vakbondspartners van het regionale netwerk van suikervakbonden (uit de landen Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras en Nicaragua). Hier praatten wij hen bij over leefbaar loon en de Bonsucro-standaard. We hebben de ANKER methodologie geïntroduceerd als standaard om het leefbaar loon te bepalen. Ook kwam de participatieve digitale monitoring aan de orde als tool om de stem van werknemers te laten horen. Zo presenteerden we de eerste resultaten uit de digitale monitoring in het rapport [‘Labour Rights Observatory’](#), die CNV Internationaal in april 2022 publiceerde samen met Profundo. Vervolgens maakten we plannen per land met de betreffende vakbondspartners. Dat we de conferentie in Guatemala wisten te organiseren, was een succes gezien het feit dat er amper vakbondsvrijheid in het land is.



Als je bij een suikerrietkapper op bezoek gaat dan zie je complete armoede en trieste omstandigheden.

De kloof met wat er verdiend wordt aan het eind van de keten is enorm.

Noë Nerio, voorzitter Netwerk Latijns-Amerikaanse vakbonden in de suikersector

Interview



Resultaten in de landen

In **Bolivia** sloot de vakbond van suikerrietarbeiders van Santa Cruz, FSTZCASC, een cao met de suikerrietsector. Het regionale ministerie van Arbeid keurde de cao goed. Met behulp van een studie naar de gemiddelde uitgaven per gezin, had FSTZCASC een goede onderhandelingspositie. Behalve een hoger loon, zijn er ook betere arbeidsvoorwaarden afgesproken op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk.

Ondanks dit succes, blijven de werkomstandigheden in de suikerrietsector in Bolivia schrijnend. Dit komt omdat een groot deel van de arbeiders outsourced zijn die niet worden vertegenwoordigd door de vakbonden. Uit de digitale monitoring blijkt dat er op grote schaal sprake is van kinderarbeid, informele contracten en extreem lange werkdagen.

We voerden ook een separate studie uit naar de sociale- en arbeidssituatie van vrouwelijke werknemers in de suikerrietsector in Bolivia. Vrouwelijke werknemers hebben naast de erbarmelijke arbeidsomstandigheden die ook voor mannen gelden, te maken met (seksuele) intimidatie door hun werkgevers en medewerkers. Velen van hen hebben geen rechtstreekse contracten, maar werken via de contracten van hun echtgenoten. Tegelijkertijd draaien zij vaak (drie)dubbele diensten, om voldoende inkomsten voor hun gezin te genereren. Dit brengt niet alleen hun eigen veiligheid en gezondheid in gevaar maar ook die van hun

kinderen, die vaak meehelpen op het veld. De inzichten uit de studie gebruiken we om te onderhandelen over betere arbeidsvoorwaarden in 2023.

In **Colombia** gaat de sociale dialoog in de suikerrietsector over het algemeen goed wat de betreft de formele arbeiders. CTC, Confederación de Trabajadores de Colombia, is onze nieuwe vakbondspartner waarvan binnen de suikerrietfederatie (FESTRALVA), de Afro-Colombiaanse Maria Fernanda Possú voorzitter is. Er zijn echter grote problemen rondom outsourced arbeiders, die niet worden vertegenwoordigd door de vakbonden. Zo zijn er (illegale) bedrijven, verbonden aan gewapende groepen, die suikerrietkappers organiseren als uitzendkrachten voor formele bedrijven. Vaak gaat het hier om Afro-Colombianen, een onderdrukte bevolkingsgroep. Vakbonden zijn bang om dit thema op tafel te leggen, uit angst voor hun eigen leven. Er ligt een enorme uitdaging voor CNV Internationaal om deze informele arbeiders te vertegenwoordigen in de sociale dialoog.

In **Guatemala** werkten we verder aan de capaciteitsversterking van de vakbond in de Palo Gordo suikerfabriek, de enige vakbond in de suikerindustrie in het land. Tientallen jaren van geweld en onderdrukking hebben vakbondswerk in de suikerindustrie in Guatemala vrijwel onmogelijk gemaakt. Om hen te beschermen, publiceerden we de uitkomsten van de digitale monitoring niet openbaar.



In **Nicaragua** is er een loonsverhoging van 9,5% voor alle werknemers (circa 35.000 mensen) in de suikerrietsector op landelijk niveau afgesproken. Dit was een direct gevolg van de druk die vakbondspartner CONFETRAYD uitoefende op de suikerrietbedrijven in Nicaragua. Met de input uit de in 2021 uitgevoerde sociaaleconomische studie in de suikerrietsector in Nicaragua én de resultaten van de digitale monitoring - die uitwezen dat de lonen in de suikerrietsector in Nicaragua de laagste zijn van Midden-Amerika - kon CONFETRAYD sterke onderhandelingen voeren. Vanwege de grote uitstroom van werknemers uit Nicaragua naar de Verenigde Staten bood suikerrietbedrijf Monte Rosa nóg een loonsverhoging van 8 tot 11%, afhankelijk van de functie. Op deze manier hoopt het bedrijf werknemers 'vast' te houden. Deze loonsverhoging geldt voor 11.000 werknemers, waarvan bijna 10.000 jongeren.

Palmolie

Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO)

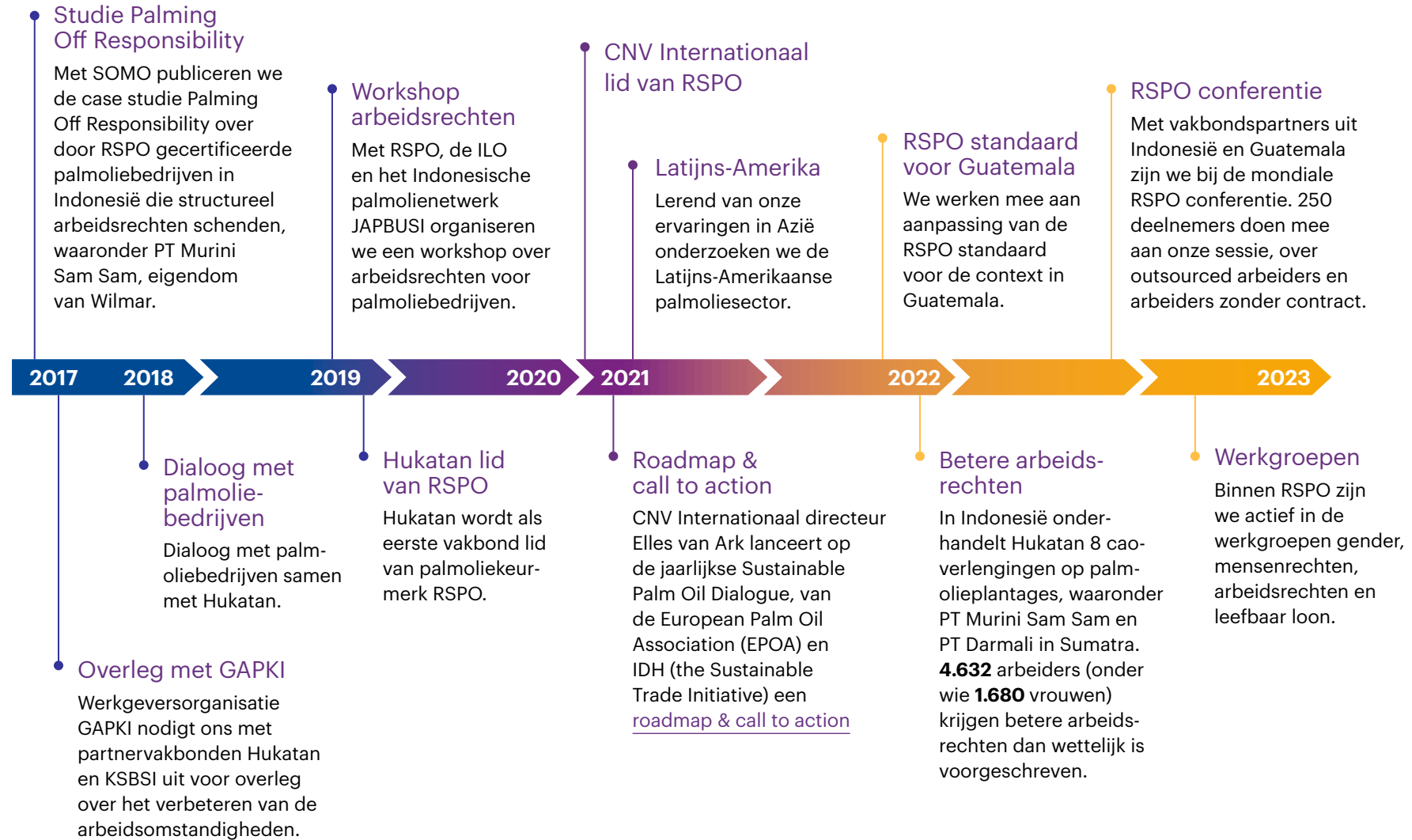
Binnen RSPO krijgen we samen met onze vakbondspartner Hukatan een steeds stevigere positie en zijn we actief in de werkgroepen gender, mensenrechten, arbeidsrechten en leefbaar loon. Zo groeit onze kennis van de standaard en zijn we beter in staat suggesties te doen om deze te verbeteren, zoals nu bij de revisie van de standaard. Ook delen we de kennis uit de



projecten in Latijns-Amerika en Azië met de bedrijven en andere stakeholders. Hiervoor ontwikkelden we een [call to action](#). CNV Internationaal en de vakbondspartners uit Indonesië en Guatemala waren goed zichtbaar op de conferentie van RSPO in Kuala Lumpur. De organisatie van de inheemse bevolking uit Guatemala, Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala (CONDEG), hield daar een pleidooi over de erbarmelijke arbeidsomstandigheden op de palmolieplantages in Guatemala. CONDEG was hiermee een van de weinige grassroots organisaties die op de conferentie spraken. Daarnaast was het heel nuttig dat vakbondspartners uit Indonesië en Guatemala de kans hadden om ervaringen uit te wisselen. CONDEG en



Betere arbeidsomstandigheden op palmolieplantages



De organisatie van de inheemse bevolking uit Guatemala CONDEG, partnerorganisatie van CNV Internationaal, hield op de mondiale RSPO-conferentie een pleidooi over de erbarmelijke arbeidsomstandigheden op de palmolieplantages in Guatemala. CONDEG was een van de weinige grassroots organisaties die op de conferentie spraken.



twee vakbonden uit Indonesië die de conferentie voor het eerst bezochten, hebben nu meer kennis van RSPO. CONDEG beseft nu hoeveel slechter de omstandigheden voor palmolie werkers in hun land zijn in vergelijking met Indonesië, waar ondanks de vele uitdagingen vakbonden wel een stevigere voet aan de grond verkregen het afgelopen decennium.

CNV Internationaal organiseerde tijdens de conferentie een sessie met 250 deelnemers over arbeidsomstandigheden en de informele sector. Specifiek gingen we in op de problemen rondom outsourced arbeiders en arbeiders zonder contract. Dit was de eerste conferentie van RSPO waarin er meer aandacht was voor de problematiek rondom werkomstandigheden. Ook hebben we over dit thema een social mediacampagne gevoerd. Dit alles heeft nog niet tot concrete resultaten geleid, maar het is nu wel een erkend thema binnen RSPO, wat een eerste stap is.

Resultaten in de landen

In **Indonesië** heeft Hukatan acht cao-verlengingen onderhandeld bij verschillende palmolieplantages, waaronder PT Murini Sam Sam en PT Darmali, gelegen in Sumatra. Dankzij deze onderhandelingen hebben 4.632 arbeiders (waarvan 1.680 vrouwen) betere arbeidsrechten gekregen dan wettelijk is voorgeschreven.

Hukatan handelde twee lopende arbeidsconflictzaken in de palmoliesector succesvol af:

- Voor 44 werknemers die in 2021 waren ontslagen zonder vergoeding is een bemiddelingsovereenkomst getekend. Hierin is vastgelegd dat zij 25% van hun totale loon ontvangen, evenals een tegemoetkoming in levensonderhoud (zoals rijst en andere benodigdheden).
- Voor 42 werknemers is een volledige ontslagvergoeding onderhandeld in samenwerking met de lokale arbeidsautoriteiten. Eind 2021 waren na de overname van het betreffende bedrijf 600 werknemers ontslagen waarbij een vergoeding was aangeboden die niet conform de geldende wetgeving is. De andere 558 werknemers zijn onder druk van het bedrijf wel akkoord gegaan met het aanbod.

