



Internationaal

Eindverslag 2017-2020



Panta Rhei **Vakbonden voor sociale dialoog**

Vakbondsmedefinancieringsprogramma VMP

Inhoudsopgave

(klikbaar)

Managementsamenvatting	6
Werk in uitvoering wereldwijd	8
Tijdslijn 2020	10
1. Context Programma Panta Rhei - Vakbonden voor sociale dialoog	14
2. Geleerde lessen	20
3. De impact van COVID-19	26
4. Resultaten	32
4.1 Korte termijn - Versterken capaciteiten en ondersteunen van vakbondspartners	32
4.1.1 Versterken vakbeweging - samenwerking tussen vakbonden	33
4.1.2 Versterken capaciteit vakbonden	37
4.1.3 Onderzoek en kennisdeling	42
4.1.4 Internationale Lobby & Advocacy	44
4.2 Versterkte Sociaal Dialoog	48
4.3 Verbeterde arbeidsrechten in wereldwijde toeleveringsketens	56
4.4 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren	59
4.5 Gender	65
5. Duurzaamheid interventies	70
Annex 1 - Resultatenrapportage	72
Begrippen	73
Afkortingen	74

VERHALEN VAN VERANDERING

Peru > 18 | Cambodja > 24 | Niger > 30 | Nicaragua > 40 | Indonesië-Kalimantan > 46 | Guatemala > 54 | Senegal > 60 | Benin > 68 |

Voorwoord



Moeilijk jaar met mooie momenten

Het coronavirus houdt de wereld in zijn greep in 2020. De gevolgen zijn ongekend; hier in Nederland, maar ook in de dertien landen waar CNV Internationaal samenwerkt met lokale vakbonden. Fabrikseigenaren die hun werknemers dicht op elkaar laten werken in enorme hallen, zonder ventilatie of goede beschermingsmiddelen, met alle desastreuze gevolgen van dien. Naast de grote zorgen over gezondheid, heeft de pandemie ook effect op de economie. Veel mensen raken hun baan en daarmee hun inkomen kwijt. Zo worden mijnwerkers, met name de flexwerkers die via uitzendbureaus werken, hard geraakt door de pandemie. Zeker 70.000 mijnwerkers werden op onbetaald verlof gestuurd.

Je zou er moedeloos van raken, ware het niet dat we ook heel veel mooie dingen hebben bereikt in 2020. In Cambodja regelde onze partner een ziektekostenverzekering voor tuktukchauffeurs, waardoor ze ook gratis een COVID-19 vaccin krijgen. Onze partnervakbond in Indonesië kwam snel met een actieplan om besmetting op de werkplek te voorkomen en regelde voor 5.000 door corona getroffen werknemers een noodpakket. De gratis telefoonlijn voor vrouwen in Benin die kampen met (seksuele) intimidatie op het werk was extra waardevol in deze coronacrisis. In Guatemala produceerden we samen met de lokale vakbond een documentaire over de kracht van vakbondswerk. Die kracht straalde ook uit het leiderschapsprogramma dat we organiseerden. De jonge Senegalese vakbondsleider Mariama Diallo, die opkomt voor de stem van vrouwen en jongeren, is daarin een voorbeeld voor velen.

Daarnaast heeft CNV Internationaal in convenanten en samenwerkingsverbanden met bedrijven en de Nederlandse overheid, gewerkt aan verantwoord ondernemen voor de werkenden helemaal aan het begin van onze toeleveringsketens. Dat zijn de fabrieksarbeiders, de mijnwerkers, de suikerrietkappers en de palmolie-arbeiders die niet gezien worden,

die werken onder zware omstandigheden en voor een karig loon, die wij dankzij ons werk zichtbaar maken en een stem geven.

In dit verslag bieden wij u een overzicht van ons werk in 2020 en van de resultaten van ons totale vakbondsmedefinancieringsprogramma afgelopen vier jaar. Ik ben er trots op dat wij dankzij dit programma samen met onze partners veel hebben bereikt, ondanks de hectische en moeilijke omstandigheden in 2020. Op naar betere tijden!

Elles van Ark

Managing director CNV Internationaal



Managementsamenvatting

CNV Internationaal werkte in de periode 2017-2020, dankzij het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, op verschillende fronten aan het versterken van de positie van werknemers in ontwikkelingslanden. Zo bestrijden we armoede en dragen we bij aan goede arbeidsomstandigheden. De kern van ons werk is het ondersteunen van internationale partnervakbonden gericht op strategische beleidsbeïnvloeding en socialedialogactiviteiten.

We richten ons daarbij op drie langetermijn-resultaten:

1. het versterken van de sociale dialoog
2. het verbeteren van arbeidsrechten in wereldwijde toeleveringsketens en
3. het verhogen van de inzetbaarheid van jongeren.

Tijdens het programma zette CNV Internationaal de stap om de focus op gender te versterken door het inzetten op gelijkheid zowel op de werkvloer als binnen de vakbeweging.

Arbeidsrechten onder druk

CNV Internationaal werkt in het vakbondsmedefinancieringsprogramma, samen met vakbondspartners in dertien landen op drie continenten: Benin, Guinee (t.m. 2019), Mali, Niger, Senegal, Tunesië, Cambodja, Indonesië, Bolivia, Colombia, Guatemala, Peru en Venezuela (vanaf 2020). De maatschappelijke ruimte en de