Samen met Hukatan werkten we aan het standaardiseren van het klachtenmechanisme (templates, archiveren, etc.). Op deze manier kan Hukatan beter klachten vergelijken, conclusies trekken en betere rapportages opstellen. Dit versterkt de positie van de vakbond in onderhandelingen en bij de lobby richting bijvoorbeeld RSPO.

Doordat CNV Internationaal Hukatan ondersteunt, kunnen zij zich beter organiseren op lokaal niveau en lokale vakbondsleiders opleiden. Omdat plantages afgelegen liggen, zijn goede lokale vakbondsleiders essentieel, bijvoorbeeld voor het opbouwen van



relaties met lokale werkgevers. De succesvolle acties maken ook voor andere werknemers van palmolieplantages en -fabrieken zichtbaar dat vakbondslidmaatschap concrete voordelen oplevert.

Vanwege het ontbreken van vakbondsvrijheid in de palmoliesector in **Guatemala** zoeken we samenwerking met andere organisaties om toch te werken aan verbetering voor werkenden in de palmoliesector. We hebben de alliantie met Oxfam daarom verder verdiept. Ook gingen we een samenwerking aan met de CONDEG.

Cashew en shea

In **Benin** heeft partnervakbond COSI Bénin gesprekken gevoerd met het management van bedrijven in de cashewsector, waaronder Afokantan, KNAR en Fludor. Dit is een vervolg van onze lobby bij deze bedrijven in voorgaande jaren. Bij Fludor leidde dit tot de ondertekening van een overeenkomst en de uitgesproken wens om samen te werken om de arbeidsomstandigheden van werknemers in de fabrieken te verbeteren. In 2023 zetten we de dialoog voort en proberen we de invloed van onze vakbondspartner binnen de sector te vergroten.

We hebben 88 vooruitstrevende producenten (waarvan 13 vrouwen en 20 jongeren) getraind in lobby en advocacy. Op deze manier kunnen zij lobbyen voor hun arbeidsrechten in nationale en multinationale ondernemingen in de cashew- en shea waardeketen.

136 kleine producenten in de cashew- en sheasector, onder wie 30 vrouwen en 46 jongeren, zijn getraind in hoe ze zich kunnen organiseren en hoe ze kunnen opkomen voor hun arbeidsrechten.



Daarnaast hebben we 136 kleine producenten in de cashew- en sheasector, waaronder 30 vrouwen en 46 jongeren, getraind in hoe ze zich kunnen organiseren om hun rechten te verdedigen. Op lokaal niveau weten producenten vaak niet wat hun rechten zijn. Met deze training krijgen zij informatie over de inhoud en juridische mogelijkheden van de ILO-verdragen 87 en 98 over vakbondsvrijheid en 129 over arbeidsinspectie in de landbouw. Dit is een belangrijke manier om kleine producenten in de informele landbouwsector te mobiliseren.

COSI heeft een onderzoek laten uitvoeren over ILO-verdrag 129 met betrekking tot arbeidsinspectie in de landbouw. Dit heeft geresulteerd in een mededeling hierover in de Ministerraad. Dit laatste is een eerste stap richting bekrachtiging van het verdrag. In dit kader heeft COSI ook haar achterban in de cashewsector, zoals kleine boeren en vrouwen die noten verzamelen, actief benaderd via communicatiecampagnes. Via radio en posters informeerde COSI deze achterban over het belang van de bekrachtiging van ILO-verdrag 129 voor het welzijn van producenten. Door de achterban actief te betrekken, staat COSI sterker in de onderhandelingen.

Logistiek

In **Senegal** heeft de lobby richting de multinational DP World S.A., een bedrijf in de logistieke sector, geleid tot verbetering van de arbeidsvoorwaarden. Hierdoor ontvangen meer dan

800 werknemers in loondienst een jaarlijkse bonus van 400.000 FCFA als 13^e maand. Ook hebben per januari 2023 270 werknemers een contract voor onbepaalde tijd ontvangen, in plaats van een tijdelijk contract.

100% Fair Work Monitor

De 100% Fair Work Monitor, de participatieve digitale monitoringstool die CNV Internationaal ontwikkelde, is een belangrijk en succesvol onderdeel van de plannen van elk land in Latijns-Amerika. Vakbonden weten nu hoe belangrijk het is om de juiste informatie te hebben voor hun lobby en onderhandelingen. Denk aan informatie over arbeidsrechten, lonen, klachten-mechanismes en veiligheid binnen bedrijven. Met deze inzichten versterken vakbonden hun onderhandelingspositie. Vakbondsorganisaties kregen training in het gebruik van de monitor en hoe zij de resultaten kunnen inzetten tijdens onderhandelingen. CNV Internationaal brengt op basis van de monitoring jaarlijks een onderzoek per keten uit.

In **Cambodja** is in 2022 een eerste pilot geweest met de 100% Fair Work Monitor in de textielsector. We voerden de monitor uit in samenwerking met vakbondspartners CLC en C.CAWDU, waar we mensen hebben opgeleid om de monitor in te zetten. Voor het eerst konden onze vakbondspartners in korte tijd een groot aantal werknemers bevragen en data analyseren, waar dat voorheen met pen en papier gebeurde.





Er is veel interesse in de monitor bij verschillende stakeholders. De resultaten van de monitor gebruikte onze partnervakbond bij de minimumloononderhandelingen, waarmee ze een loonsverhoging van ruim 5 euro (van 177,47 euro naar 182,96 euro per maand) onderhandelden. De lonen zijn hiermee nog niet op het niveau van een leefbaar loon en volgend jaar zullen we het project voortzetten in samenwerking met andere bonden.

Leefbaar loon

Vakbonden kunnen door sociale dialoog zorgen voor een duurzaam leefbaar loon, vastgelegd in cao's. CNV Internationaal publiceerde hierover een [position paper](#). Daarnaast organiseer-

den we in maart een sessie op het ministerie van BZ als start van een leeragenda: hoe werkt het komen tot een leefbaar loon nu in de praktijk? In de waardeketens van suikerriet en textiel gebruiken we de 100% Fair Work Monitor om sterker te staan in de sociale dialoog en onderhandelingen over een leefbaar loon.

CNV Internationaal nam deel aan de leefbaar loon conferentie van IDH in Brussel. Deze conferentie was een belangrijke stap om meer aandacht te krijgen voor de cruciale rol van vakbonden en het belang van sociale dialoog om te komen tot een leefbaar loon. We spraken in diverse panels over dit onderwerp. Onze vakbondspartner uit Midden-Amerika sprak er over de situatie in de suikerrietsector. Daarnaast legde hij een bezoek af aan het directoraat-generaal Handel van de EU. Hier wees hij op het feit dat er een belangrijke suikerriet-handelsrelatie is tussen Guatemala en de EU, maar dat er tegelijkertijd geen vakbondsvrijheid is, wat een schending is van ILO-verdragen 87 en 98. De DG Handel waardeerde de gedeelde inzichten van onze vakbondspartner. We deelden onze ervaringen met betrekking tot leefbaar loon ook actief in netwerken van de International Social and Environmental Accreditation and Labelling (ISEAL) Alliance en de Sociaal-Economische Raad (SER).

Handelsakkoorden

CNV Internationaal heeft zich ook in 2022 ingezet voor het verbeteren van handelsakkoorden. Het is belangrijk dat arbeidsrechten goed verankerd zijn in de afspraken die binnen deze akkoorden worden gemaakt. In Europa pleit CNV Internationaal voor:

- 1) Een betere monitoring van huidige handelsakkoorden door verbetering van de positie van de Domestic Advisory Groups (DAG's). In 2021 coördineerde CNV Internationaal het schrijven van een non-paper hierover, die de European Economic and Social Committee (EESC) aannam. In navolging hiervan schreef nieuwssite Politico in januari: [‘Brussels gets flak for disregarding trade deal watchdogs’](#).
- 2) Betere duurzaamheidsafspraken in handelsakkoorden. Gezamenlijk met het Trade and Sustainable Development Platform (TSD Platform) voerden we gesprekken met de Europese Commissie (EC) en Europarlementariërs. [In de zomer kwam de EC met haar plan voor verbeterde duurzaamheidsafspraken, de zogenaamde ‘TSD-review’](#). In onze reactie gaven we het Nederlandse kabinet verbeterpunten mee.
- 3) Een goede herziening van het Algemeen Preferentieel Stelsel, dat ontwikkelingslanden een stimulans geeft voor duurzame ontwikkeling en goed bestuur. Hierover voerden we gesprekken met Europarlementariërs.

Collega's van CNV Internationaal namen deel aan de DAG's voor de handelsakkoorden van de EU met Midden-Amerika, de Andes en Vietnam. In de landen waar we werken, namen onze vakbondspartners deel. Op die manier droegen we bij aan de evaluatie van de handelsakkoorden. Zo hamerden we in de DAG EU-Vietnam op het belang van ratificatie van ILO-verdrag 87 over vakbondsvrijheid. In de DAG EU-Midden-Amerika brachten we bewijs in bij de evaluatoren over de schending van vakbondsrechten. Dit heeft ertoe geleid dat het evaluatierapport van de DAG arbeidsrechtenschendingen in de suikerriet- en palmoliesectoren in Guatemala meldt. Echter, wat CNV Internationaal betreft blijven de aanbevelingen nog te vaag en zullen we op verbetering hiervan blijven aansturen.

Algemene wetgeving en initiatieven voor internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO)

Eind 2022 is in **Niger** een tripartite commissie opgericht die onderzoek doet naar de arbeidssituatie in multinationale ondernemingen (mno's). Onze vakbondspartner CNT is hiervan lid. Dit is het resultaat van diverse lobbyacties, zoals een regionale studie in 2021 over arbeidsrechten in mno's en een uitvoeringsplan voor de aanbevelingen van de studie. Ook deelname aan een van de regionale workshops over maatschappelijk verantwoord ondernemen in Abidjan versterkte de lobby hiervoor. Hieruit bleek de noodzaak voor een wettelijk en regelgevend kader voor MVO in het algemeen.





Deelname aan een van de regionale workshops over maatschappelijk verantwoord ondernemen versterkte de lobby van vakbondspartner CNT in Niger over arbeidsrechten in multinationale ondernemingen.

De regering heeft haar steun aan beter toezicht op de multinationale ondernemingen in de praktijk gebracht door middel van de oprichting van de tripartite commissie.

In **Nederland en Europa** pleitte CNV Internationaal voor ambitieuze IMVO-wetgeving waarin arbeidsrechten goed verankerd zijn. We voerden gedurende het jaar gesprekken met (Euro)parlementariërs, ambtenaren, bedrijven en maatschappelijke organisaties. Ook tijdens het kennismakingsgesprek met minister Schreinemacher kwam dit aan de orde. Dit doen we niet alleen. CNV Internationaal is lid van het MVO Platform, waarin verschillende maatschappelijke organisaties hun krachten bundelen voor een gemeenschappelijke lobby voor nationale IMVO-wetgeving.

Naast IMVO-wetgeving blijft het belangrijk dat er goede voorwaarden zijn voor sectorale samenwerking: samenwerking tussen bedrijven, maatschappelijke organisaties en vakbonden binnen bepaalde sectoren, zoals pensioenen of hernieuwbare energie.

CNV Internationaal gelooft in de tripartite vorm van samenwerking. De convenanten, waar we vanaf het begin bij betrokken zijn, sluiten hierbij goed aan. De convenanten brengen een goede dialoog met de private sector. Ze bieden een platform om de risico's rond arbeidsrechten in ketens en productielocaties

kenbaar te maken. In de dialoog brengen we de kennis en ervaringen van onze partners direct in. Een belangrijk resultaat is dat we hebben afgesproken activiteiten te ontwikkelen om risico's lokaal op te lossen in samenwerking met meerdere partijen. Zo hebben we onze ervaringen met de cashew-, suiker- en palmoliesectoren ingebracht in het voedingsconvenant. Onze studie in de metaalsector leidde tot een nieuw project over gezondheid en veiligheid op het werk in Peru en Bolivia samen met Tata Steel en Wuppermann. In het Internationaal MVO Initiatief TruStone heeft onze kennis geleid tot een verkenning van samenwerking in Vietnam. Ook besloten we in 2023 het IMVO-convenant voor de Hernieuwbare Energiesector te tekenen omdat just transition, een van onze expertise thema's, daarin een centrale rol speelt.

In februari 2022 werd in een technische sessie in de Tweede Kamer duidelijk welke richting het nieuwe subsidiekader voor sectorale samenwerking opging. In april spraken we samen met FNV, VNO-NCW en MKB-Nederland onze zorgen uit in een [brief](#) richting het ministerie van BZ. In mei schreven we hierover een [gezamenlijke brief](#) richting de Tweede Kamercommissie. In het nieuwe subsidiekader is het niet langer nodig alle zes de stappen van de OESO-richtlijnen te volgen, en sociale dialoog in productielanden zou geen vereiste meer zijn. Ook gaven we in mei onze zorgpunten mee tijdens een presentatie voor de Kamercommissie BuHaOS over de evaluatie van het Convenant

Kleding en Textiel. In oktober publiceerde de Nederlandse overheid het nieuwe subsidiekader voor sectorale samenwerking. [Samen met FNV, VNO-NCW en MKB-Nederland gaven we aan](#) dat met het nieuwe subsidiekader onduidelijk is of er impact wordt gemaakt in de keten. Ook voerden we hierover gesprekken met het ministerie van BZ en met Tweede Kamerleden.

In 2022 is ook het IMVO-steunpunt opgericht, waar bedrijven terecht kunnen met vragen over IMVO. We voerden gesprekken met het ministerie van BZ en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland over de invulling hiervan, en gaven informatie over hoe bedrijven aan de slag kunnen met sociale dialoog.



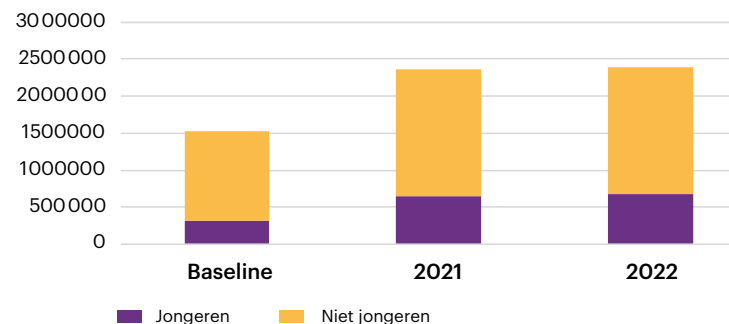
2.3 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren

In Afrika is 70% van de bevolking jonger dan 30 jaar. De werkloosheid onder jongeren is in Afrika toegenomen. Het continent kent een grote kloof tussen vraag en aanbod van arbeid. In 2022 hebben we op verschillende vlakken gepleit voor het verbeteren van de arbeidspositie van jongeren.

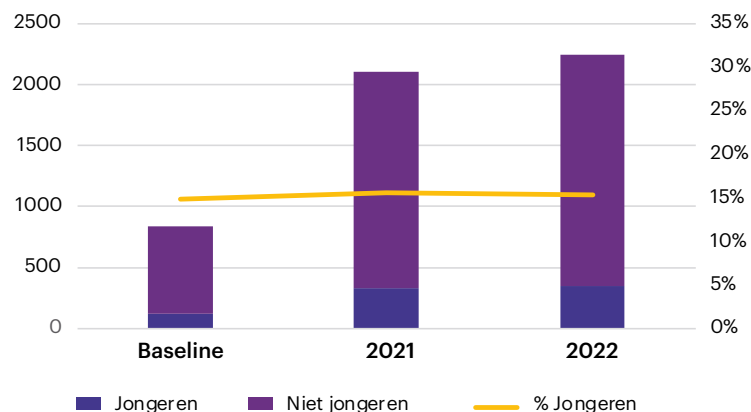
In 2022 pleitte CNV Internationaal in Nederland voor een betere positie van jongeren in Afrika. We besteedden hier aandacht aan in onze gesprekken over de Afrikastrategie van het ministerie van BZ. Ook was CNV Internationaal in februari uitgenodigd voor een rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over de EU-Afrika top. In ons [position paper](#) gaven we aan dat jongeren en vrouwen beter betrokken moeten worden bij de dialoogtafels. Zij werken vaak in de informele industrie, waardoor ze minder arbeidsrechtelijke bescherming genieten. Vakbonden kunnen jongeren en vrouwen helpen om de stap te zetten naar formeel werk en te pleiten voor verbetering van hun arbeidsrechten.

We namen deel aan de [International Labour Conference](#) van de ILO. Hier hebben we gepleit voor goede stages en de erkenning van de positie van jongeren in informeel werk.

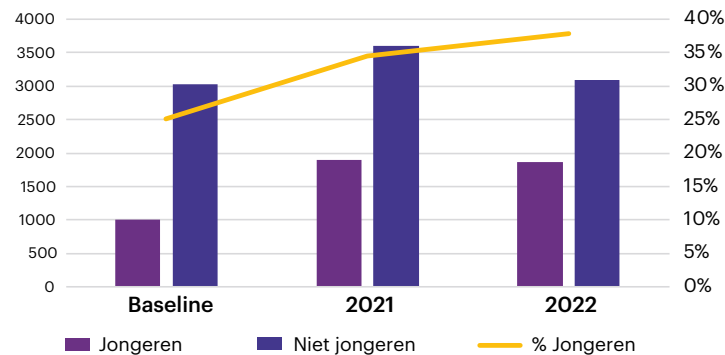
Verdeling leden Jongeren



Verdeling leiderschapsposities jongeren



Deelname aan leeractiviteiten jongeren



In **Benin** heeft vakbondspartner COSI Bénin met behulp van CNV Internationaal een driejarig strategisch plan opgesteld om de inzetbaarheid van jongeren te bevorderen. Dit plan omvat onder andere:

- de installatie van een jeugdcommissie;
- de installatie van focal points voor jeugd; en
- de versterking van de actiecapaciteiten van jonge leiders

COSI werkte aan capaciteitsopbouw voor jongeren om hun inzetbaarheid te vergroten. Zo hebben ze trainingen gegeven rondom het schrijven van een goed CV, hoe je moet solliciteren en hoe je moet onderhandelen over arbeidsvoorwaarden. Eind 2022 waren er dankzij de activiteiten van het centrum 'Espace Travail Emploi' van COSI 5.721 vacatures geplaatst, waar voornamelijk jongeren op reageerden. In totaal werden via het centrum 869 sollicitatiegesprekken gevoerd en 414 banen verkregen.

In **Tunesië** zijn 29 jongeren (waaronder 12 vrouwen en 14 jongeren) in staat om lobbycampagnes over inzetbaarheid voor te bereiden en uit te voeren, nadat onze vakbondspartner UGTT hen trainde in lobby. De jongeren leerden hoe ze zich moeten voorbereiden, actie ondernemen en evalueren. We zullen deze jongeren betrekken bij de lobbyactiviteiten in 2023.



In **Ivoorkust** heeft CISL-Dignité voor het eerst sinds hun oprichting in 1988 een beleidsdocument opgesteld over het versterken van de positie van jongeren, met daarin aandacht voor:

- Opleiding en capaciteitsopbouw van jongeren
- Beleid en financiering van werkgelegenheid en opleidingen
- De positie van de vakbond op het thema jongeren
- Bestrijding van gendergerelateerd geweld

De eerste resultaten van dit plan zullen naar verwachting in 2023 te zien zijn.

De minister van Nationale Ondernemerschap en Beroepsopleidingen in **Mali** heeft een mondelinge toezegging gegeven rekening te houden met de zorgen van jongeren. De jonge vakbondsleiders van UNTM en CSTM hebben een presentatie gegeven tijdens een bijeenkomst waar de minister aanwezig was.

Met de ondersteuning van CNV Internationaal is een lobbydocument opgesteld voor de herinvoering van werkgelegenheids- en jeugdbelastingen voor werkgevers. Op deze manier kan de overheid meer financiële middelen vrijspelen voor het stimuleren van jongondernemerschap in Mali.

Jongeren worden meer betrokken bij onze vakbondspartner via een WhatsApp-forum, waar jongeren kunnen worden geraadpleegd.



Met vakbond UDTs zochten we contact met 2 Senegalese influencers Ninou, en Kaay Job. Samen lanceerden we het social media project #NioFarBoulotJeunes op Instagram en Facebook om de problemen en kansen van jongeren te bespreken en zichtbaar te maken wat de vakbond voor hen kan betekenen.

Nio Far Boulot Jeunes: Samen sterk voor jongeren en werk

Verhaal



In 2022 richtte de overheid in **Senegal** centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap op, speciaal voor jongeren en vrouwen, in 46 departementen. Dit is mede mogelijk gemaakt

door lobby en ondersteuning van jongereninitiatieven door UDTs. In de centra kunnen programma's en beleid voor de inzetbaarheid van jongeren beter gecoördineerd worden.

Tijlijn | Meer stages en banen voor jongeren in Senegal mede dankzij voortdurende lobby partnervakbond UDTs



2.4 Realisering gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap voor vrouwen

Gender is verweven in onze bredere lobby voor sociale dialoog en arbeidsrechten in de keten. Een toenemend aantal vrouwen brengt positieve verandering teweeg binnen onze vakbondspartners en in de landen. In veel landen lobbyen we voor ratificatie van ILO-verdrag 190 ter bestrijding van geweld en intimidatie op de werkvloer.

Transformatief leiderschapsprogramma

In alle programmalanden in Latijns-Amerika hebben we in 2022 het transformatief leiderschapsprogramma uitgevoerd. Hierbij ontwikkelden zes tutors samen met de vakbondspartners in **Bolivia, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Peru en Venezuela** een leiderschapsprogramma voor vrouwelijke leiders en jonge leiders binnen de eigen vakbondsorganisaties. De tutors trainden 701 deelnemers in totaal (322 vrouwen en 379 mannen, waarvan 442 jongeren) op het gebied van inclusief en transformationeel leiderschap. Veel aandacht werd besteed aan de ontwikkeling van thema's die vrouwen en jongeren na aan het hart liggen, zoals de ratificatie van ILO-verdrag 190 over geweld en intimidatie op werk. Ook spraken ze over hoe vrouwen en

jongeren proactief kunnen handelen binnen de vakbonden en een eigen agenda naar voren kunnen brengen.

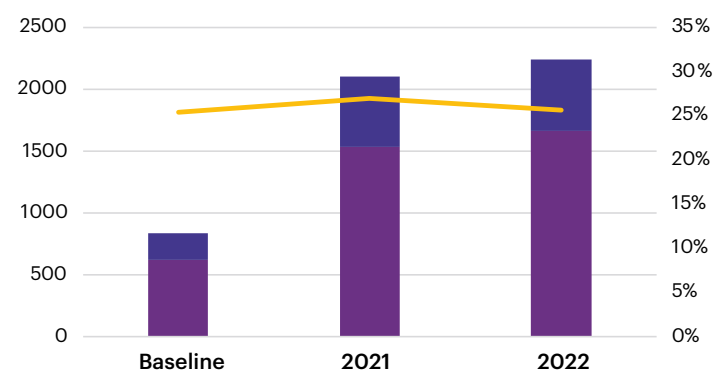
ASI in Venezuela richtte een leiderschapsschool op voor vrouwelijke vakbondsleiders.

Dit alles werpt zijn vruchten af: zo is bij vakbondspartner CONFETRAYD in Nicaragua een toename van 46% van vrouwen op sleutelposities, en een toename van 7% van jonge leden.

In **Cambodja** gaven we training aan twee groepen in transformatief leiderschap:

- 32 jongeren (waarvan 12 vrouwen) van het CLC Youth Committee.
- 20 deelnemers (waarvan 13 vrouwen) van het CLC Gender Committee.

Verdeling leiderschapsposities M/V



De meerderheid gaf aan dat de training hun zelfvertrouwen heeft vergroot om leiderschapsrollen bespreekbaar te maken. Ook gaven ze aan dat hun communicatieve kennis en vaardigheden zijn verbeterd. Dit komt van pas in het onderhandelen, bijvoorbeeld als het gaat om opnemen van vrouwenrechten in cao's.

In **Indonesië** volgden veertien vrouwelijke vakbondsleiders uit de kleding- en palmoliesector een training in Leiderschaps- en Managementstructuur. De meerderheid gaf aan dat ze na de training meer zelfvertrouwen hadden om hun mening te uiten, beter konden spreken in het openbaar, beter in staat waren om hun collega's op te leiden en hun kennis hadden vergroot over hoe je moet organiseren.

Ook trainde KSBSI in Indonesië een groep cao-analisten (waarvan 30% vrouwen) in het verbeteren van cao's met betrekking tot vrouwenrechten. Als confederatie komt deze expertise ook ten goede aan de federaties waarmee we werken in Indonesië, Garteks en Hukatan. Zo zijn er al in twee cao's binnen de textielsector vrouwenrechten toegevoegd.

Vrouwelijke bestuursleden van onze vakbondspartner in **Mali**, **Ivoorkust** en **Tunesië** kregen ook training in transformatief leiderschap. Zij droegen hun kennis op hun beurt weer over aan collega's, om op die manier de kloof tussen mannen en vrouwen binnen de vakbonden te overbruggen.

Nationale wetgeving en ILO-verdrag 190

In **Ivoorkust** zijn de vrouwencomités van partnervakbond CISL-Dignité beter in staat om te lobbyen voor de ratificering van ILO-verdrag 190 over geweld en intimidatie op werk. Deze capaciteitsversterking komt doordat CISL een samenwerking aanging met het ILO-bureau ACTRAV. ACTRAV gaf vrouwelijke leden een training om hen bewust te maken van hun rechten en het belang van lobby.

Vrouwelijke leden van onze vakbondspartners en maatschappelijke organisaties uit **Senegal**, **Benin** en **Niger** kwamen bijeen in Senegal. Hier wisselden ze ervaringen uit op het gebied van gendergelijkheid, netwerken en strategieën voor de ratificatie van ILO-verdrag 190. Het netwerk van vrouwelijke vakbondsleden van ITUC Afrika en de vereniging van Senegalese juristen waren ook aanwezig. Een deel van de sessies werd geleid door de Senior Gender Equality and Diversity Specialist van het regionale kantoor van de ILO in Dakar. De deelnemers hebben een WhatsApp-groep opgericht voor de uitwisseling van goede praktijken.

De directeur van CNV Internationaal, Elles van Ark, was ook bij de uitwisseling aanwezig. Onze vakbondspartners stelden boodschappen op in het Frans en Wolof die ze aan de Senegalese autoriteiten stuurden, met het verzoek het proces rondom de ratificatie van ILO-verdrag 190 te versnellen. Oproepen voor ratificatie werden ook uitgezonden op [Senegalese televisiezenders](#).



In **Senegal** richtten vakbonden en ngo's een netwerk op om samen toe te zien op naleving van vrouwenrechten en de ratificering van ILO-verdrag 190. Dit is het resultaat van het UDTs-monitoringsplan voor vrouwenrechten. UDTs organiseerde ook een webinar over geweld tegen vrouwen op werk en huiselijk geweld.

In **Mali** ontwikkelden UNTM en CSTM een sociaal mobilisatieplan voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 na training van vrouwelijke leiders. Mede dankzij het leiderschapsprogramma leidden vrouwelijke leiders met succes een lobbybijeenkomst met de minister. Hier lichtte de minister voor Kinderen en Gezin de lopende regeringsinitiatieven voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 toe. Zij spoorde

Tijdslijn | UDTs draagt bij aan tegengaan gendergerelateerd geweld in Senegal





de aanwezige vrouwen aan tot sociale mobilisatie van alle belanghebbenden in heel Mali om de ratificatie voor te bereiden.

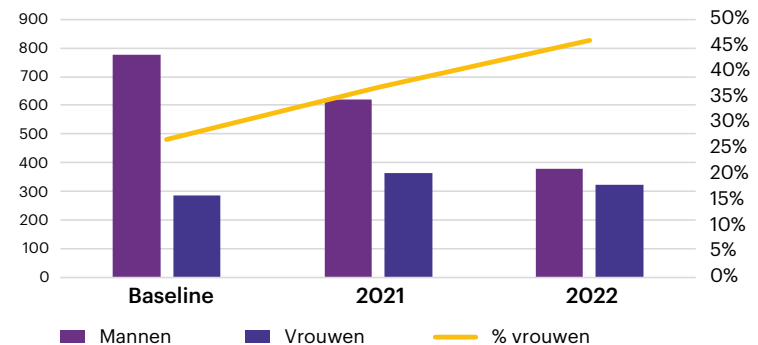
In **Niger** maakten vrouwelijke vakbondsleden en het maatschappelijk middenveld prioriteit van de lobby rondom ratificatie van ILO-verdrag 190. Steeds meer betrokkenen zetten zich nu in voor de ratificatie.

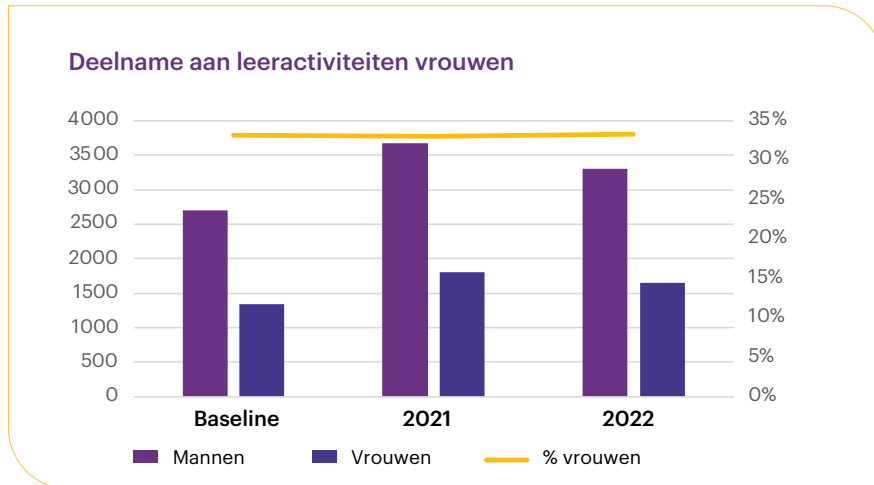
In **Nicaragua** zetten tien maatschappelijke organisaties de ratificering van ILO-verdrag 190 op de nationale agenda. Onze vakbondspartner CONFETRAYD is de enige vakbondsorganisatie die rechtstreeks met de regering spreekt over ratificatie van dit verdrag. Men hoopt op ratificatie in 2023. Dat deze dialoog

over ratificering met de regering plaatsvindt, is zeer bijzonder aangezien er op andere vlakken geen enkele dialoog met de regering mogelijk is. Binnen de suikerrietsector is er een clause opgenomen in de cao over geweld en intimidatie tegen vrouwen op de werkvloer.

In **Bolivia** slaagde het netwerk van vakbondsvrouwen, met steun van FSTZCASC, erin het wetsontwerp voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 in de Plurinationale Vergadering opgenomen te krijgen. De vakbondsvrouwen lobbyen nu om het wetsontwerp te laten goedkeuren.

Deelname aan leiderschapstraject vrouwen





In **Indonesië** is de Sexual Violence Bill aangenomen door succesvolle lobby van de zes grootste vakcentrales, waaronder KSBSI. De vakbonden gaven input, spraken met het ministerie van Arbeid, lobbyden bij volksvertegenwoordigers en APINDO en gingen de straat op om steun te krijgen van burgers. Met het aannemen van deze wet is er wettelijke bescherming tegen geweld en intimidatie op het werk. De volgende stap is de daadwerkelijke implementatie van de wet en de vertaling naar de werkvloer. Hier zullen onze vakbondspartners zich voor in blijven zetten.

Telefonische hulplijnen

We hielpen 135 vrouwen die op hun werk te maken kregen met gendergerelateerd geweld via de helpdesk van partnervakbond COSI Bénin. Dialogue@Work ondersteunt deze helpdesk. De

helpdesk is laagdrempelig te bereiken via een gratis telefoonlijn of in persoon op kantoor, waar de helpdesk een separate ruimte heeft. Vrouwen kunnen er terecht voor advies, bemiddeling en hulp. Zo nodig wijst COSI ook de weg naar medische of psychologische hulpverleners. Twee vrouwen hebben uiteindelijk een rechtszaak aangespannen die nog steeds loopt waarbij COSI zorgt voor juridische bijstand. Problemen met geweld en seksuele intimidatie op het werk komen vaak voor en veel slachtoffers benaderen de helpdesk. Door gebrek aan capaciteit kunnen ze helaas niet alle zaken behandelen. Journalist Elizabeth Kameo maakte in vakblad ViceVersa een [interview](#) over de helpdesk.

Ook in Niger kwamen er in 2022 meer meldingen van intimidatie en gendergerelateerd geweld op werk binnen bij de telefonische helpdesk van CNT. De telefooncentrale ontving dit jaar 52 telefonische meldingen, en zeven mensen kwamen in persoon langs bij de centrale. Samen met de ngo Dimol, de ngo Femmes, Actions et Développement (FAD) en de minister voor Vrouwen en de Bescherming van Kinderen organiseerden we drie bijeenkomsten over geweld en intimidatie.

Participatieve genderaudit

In de loop van 2021 en 2022 voerden een aantal Afrikaanse partnervakbonden interne participatieve genderaudits uit. CNV Internationaal ontwikkelde deze audits met als doel te

onderzoeken hoe gendersensitief de eigen vakbondsorganisaties zijn. Zij analyseren hun eigen structuren, teksten en programma's om te kijken waar ze verbeteringen kunnen doorvoeren. Deze aanbevelingen zetten zij om in een actieplan om de tekortkomingen op het gebied van genderongelijkheid aan te pakken. Bij partnervakbond CSTM en UNTM in Mali heeft dit voor een grotere bewustwording gezorgd over de ongelijkheden binnen de vakbond. UDTs in Senegal heeft in twee regio's het plan voor de follow-up van de conclusies en aanbevelingen van de genderaudit uitgevoerd. CNT in Niger heeft een interne stuurgroep voor de participatieve genderaudit opgericht die bestaat uit zes leden, waaronder twee vrouwen. De stuurgroep voert de audit uit en zal deze in 2023 afronden. Ook onze partnervakbond in Ivoorkust maakte een begin met de audit.

Nederland

In onze lobby voor IMVO-wetgeving hamerden we op het belang van gendergedifferentieerde data om inzicht te krijgen in de verschillen tussen mannen en vrouwen op de werkvloer. In onze lobby voor eerlijkere handelsakkoorden focusten we op meer ruimte voor de stem van het maatschappelijk middenveld tijdens handelsmissies en bij onderhandelingen, in het bijzonder zodat vrouwen kunnen participeren. Dit bespraken we ook tijdens de consultatie voor de beleidsnota over het Feministisch Buitenlandbeleid op 9 december. Hieraan nam CNV Internationaal deel als lid van de Gender en de Duurzame Economiewerkgroep van genderplatform WO=MEN.

Lobby- en advocacy-activiteiten op resultaatgebied gender die leiden tot agendasetting

Baseline



2021



2022



- Lobby- en advocacy-activiteiten
- Voorstellen op de agenda van beleidsmakers
- Beleidsveranderingen (overheid, EU / werkgevers en certificeringsorganisaties)



3. PMEL

- 3.1 Geleerde lessen
- 3.2 Reflectie op de Theory of Change (ToC)
- 3.3 Risico's en mitigatie
- 3.4 Kernindicatoren



PMEL

3.1 Geleerde lessen

In het jaarplan 2022 hadden we drie thema's met leervragen gedefinieerd:

1. (Intersyndicale) samenwerking in landen en regio's
2. Inzet nieuwe digitale (monitoring) middelen
3. Gender
4. Overzicht risico's en mitigatie

Daarnaast zijn er ook lessen geleerd op het gebied van ledenadministratie, juridische steun en staf. In bijlage 3 is een analyse op de leeragenda opgenomen.

1. (Intersyndicale) Samenwerking in landen en regio's

CNV Internationaal werkt samen met vakbondspartners in verschillende landen en ketens. Dit werkt goed voor onze lobby in Nederland en op internationaal niveau, omdat we hiermee rechtstreeks de ervaringen van werknemers kunnen delen met beleidsmakers. Deze ervaringen zijn belangrijk omdat dit laat zien hoe ontwikkelingssamenwerking en handel samen kunnen komen. Als sociale dialoog en vakbondsrechten versterkt worden, zorg je voor hogere levensstandaarden van werknemers. Het is belangrijk om dit inzichtelijk te maken. Zo worden er soms

onwaarheden in het publieke debat gedeeld over wat IMVO (-wetgeving) inhoudt. We laten daarom zien welke positieve impact bedrijven kunnen hebben op arbeidsomstandigheden in hun productieketens, door bijvoorbeeld volgens de OESO-richtlijnen te werken.

Onderdeel zijn van certificeringsorganisaties zoals Bonsucro vormt een kans voor de sociale dialoog met meerdere belanghebbenden.

2. Inzet nieuwe digitale (monitoring) middelen

De digitale participatieve monitoringstool – de 100% Fair Work Monitor - heeft grote toegevoegde waarde. Soms is het voor vakbonden uitdagend om de data op te halen, te analyseren en te gebruiken. Daarom moeten we staf blijven trainen in dataverzameling, -analyse en het maken van rapportages. Zo is het bijvoorbeeld van belang dat een enquête niet te lang is, en dat de formulering van vragen goed is. In Cambodja nemen we voor de volgende fase een onafhankelijke data-analist in de arm die ook zal helpen bij het versterken van de capaciteit bij onze vakbondspartners.

Het is ook belangrijk dat we de resultaten voor meerdere doeleinden kunnen gebruiken: zowel op nationaal niveau voor



minimumloononderhandelingen, als voor onderhandelingen met bedrijven hier in Nederland aan het eind van de keten. Tot slot is het belangrijk om goed samen te werken met andere vakbonden zodat studies vanuit andere vakbonden elkaar niet tegenspreken. Dit laatste kan de onderhandelingspositie van vakbonden verslechteren.

We zullen meer partijen betrekken bij de digitale tool, om op die manier meer impact te maken. Door meerdere vakbonden te betrekken, kunnen vakbonden gezamenlijk optrekken bij minimumloononderhandelingen en een sterkere positie hebben in de sociale dialoog. We zullen ook de ILO betrekken vanwege hun adviesrol richting overheid bij de minimumloononderhandelingen en de ACT Alliance on Living Wage.

3. Gender

De deelname van jongeren en vrouwen in het Dialogue@Work programma neemt toe, onder andere door onze capaciteitsversterking. Hierdoor nemen jongeren en vrouwen vaker een belangrijke positie in binnen vakbonden, en nemen ze vaker deel aan lobbyactiviteiten. Dit doen ze ook met meer zelfvertrouwen en een krachtigere positie. Door de geringe capaciteit bij onze Afrikaanse vakbondspartners kunnen zij niet altijd opgedane kennis doorgeven. Dit vereist de oprichting van een pool van opleiders binnen elke organisatie.



De in Indonesië aangenomen Sexual Violence Bill blijkt in sommige gevallen te algemeen te zijn. Gendergerelateerd geweld op het werk blijft op veel plekken een probleem. Een geleerde les is dat een wetswijziging zich niet altijd voldoende doorvertaalt naar veranderingen op de werkvloer. Een belangrijke les is daarom dat we ook moeten blijven lobbyen richting het ministerie van Personeelszaken voor naleving en implementatie van de wet.

Overige geleerde lessen

Ledenadministratieprogramma LEGRO

In 2022 introduceerde CNV Internationaal het ledenadministratieprogramma LEGRO als pilot in Benin en Guatemala. Dit programma biedt veel voordelen voor vakbonden om hun ledenadministratie te verbeteren en te digitaliseren, zodat ze bijvoorbeeld makkelijker hun ledencontributies kunnen innen. Maar het is ook een tool om het potentieel van leden in kaart te brengen, zodat vakbonden gericht mensen kunnen vragen voor bepaalde posities. Ook kunnen vakbonden beter bijhouden wat de termijn is van een bestuurder, of wanneer de cao verstrijkt.

In Guatemala bleek uit de evaluatie van vakbondspartner CGTG dat de tool een waardevol instrument is om te gebruiken voor de duurzaamheid van de vakbond. Ze willen het verder uitbouwen om beter zicht op het ledenbestand te hebben.

Juridische steun

Juridische steun bij arbeidsgeschillen bleek van grote toegevoegde waarde in 2022, zeker in tijden van crisis, bijvoorbeeld bij het sluiten van mijnen in Colombia. In Peru gaven onze juridische adviseurs advies aan FENTECAMP, waardoor deze vakbond snel kon reageren op anti-vakbondsacties van bedrijven. Veel werknemers raadpleegden de telefonische hulplijnen in West-Afrika voor juridisch advies.

Staf

Het vinden en behouden van staf blijft voor onze partners een uitdaging, met name in Afrika en Azië. De vakbonden kunnen niet concurreren met de hogere salarissen bij internationale organisaties.



3.2 Reflectie op de Theory of Change (ToC)

Een Theory of Change is een levend document dat periodiek geëvalueerd en eventueel aangepast dient te worden naar aanleiding van de veranderende context. De pathways in de ToC van het VMP Dialogue@Work zijn nog steeds valide, wel zien we ruimte om de outcomes te verbeteren.

De resultaten in 2022 laten zien dat door het versterken van de capaciteiten en de legitimiteit van de vakbonden, zij beter in staat zijn om onderhandelingen te voeren en verandering teweeg te brengen.

Het samenbrengen en afstemmen van onze vakbondspartners met verschillende sociale en internationale organisaties leidt tot een sterkere positie van onze partners en lobby en pleitbezorging.

Doordat gender een aparte pathway is met eigen outcomes en outputs, kunnen wij de ontwikkeling en resultaten van onze interventies beter volgen.

Vanuit de regionale monitoring en evaluatie-trainingen kwam naar voren dat de context waarin wij werken verandert, en dat we hierop moeten inspelen. Voorbeelden hiervan zijn de



Omnibuswet in Indonesië die nog niet speelde in 2020, en de veranderende vereisten van IMVO-wetgeving.

3.3 Risico's en mitigatie

In het jaarplan 2023 hebben wij de risico's en mitigatie beschreven op basis van de ervaringen in 2022. Deze analyse is nog steeds relevant. Voor een volledig overzicht van de risico's en mitigatie verwijzen wij naar bijlage 2.



3.4 Kernindicatoren

Kernindicatoren	2021	2022	Target 2022
Aantal partnervakbonden gesteund door CNV Internationaal	36	99	89
Aantal wettelijk vastgelegde cao's, mits die cao afgesloten is mede dankzij interventies vanuit het VMP	28	16	81
Aantal begunstigden van cao's die zijn afgesloten	55.920	27.010	17.383
Aantal vrouwelijke begunstigden van cao's die zijn afgesloten (bevat een deel van de jongere begunstigden)	14.150	5.680	3.433
Aantal jongere begunstigden van cao's (bevat een deel van de vrouwelijke begunstigden)	35.916	17.589	14.589
Aantal leden per ondersteunde vakbond	2.358.235	2.396.284	3.409.007
Aantal vrouwelijke leden per ondersteunde vakbond	1.413.496	953.957	1.279.067
Aantal mannelijke leden per ondersteunde vakbond	944.739	1.442.327	2.129.940
Aantal jongere leden per ondersteunde vakbond	645.671	678.507	613.235
Totaal aantal deelnemers aan leiderschapstrajecten	959	701	2.103
Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten	337	322	793
Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten	665	442	1.138
Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap	5.544	4.958	4.254
Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap	1.846	1.650	2.192



Kernindicatoren	2021	2022	Target 2022
Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap	1.895	1.872	1.763
Totaal personen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	2.109	2.244	2.512
Aantal vrouwen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	570	576	480
Aantal jongeren in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	327	345	204

Toelichting:

Aantal partnervakbonden:

Het verschil in aantal ondersteunde vakbonden 2021 en 2022 komt door een wijziging in definitie. In 2021 zijn voornamelijk de confederaties en federaties geteld. Vanaf 2022 verzamelen we ook data over ondersteunde vakbonden op provinciaal, regionaal sectoraal, lokaal en bedrijfsniveau. Nationaal ondersteunden we 37 vakbonden (versus 36 in 2021).

Aantal wettelijk vastgelegde cao's:

De target 2022 is significant hoger dan de gerealiseerde afgesloten cao's. Dit komt doordat in het target voor Afrika alle cao's van de ondersteunde vakbonden waren meegenomen. Voor 2023 zijn de targets aangepast naar de aantallen waaraan Dialogue@Work een bijdrage heeft kunnen leveren.

Aantal begunstigen van cao's die zijn afgesloten:

Deze informatie is niet altijd (volledig) beschikbaar. Hierdoor zijn de targets ook niet goed in te schatten.

Aantal leden per ondersteunde vakbond:

De ledenaantallen zijn lager door een andere mix van vakbonden en betere ledeninformatie in Colombia. De targets voor 2023 hebben we aangepast volgens het nieuwe programma.

Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten:

De targets waren te hoog ingeschat door een verkeerde interpretatie van de indicator. Het aantal deelnemers is in lijn met de geplande activiteiten. In Indonesië en Nicaragua waren initiatieven meegenomen in de targets die niet gefinancierd zijn door het VMP.



4. Duurzaamheid, resultaten op lange termijn



Duurzaamheid, resultaten op lange termijn

We richten onze internationale pleitbezorging op systeemverandering: het duurzaam bestendigen van sociale dialoog en arbeidsrechten in wetgeving en beleid. Onze interventies hebben daardoor duurzame impact voor werknemers.

Duurzaamheid door de jaren heen

De volgende interventies op het gebied van duurzaamheid zijn door alle jaren en activiteiten van Dialogue@Work heen gewoven.

Sociale dialoog

Duurzaamheid en sociale dialoog zijn in ons Dialogue@Work programma nauw verbonden. CNV Internationaal en haar partners investeren in een constructieve sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers en overheid. Door te investeren in sociale dialoog worden langdurige samenwerkingsrelaties gecreëerd, die bijdragen aan een structureel betere positie van werknemers in de formele en informele sector.

Cao's

De partnervakbonden van CNV Internationaal zijn betrokken bij het opstellen van cao's; collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit kan zijn op fabrieksniveau, op sector-

of regionaal niveau. De vakbonden vertegenwoordigen daarbij de belangen van werknemers in de gesprekken met werkgevers en overheid. In de cao's is aandacht voor de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers; zowel met vaste arbeidsovereenkomsten als met tijdelijke contracten en voor mensen die werken via onderaannestedingen.

Train-de-trainer

CNV Internationaal vindt het belangrijk dat kennis duurzaam verankerd wordt bij partnerorganisaties, ook met het oog op periodieke vernieuwing van besturen binnen vakbonden. Daarom organiseren wij veel trainingen op verzoek van vakbondspartners volgens het concept 'train-de-trainers'. Hiervoor ontwikkelen we speciale trainingstoolkits. Deze aanpak stelt vakbondspartners in staat om opgedane kennis verder te delen en te institutionaliseren.



Digitale tool

Dankzij actuele data uit innovatieve participatieve tools, zoals de 100% Fair Work Monitor, versterken partner-vakbonden hun positie in de onderhandelingen. CNV Internationaal traint vakbondspartners in het gebruik van de monitor. Zodat op de lange termijn, wanneer vakbonden zich de monitor eigen hebben gemaakt, zij die zelfstandig kunnen uitvoeren.

Internationaal speelveld

Niet alleen op lokaal niveau, ook op nationaal én internationaal niveau zijn vrijwillige en bindende kaders nodig, om te zorgen dat de rechten van werknemers worden gerespecteerd. Om deze reden zetten wij ons in op internationaal niveau om de positie van werknemers en onze partnervakbonden te versterken. Dit doen wij door middel van onze inzet op IMVO-wetgeving en verbetering van handelsakkoorden tussen onze partnerlanden en de EU. Op deze manier werken we aan de structurele verbetering van de naleving van arbeidsrechten.

Genderaudits

De genderaudits die CNV Internationaal ontwikkelde, en die partnervakbonden zelf uitvoeren, zijn een effectieve manier

om te onderzoeken hoe gendersensitief de vakbonden zijn. Doordat ze zelf de audit uitvoeren, leren vakbonden bovendien zich het proces eigen te maken. Zo kunnen zij later beter uitdagingen rondom gender analyseren, of bijvoorbeeld een genderaudit bij een andere vakbond of federatie uitvoeren.

Leiderschapstraining en inclusiviteit

Door ons leiderschapsprogramma gericht in te zetten op jongeren en vrouwen, die ondervertegenwoordigd zijn in leiderschapsposities, dragen we bij aan vernieuwing en verbreding van het kader van onze partnervakbonden. Hierdoor bouwen we samen met partnervakbonden aan versterking van het leiderschap van de toekomst. Bovendien dragen we bij aan diversiteit en inclusiviteit van de vakbonden.

Smart mix: wetgeving én sectorale samenwerking

CNV Internationaal zet zich in voor Europese én nationale IMVO-wetgeving, om op die manier arbeidsrechten duurzaam te verankeren. Daarnaast gelooft CNV Internationaal in de tripartite vorm van sectorale samenwerking, zoals de convenanten. We pleiten daarom voor een multistakeholderaanpak waarin de sociale dialoog als essentieel onderdeel verankerd is.



In 2022 richten we ons verder op een duurzame afbouw van het programma in een aantal landen, het werken aan zichtbaarheid en het vinden van nieuwe partners en projecten.

Sinds het begin van het Dialogue@Work, en de publicatie van de landenlijst met de focuslanden en combinatielanden van het ministerie van Buitenlandse Zaken, werkt CNV Internationaal aan het afbouwen van de samenwerking met vakbondspartners in landen die niet op deze lijst staan. Dit doen we op een verantwoorde wijze, waarbij we zoveel mogelijk inzetten op het vinden van nieuwe donoren om het werk van de vakbonden te blijven steunen. Vanwege de mensenrechtensituatie en preciaire omstandigheden waarin veel vakbonden hun werk moeten doen, betekent de steun van CNV Internationaal en de verbondenheid met ons internationale netwerk, veel voor deze bonden.

Voor het programma in Cambodja zijn in 2022 helaas nog geen nieuwe donoren gevonden. Wel is het budget al verlaagd. Er zijn ideeën om het programma voort te zetten met andere donoren. In 2022 ondersteunden we de vakbond via Dialogue@Work met activiteiten gericht op het thema leefbaar loon, een van de prioritaire thema's van de Directie Duurzame Economische Ontwikkeling (DDE) van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Daarnaast hebben we (beperkte) financiering gegeven voor versterking van het basis vakbondswerk op nationaal niveau.

De vakbond gebruikte deze middelen om aandacht te vragen voor de verslechterende mensenrechten- en vakbondsrechtensituatie in het land. Deze basis op nationaal niveau is ook belangrijk om te kunnen blijven werken in de textiel- of landbouwsector en daarnaast om via andere donoren het werk te kunnen voortzetten. Daarnaast helpt ons het werk in Cambodja op het thema leefbaar loon, de lessen ook toe te passen in andere landen.

Het jaar 2022 was het laatste jaar dat we binnen Dialogue@Work werkten in Venezuela. Daarom richtten we ons op het afronden van Dialogue@Work en de transitie naar een kleiner programma vanuit onze eigen middelen. Dit zijn met name middelen die via in Nederland afgesloten cao's door bedrijven beschikbaar worden gesteld voor projecten rondom internationale solidariteit.

Ook in andere landen in Latijns-Amerika werken we verder aan afbouw van de VMP-middelen. Daarbij richten we onze inzet op belangrijke DDE-thema's leefbaar loon binnen de suikerrietsector en just transition in de mijnbouw. We focussen hier op de link tussen hulp en handel en werken daarom in Latijns-Amerika veel samen met bedrijven om duurzame verbeteringen te realiseren. Leefbaar loon en just transition zijn voor CNV Internationaal thema's waarop wij ons steeds meer inzetten, ook in Afrika en Azië. Via lobby in Nederland en Europa versterken we daarnaast de impact op deze thema's.



Zichtbaarheid

CNV Internationaal vindt het belangrijk dat partnervakbonden zichtbaar zijn. Zichtbaarheid is van belang omdat vakbonden daarmee kunnen laten zien wat ze doen, publicitair misstanden aan de kaak stellen, successen kenbaar maken en steun genereren bij hun achterban. Hiermee kunnen ze sterker staan in onderhandelingen. Ook kan het voor nieuwe ledenaanwas zorgen. Zo zorgde de zichtbaarheid rondom de vakbondsacties van FENTECAMP in Peru voor een toename van het aantal leden.

In 2022 organiseerden we in Afrika en Latijns-Amerika (online) communicatiewerkshops. Zo gaven we in Bolivia en Colombia een webinar over vakbondscommunicatie. We gaven uitleg over het belang van interne en externe communicatie, zoals het maken van verslagen, persberichten, interviews en beheer van social media en het maken van foto's en filmpjes. Deelnemers leerden verschillende communicatiemiddelen kennen, waarvan ze zich niet realiseerden dat ze die in de vakbondssfeer konden gebruiken, zoals WhatsApp en TikTok om meer jongeren te betrekken.

We organiseerden ook internationale social mediacampagnes over de arbeidsomstandigheden in mijnbouw-, palmolie- en suikerrietketens. Via LinkedIn en Twitter maakten we de problematiek en benodigde oplossingen zichtbaar, specifiek gericht op vertegenwoordigers van bedrijven in die

waardeketens. In Senegal ontwikkelden we een social media campagne over employability waarbij lokale influencers ook op straat in gesprek gingen met jongeren en werkgevers.

Tot slot waren we ook zichtbaar in de Nederlandse politiek. Zo waren we door de Kamercommissie voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BuHaOS) uitgenodigd om onze visie te geven over IMVO-wetgeving, de beleidsnota van het ministerie van Buitenlandse Zaken en de EU-Afrika top.

Nieuwe partners en projecten

Door samenwerking met andere (vakbonds)partners en het starten van nieuwe projecten, kunnen we het werk van Dialogue@Work voortzetten. Zo richtten we ons op duurzame interventies. In 2022 werkten we aan de volgende initiatieven:

- Dankzij onze deelname aan Bonsucro leerden we het La Isla Network kennen, een Amerikaanse ngo, met wie we samen (en met andere organisaties) een projectaanvraag hebben ingediend bij US Department of Labor. Het project in El Salvador, Guatemala en Honduras richt zich op chronische nierziekte waarmee veel suikerrietkappers te maken krijgen door blootstelling aan extreme hitte en zon, onvoldoende schoon drinkwater en te weinig rustpauzes.



- Rondom onze lobbyactiviteiten richting het mijnbouwbedrijf Glencore kwamen we in contact met de Zwitserse ngo's ASK en SOLIFONDS. Hiermee trekken we nu samen op om misstanden in de mijnbouw aan te kaarten.
- In Cambodja zetten we de pilot met de 100% Fair Work Monitor in 2023 voort vanuit het STITCH-partnerschap en de toegekende bijdrage van de Nationale Postcode Loterij.
- In Mali hebben we onze partners getraind in fondsenwerving.
- Het project Beyond Coal met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) zetten we voort rondom de energietransitie in Colombia.





Bijlagen

1. Reflectie op de leeragenda
2. Risico's en mitigatie
3. Afkortingen
4. Begrippen
5. Verhalen van verandering

Bijlage 1 | Reflectie leeragenda

Leerdoel	Geleerde les 2022	Openstaande leerdoelen 2023
(Intersyndicale) Samenwerking in landen en regio's 1. Wanneer is de samenwerking met andere partijen (contra) effectief? 2. Welke omstandigheden leiden tot vruchtbare samenwerking? 3. Wat is het effect van goede samenwerking tussen verschillende vakbonden? 4. Hoe stimuleren we goede samenwerking (tussen vakbonden en andere partijen)?	1. Als de vakbonden één gezamenlijk doel voor ogen hebben dan kan samenwerking effectief zijn (bijvoorbeeld de loonsverhoging in Mali). Door samen te werken kunnen vakbonden met één stem spreken en staan zij krachtiger. 2. Door een omgeving te creëren waarin verschillende vakbonden elkaar kunnen vertrouwen, is er een basis voor een vruchtbare samenwerking. 3. Goede samenwerkingsverbanden hebben in Afrika, Azië en Latijns-Amerika geleid tot verbeterde arbeidsvoorwaarden, loonsverhogingen, voorstellen op de agenda van beleidsmakers en sterkere vakbonden. 4. CNV Internationaal heeft een rol om als onafhankelijke speler de verschillende stakeholders samen te brengen. Zo heeft CNV Internationaal via onze samenwerking met DECP ook lokale partners samengebracht met lokale werkgeversorganisaties. Nieuwe stakeholders ervaren deze positionering ook vaak positief.	1. Wat werkt contra-effectief, zijn er negatieve ervaringen omtrent deze samenwerkingen? 2. Zijn de lessons learned van één regio ook toepasbaar in een andere regio?
Inzet nieuwe digitale (monitoring) middelen 1. Wat maakt de digitale monitoring effectief? Hierbij kijken we naar o.a. stakeholders, budget, tijd en resultaten. 2. Welk effect heeft digitale monitoring op onderhandelingen (tussen vakbonden, werkgevers, en overheden en ook stakeholders in de ketens zoals kopers, handelaren, etc.) en het verbeteren van leefbaar loon? 3. Welke data kunnen regulier gemonitord worden en welke data kunnen alleen gebruikt worden voor het bepalen van de baseline? 4. In hoeverre is de inhoud van de enquête constant en wanneer moeten we die aanpassen? 5. Wanneer beschouwen we de data van vakbonden als betrouwbaar en hoe kunnen we zorgen dat werkgevers (en andere stakeholders) deze data accepteren?	1. Het is effectief voor meerdere doeleinden: a) maakt zichtbaar wat de realiteit is voor veel werknemers, b) bedrijven kunnen het gebruiken voor due diligence, c) vakbonden kunnen dit gebruiken voor data-driven dialoog, zoals minimumloon-onderhandelingen. 2. Vakbonden hebben de data gebruikt voor minimumloononderhandelingen en het effect is hogere lonen, die dichterbij het leefbaar loon komen. 3. Alle data die wij nu ophalen kunnen worden gemonitord, behalve specifieke vragen over COVID-19. 4. Er zijn Key Performance Indicator (KPI-Kritieke Prestatie Indicator) vragen die constant (moeten) zijn, maar de enquête wordt per jaar per sector en per gebied gecheckt zodat de context accuraat kan worden toegepast. 5. Om dit te checken werken wij dit jaar met een in statistiek gespecialiseerd econoom die de vragen checkt. De vragen worden ook door Anker en Anker (de onderzoekers die de Anker Leefbaar Loon methodologie hebben ontwikkeld) en de ILO gecheckt.	



Leerdoel	Geleerde les 2022	Openstaande leerdoelen 2023
Inzet nieuwe digitale (monitoring) middelen 6. Welk effect heeft trianguleren op de perceptie van betrouwbaarheid van de enquêtedata? 7. In hoeverre sluit onze digitale monitoring aan bij de monitoring van andere partijen? 8. Kunnen we digitale monitoring (enquêtes, etc.) dupliceren naar verschillende landen en regio's en zo de investering in tijd en geld verminderen?	6. Het geeft stakeholders en bedrijven meer vertrouwen in de betrouwbaarheid van de data die uit de enquête komt. 7. Dit is iets wat wij in 2023 verder uitzoeken, omdat er veel nieuwe digitale projecten zijn bijgekomen vanuit ngo's in 2022. 8. Wij hebben geleerd van de pilot in Latijns-Amerika en dit toegepast in Cambodja. Wij zullen dit verder uitbreiden in 2023-2025 in meer landen in Azië en Afrika en in nieuwe ketens (palmolie en cashew).	7. In hoeverre sluit onze digitale monitoring aan bij de monitoring van andere partijen? 8. Kunnen we digitale monitoring (enquêtes, etc.) dupliceren naar verschillende landen en regio's en zo de investering in tijd en geld verminderen?
Gender 1. In hoeverre leidt de genderaudit tot gender-bewustzijn binnen de vakbond? 2. In hoeverre is gender onderdeel van activiteiten en hoe maken we dit inzichtelijk? 3. Hoe maken we gender en informele resultaten van overkoepelende activiteiten inzichtelijk? 4. Wat is de beste aanpak om een duurzaam regionaal vrouwennetwerk op te zetten? 5. Wat is het effect van vrouwelijke rolmodellen op het versterken van genderbewustzijn? 6. Hoe draagt de integratie van gender (en jongeren) in digitale middelen bij aan de effectiviteit? 7. Draagt het toevoegen van gender aan trainingen over cao-onderhandelingen bij aan betere genderbewuste cao's?	1. De genderaudits zijn een effectieve manier om de rol van vrouwen in de vakbond inzichtelijk te maken en daar het gesprek over aan te gaan. De resultaten vormen het beginpunt van een gesprek en leiden tot meer bewustzijn bij de vakbond. Deze interne focus is nuttig, ook om de andere (externe) genderactiviteiten beter uit te kunnen voeren. 2. Dankzij onze ToC worden er activiteiten specifiek voor Gender gebudgetteerd. Echter genderactiviteiten in activiteiten in andere resultaatgebieden zijn niet altijd inzichtelijk. Deze informatie komt vaak naar voren uit de jaarverslagen van de landen en partners.	3. Hoe maken we gender en informele resultaten van overkoepelende activiteiten inzichtelijk? 4. Wat is de beste aanpak om een duurzaam regionaal vrouwennetwerk op te zetten? 5. Wat is het effect van vrouwelijke rolmodellen op het versterken van genderbewustzijn? 6. Hoe draagt de integratie van gender (en jongeren) in digitale middelen bij aan de effectiviteit? 7. Draagt het toevoegen van gender aan trainingen over cao-onderhandelingen bij aan betere genderbewuste cao's?



Bijlage 2 | Risico's en mitigatie uit jaarplan 2023

1. Contextrisico's

Hieronder verstaan we risico's gerelateerd aan de omgeving. Het gaat hier om risico's vanuit de omgeving die invloed hebben op de uitvoering van de activiteiten, zoals risico's op het gebied van corruptie en een (niet-functionerende) overheid en rechtsstaat.

Alle gebieden

Alle gebieden waar CNV Internationaal werkt hebben te maken met een paar algemene contextrisico's. De risico's door klimaatverandering nemen alsmaar toe. Dit leidt ertoe dat gebieden niet of slecht bereikbaar zijn. Om dit risico te mitigeren wordt er gecommuniceerd via alternatieve wegen, zoals telegram. Ook biedt CNV Internationaal steun via het CNV-hulpfonds indien er slachtoffers (dreigen te) vallen.

De risico's vanwege de COVID-19-pandemie zijn gedaald in 2022 in vergelijking met 2020-2021. Toch hebben deze impact gehad op het werkplan, vooral in de regio Azië. Evenals in voorgaande jaren konden er in sommige landen activiteiten niet uitgevoerd worden, en daardoor zijn activiteiten aangepast naar de veranderde behoefte.

Een ander groot risico, voornamelijk in regio's Azië en Latijns-Amerika, is gerelateerd aan financiële middelen. Er is hoge inflatie en de euro is ten opzichte van de US dollar in waarde gedaald. Dit heeft consequenties voor de hoeveelheid activiteiten die kunnen worden gedaan. De impact van de inflatie is dat alles duurder wordt en dat salarissen hoger zijn. Dit betekent dat er minder kan worden gedaan met hetzelfde budget waardoor CNV Internationaal minder effectief kan zijn. Om dit risico te mitigeren is CNV Internationaal bezig met het focussen van de budgetten en activiteiten om zo optimaal impact te genereren.

CNV Internationaal richt zich in het VMP-programma op thema's zoals just transition, die voor de Nederlandse overheid van belang zijn, maar die minder op de radar staan bij DDE. Hieraan is behoefte vanuit bijvoorbeeld de Directie Inclusieve Groene Groei (IGG), maar minder vanuit DDE. De impact hiervan is dat ons werk op just transition gedoseerd moet worden uitgevoerd. Om dit risico te mitigeren, pleiten wij ervoor bij DDE om dit thema mee te nemen in het kader van de sociale dialoog. Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken pleiten wij bovendien voor beleidscoherentie. Tegelijkertijd zoeken wij naar extra fondsen om ons werk in het kader van just transition verder uit te voeren.



Azië

In de regio Azië heeft CNV Internationaal te maken met minder ruimte voor het maatschappelijk middenveld (shrinking civic space) waardoor vakbonden minder vrij kunnen werken. Zo wordt het bijvoorbeeld in Vietnam lastiger om activiteiten goedgekeurd te krijgen en er wordt in Cambodja harder gereageerd op geweldloze stakingen. Deze krimpende ruimte voor het maatschappelijk middenveld bemoeilijkt het implementeren van de resultaatgebieden zoals geformuleerd in het VMP, bijvoorbeeld omdat activiteiten niet meer kunnen plaatsvinden. Om deze impact te mitigeren zullen activiteiten vroeg worden ingepland om op tijd goedkeuring te krijgen vanuit de overheid.

In Cambodja en Indonesië vinden er in de komende jaren (2023 en 2024) verkiezingen plaats. De impact hiervan is dat door deze verkiezingen lobbyactiviteiten lastiger kunnen worden uitgevoerd, omdat politieke figuren en parlementsleden druk zullen zijn met voorbereidingen. Daarnaast is er een grote kans dat de overheid activiteiten van vakbonden zal verbieden in de aanloop naar de verkiezingen. Om deze risico's te mitigeren zullen vakbonden samenwerken met andere vakbonden, ngo's en deskundigen om hun lobby meer kracht bij te zetten. Ook zullen vakbonden trachten zich zo neutraal mogelijk op te stellen in de hoop dat de overheid hun activiteiten niet zal verbieden.

In Vietnam is het wettelijk verplicht lid te zijn van de vakbond VGCL. Om VGCL meer representatief te maken, waren er oproepen vanuit de werknemers om representatieve organisaties op te richten om het "bottom-up trade union organising" te verstevigen. Echter, het uitvoeringsbesluit over het oprichten van workers' representative organisations (representatieve organisaties van werknemers) buiten de nationale vakbond VGCL is vertraagd, waardoor er een risico is dat het momentum voor hervorming van VGCL uitblijft. De impact hiervan is dat er geen bottom-up organisatie van vakbonden plaats kan vinden, en VGCL dus minder representatief is voor de werknemers. Om dit te mitigeren zal CNV Internationaal de lobby ten aanzien van de ratificatie van de ILO-conventie 87 in Vietnam versterken.

Afrika

In de regio Afrika heeft CNV Internationaal te maken met het risico van jihadisme in Niger, Mali, Benin en omliggende landen. De impact hiervan is dat bepaalde gebieden niet bezocht kunnen worden, waardoor het programma niet goed kan worden uitgevoerd, doordat met name trainingen niet kunnen plaatsvinden. De impact treft vooral de vrouwen en jongeren in het gebied, die moeilijker uit het gebied weg kunnen komen en minder in contact zijn met de buitenwereld. Om dit risico te mitigeren wordt er slechts via telefoon en internet contact



gehouden met de mensen in het gebied. De lokale situatie wordt nauwlettend gevolgd en indien nodig wordt er steun aangeboden voor de mensen door de vakbondspartners.

Latijns-Amerika

In de regio Latijns-Amerika heeft CNV Internationaal te maken met het feit dat vakbondsvrijheid onder druk staat in onder andere Guatemala en Colombia. Dit heeft impact op het programma op alle ketens (palmolie, mijnbouw, en suiker). In het geval dat vakbonden worden tegengewerkt en vakbondsleiders bedreigd worden, is het lastig om activiteiten uit te voeren en vakbonden te versterken. Ook staat de veiligheid van onze partners onder druk. Om deze risico's zoveel mogelijk te mitigeren zet CNV Internationaal in op lobby, het gebruik van klachtenmechanismes (zoals Bonsucro, NCP/OECD, RSPO), en het voeren van campagnes. Daarnaast zet CNV Internationaal in op de betrokkenheid van ketenactoren om ervoor te zorgen dat vakbonden niet alleen staan en om de machtsbalans (proberen) te veranderen.

2. Programmarisico's

Nederland

CNV Internationaal heeft een uitgebreid eigen anti-fraudebeleid om fraude te voorkomen. Daarnaast geven we onze partners trainingen om fraude te voorkomen en wordt er elk kwartaal een narratief en financieel rapport verwacht van de partner. Vanwege de politieke context waarin CNV Internationaal en haar partners opereren, speelt met name het risico op corruptie en omkoping van de overheid een rol. Dit wordt door CNV Internationaal al grotendeels voorkomen doordat we niet rechtstreeks een financiële link hebben met overheidspartijen en alleen geld overmaken naar vakbondspartners. De partners waarmee wij werken hebben (op Vietnam na) geen directe link met een politieke partij. Naast de algemene trainingen die wij geven aan onze partners om fraude te voorkomen, komt het ook voor dat we gedurende het project extra maatregelen nemen om fraude tegen te gaan.

Ook heeft CNV Internationaal te maken met het risico op verminderde invloed op specifieke projecten. Zo trekt de Nederlandse overheid zich terug uit de convenanten/multistakeholdersamenwerkingen, wat de impact van deze convenanten zal beïnvloeden. De impact hiervan kan zijn dat bedrijven en ngo's zich zullen terugtrekken uit de convenanten.



Om deze risico's te mitigeren pleit CNV Internationaal als sociale partner bij de overheid om betrokken te blijven bij de multistakeholdersamenwerkingen.

Afrika

In de regio Afrika is het programma gestoeld op de aanname dat er verbetering mogelijk is in de situatie, bijvoorbeeld met betrekking tot sociale dialoog, inzetbaarheid van jongeren, gendergelijkheid en IMVO. Door de crisis rond stijgende voedselprijzen, benzineprijzen en inflatie, kan het zijn dat de verbeteringen vastlopen/stagneren en dat de algehele situatie verslechtert. Hierdoor komt het programma niet genoeg van de grond, omdat de aandacht van de mensen lokaal is gericht op de genoemde risico's. Het zoeken van vormen om het programma in aangepaste vorm (in overleg met DDE) toch zinvol uit te voeren is een doorlopende mitigatie van dit risico.

Latijns-Amerika

De regio Latijns-Amerika is geen prioriteitsgebied meer, het stopzetten van financiering op (korte) termijn is onvermijdelijk. Binnen CNV Internationaal ontbreekt momenteel de infrastructuur en capaciteit om projecten volledig buiten het VMP uit te voeren. Dit heeft impact op de uitvoering en kwaliteit van de bestaande activiteiten, waardoor relaties met nieuwe donoren ook gevaar lopen. Om de bestaanszekerheid voor

Latijns-Amerika veilig te stellen, zal CNV Internationaal investeren in capaciteitsversterking en verkenning van economische belangrijke landen en ketens (zoals Mexico en Brazilië) met het oog op financiering door het uitvoeren van due diligence activiteiten voor bedrijven.

3. Beheerrisico's

Onder beheerrisico's verstaan we de risico's die gerelateerd zijn aan het beheren van projecten en programma's met partners in het buitenland die geen onderdeel zijn van CNV Internationaal. Dit betekent dat er bijvoorbeeld gebrek aan capaciteit kan ontstaan bij partners door economische of politieke belemmeringen.

Azië

Een risico dat CNV Internationaal voornamelijk bij onze partners in Azië ziet, is dat bij partners de audits en financiële rapportages niet altijd tijdig worden uitgevoerd door capaciteitsproblemen. Dit heeft tot gevolg dat activiteiten vertraging oplopen, omdat bijvoorbeeld contracten te laat zijn aangegaan en daardoor activiteiten niet tijdig kunnen starten. Om dit risico te mitigeren focust CNV Internationaal zich in 2023 op vroegtijdige audits en capaciteitsversterking voor onze partners op financiën. In



2022 zijn door voortdurende monitoring van de financiën door middel van kwartaalrapportages de capaciteiten versterkt en is dit risico gemitigeerd. Deze verbetering zal CNV Internationaal voortzetten in 2023.

Afrika

Een risico waarmee CNV Internationaal in de regio Afrika te maken heeft bij onze partners, is dat de projectbeheerders onzorgvuldig projectbeheer voeren. Hierdoor kunnen kosten niet accuraat verantwoord worden. CNV Internationaal kan daardoor mogelijk de uitgaven niet nauwkeurig verantwoorden richting de donor. Om dit risico te mitigeren is onze coördinerende organisatie in Afrika, gestart met het coachen van de projectbeheerders van de vakbondspartners. Ook heeft CNV Internationaal in oktober 2022 het CNV-Afrikakantoor en enkele partnerorganisaties bezocht en trainingen gegeven.

Latijns-Amerika

Een risico waarmee CNV Internationaal in Latijns-Amerika te maken heeft, is een gebrek aan capaciteit voor het beheer van het regionale programma en een tekort aan capaciteit om nieuwe diensten te ontwikkelen die nodig zijn voor bestaanszekerheid. Ook loopt het programma in Latijns-Amerika risico omdat er minder budget beschikbaar is vanuit het VMP. De impact hiervan is dat de programma's risico's lopen, die met name invloed

hebben op de relaties met lokale consultants en partners. Om dit risico te mitigeren is CNV Internationaal voortdurend bezig met de verbetering en het toezicht houden op de processen van het regionaal beheer. Zo worden mogelijkheden onderzocht om een eigen regionaal kantoor te openen in Colombia. Ook is CNV Internationaal bezig met het ontwikkelen en investeren in diensten voor bedrijven en alternatieve institutionele donoren.

Nederland

Verloop van personeel bij CNV Internationaal kan de continuïteit van de projecten in gevaar brengen. Dit kan leiden tot verhoogde werkdruk, vertragingen op activiteiten en rapportages. Ook kan dit het beheer van projecten en activiteiten vertragen en bemoeilijken. Dit kan een negatief effect hebben op het behalen van de resultaten en het voldoen aan de rapportageverplichtingen.

CNV Internationaal heeft een structuur waarbij meerdere personen betrokken zijn bij projecten en activiteiten, zowel in Nederland als in de landen zelf. Ook heeft CNV Internationaal een netwerk van externe specialisten/consultants die ingehuurd kunnen worden. Deze personen kunnen tijdelijk werkzaamheden overnemen totdat er een geschikte vervanger is gevonden en ingewerkt. Hierdoor wordt het risico verkleind dat de continuïteit van de projecten in gevaar komt.



Bijlage 3 | Afkortingen

ASI	Alianza Sindical Independiente (vakbondspartner in Venezuela)
CEPA	Comprehensive Economic Partnership Agreement
CISL	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CLC	Cambodian Labour Confederation (vakbondspartner in Cambodja)
CNDS	Comité National de Dialogue Social (nationaal sociale dialoog comité Mali)
CNT	Confédération Nigérienne du Travail (vakbondspartner in Niger)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
Condeg	Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala
COSI	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (vakbondspartner in Benin)
CPI	Consumer Price Index (Colombia)
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
CTC	Confederación de Trabajadores de Colombia
DAG's	Domestic Advisory Groups
DDE	Directie Duurzame Economische Ontwikkeling
DECP	Dutch Employers' Cooperation Programme (ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW)
EESC	European Economic and Social Committee
EU	European Union (Europese Unie)
FSTZCASC	FEDERACIÓN SINDICAL DE TRABAJADORES ZAFREROS DE LA CAÑA DE AZÚCAR DE SANTA CRUZ
HRDD	Human Rights Due Diligence
IDH	Initiatief Duurzame Handel
IGG	Directie Inclusieve Groene Groei van het ministerie van Buitenlandse Zaken



ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie, tripartiete VN-organisatie)
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
ISEAL	International Social and Environmental Accreditation and Labelling Alliance
ITN	Intersyndicale des Travailleurs du Niger
ITUC	International Trade Union Confederation (Internationale vakbondsorganisatie)
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (vakbondspartner in Indonesië)
MNO	Multinationale onderneming
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RSPO	Roundtable of Sustainable Palm Oil (internationale organisatie om productie en het gebruik van duurzame palmolie te bevorderen)
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
SDG	Sustainable Development Goal (duurzame ontwikkelingsdoel)
SEP	Single Entry Point
SER	Sociaal-Economische Raad
ToC	Theory of Change (specifiek type methodologie voor planning, participatie en evaluatie)
TSD	Trade and Sustainable Development
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (vakbondspartner in Senegal)
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail (vakbondspartner in Tunesië)
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
VGCL	Vietnam General Confederation of Labour
VMP	Vakbondsmedefinancieringsprogramma
WTO	World Trade Organisatie



Bijlage 4 | Begrippen

Arbeidsrechten

Wettelijke rechten betreffende arbeidsverhoudingen tussen werknemers en werkgevers, gewoonlijk verkregen onder arbeids- en werkgelegenheidsrecht.

Capaciteitsversterking

Het proces waarmee personen, organisaties en samenlevingen de capaciteiten verkrijgen, versterken en behouden om hun eigen ontwikkelingsdoelstellingen in de loop van de tijd vast te stellen en te bereiken. Capaciteitsontwikkeling gaat over het ondersteunen van groei - bij personen, groepen en tussen samenlevingen als geheel.

Cao - collectieve arbeidsovereenkomst

Een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) is een schriftelijke overeenkomst tussen werkgevers en werknemers over arbeidsvoorwaarden. Bijvoorbeeld over loon, toeslagen, betaling bij overwerk, werktijden, proeftijd, opzegtermijn of pensioen. Een cao geldt voor alle werknemers binnen een bepaald bedrijf of bedrijfstak.

DAG

Domestic Advisory Group, een adviesgroep van organisaties uit het maatschappelijk middenveld uit Europa en het partnerland die de uitvoering van handelsakkoorden monitort.

Fatsoenlijk werk

Dit is werk dat de fundamentele mensenrechten respecteert, evenals de rechten van werknemers in termen van arbeidsveiligheid en beloning. Het levert ook een inkomen op waardoor werknemers in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Deze grondrechten omvatten ook respect voor de fysieke en mentale integriteit van de werknemer bij de uitoefening van zijn of haar werk.

Intersyndicale

Coalitie van verschillende vakbonden op nationaal niveau, in een economische sector of een bedrijf.

Inzetbaarheid

Het vermogen van een persoon om fatsoenlijk werk te verkrijgen en te behouden (employability).

ILO-verdragen

De belangrijkste rechten van werknemers zijn vastgelegd in internationale verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO.

Dit zijn de kernverdragen/conventies:

- C87 vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht zich te organiseren (1948);
- C98 het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen (1949);



- C29 dwangarbeid (1930, en protocol 2014)
- C105 afschaffing dwangarbeid (1957)
- C138 minimum leeftijd (1973)
- C182 ergste vormen van kinderarbeid (1999)
- C100 gelijke beloning (1951)
- C111 discriminatie (1958)
- C155 gezondheid en veiligheid op het werk (1981) (No. 155)
(sinds 2022 is dit ook een kernverdrag)
- C187 kader ter bevordering van veiligheid en gezondheid
op het werk (2006)

**Ook deze verdragen hebben veel raakvlakken met
het werk van CNV Internationaal:**

- C129 betreft arbeidsinspectie in de landbouw
- C135 betreft de bescherming van de vertegenwoordigers
van de werknemers in de onderneming en de hun te
verlenen faciliteiten
- C175 betreft de bescherming van rechten voor deeltijdwerkers
- C183 betreft de bescherming van het moederschap
- C190 betreft de uitbanning van geweld en intimidatie
op de werkplek

Leefbaar loon

Een beloning voor een standaard werkweek op een
bepaalde plaats, die voldoende is om de werknemer en haar

of zijn gezin een behoorlijke levensstandaard te bieden.
Daartoe behoren onder meer voedsel, water, huisvesting,
onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere
essentiële behoeften, zoals voorzieningen voor onverwachte
gebeurtenissen (definitie Global Living Wage Coalition).

Lobby & advocacy

Strategische interventies die uiteindelijk tot doel hebben
het gedrag van een specifieke actor te beïnvloeden. Dit kan
variëren van stakingen en demonstraties ('outsideraanpak') tot
de organisatie van seminars en rondetafelgesprekken, bewust-
making, het aangaan van strategische allianties en formele
en informele lobbybijeenkomsten ('insider-aanpak'). De L&A
benadering van CNV Internationaal is om eerst de 'insider-
benadering' toe te passen en de 'outsiderbenadering' als laatste
redmiddel, wanneer de lobbydoelen niet haalbaar blijken te zijn
via de insidersaanpak.

Minimumloon

Het bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is te betalen.

SDG1, SDG5, SDG8, SDG10

Sustainable Development Goals, Duurzame Ontwikkelingsdoelen:
SDG1 betreft het doel om armoede overal in de wereld in al
haar vormen te beëindigen; SDG5 betreft het doel om gender-
gelijkheid te bereiken en alle vrouwen en meisjes mondiger te



maken; SDG8 bevordert aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen; SDG10 heeft tot doel de inkomensongelijkheid binnen en tussen landen te verminderen.

SEP Single Entry Point

Het centrale toegangspunt (SEP) is het eerste aanspreekpunt voor alle belanghebbenden in de EU over o.a. niet-naleving van duurzaamheidsverbintenissen (zoals Trade and Sustainable Development Platform TSD/General System of Preferences GSP).

Sociale dialoog

Alle soorten onderhandelingen, raadpleging of simpelweg informatie-uitwisseling met of tussen vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers en werknemers, over kwesties van gemeenschappelijk belang met betrekking tot het economisch en sociaal beleid.

Sociale partners

Werknemersorganisaties, werkgeversverenigingen en overheden worden samen 'sociale partners' genoemd. Ze werken samen om wederzijds overeengekomen sociale doelen te bereiken, meestal ten behoeve van alle betrokken groepen: werknemers, werkgevers en overheid.

Sociale verkiezingen

Het doel van sociale verkiezingen is om de representativiteit van vakbonden in een pluralistisch vakbondslandschap te bepalen. Werknemers kiezen de confederatie die zij het sterkst vinden. Dit gebeurt op nationaal niveau. Ook werknemers die geen lid zijn van een vakbond nemen deel aan de verkiezingen. Sociale verkiezingen vinden meestal om de 4 of 5 jaar plaats.

Toeleveringsketen

Een systeem van organisaties, mensen, activiteiten, informatie en middelen die betrokken zijn bij het brengen van een product of dienst van leverancier naar klant.

ToC - Theory of Change

Veranderingstheorie, specifiek type methodologie voor planning, participatie en evaluatie.

TSD - Trade and sustainable development

In handelsakkoorden worden vaak afspraken gemaakt over fatsoenlijk werk, meestal staan deze in de hoofdstukken over handel en duurzame ontwikkeling (TSD).



100% eerlijk werk

100% eerlijk werk, daar maakt CNV Internationaal ieder dag werk van in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Dat doen we door nauw samen te werken met lokale partnervakbonden en door te investeren in goede samenwerking met andere partners, zoals bedrijven en overheden.

Eerlijk werk betekent dat mensen veilig en in vrijheid kunnen werken en daarbij een leefbaar loon verdienen. Vakbondsvrijheid en sociale dialoog zijn belangrijke voorwaarden om dat te kunnen realiseren. Onafhankelijke vakbonden kennen de belangen van werknemers en kunnen hen daarom goed vertegenwoordigen in gesprekken met werkgevers. Iedereen in de productieketen heeft baat bij een duurzame en constructieve dialoog tussen de vakbonden en werkgevers, niet alleen de werknemers maar ook toeleveranciers en overheden.

100% eerlijk werk betekent ook dat vrouwen en jongeren evenveel kansen op de arbeidsmarkt krijgen als ieder ander en dat er geen discriminatie is als het gaat om arbeidsvoorwaarden als loon en verlof.

CNV Internationaal

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

E internationaal@cnv.nl
T 030 - 751 12 60
I www.cnvinternationaal.nl

100% eerlijk werk betekent ook dat we onderzoek doen naar veiligheid, gezondheid en vrijheid van werknemers. CNV Internationaal en haar partnervakbonden gebruiken daarvoor innovatieve tools, zoals laagdrempelige digitale enquêtes. Omdat we zo precies weten wat er speelt bij werknemers, versterkt dat onze positie aan onderhandelingstafels. Zo meten we ook de impact van ons werk.

Met lokale vakbonden wisselt CNV Internationaal kennis uit. Samen werken we aan innovatie en geven we trainingen, bijvoorbeeld over sociale dialoog of vrouwelijk leiderschap. Voor bedrijven werkzaam in de ketens biedt CNV Internationaal informatie via webinars, training en rapporten. Zo krijgen zij meer inzicht in de situatie in een land of keten en kunnen zij beter werk maken van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. CNV Internationaal is momenteel met name actief in de volgende ketens: textiel, palmolie, mijnbouw, suikerriet en cashew.

Fotografie: Andy Ball, Famara Dieng, Robin Narciso, Eline van Nes, Maarten Schuth, CNV Internationaal

Ontwerp: WAT Ontwerpers

© 2023 CNV Internationaal • CNVI-370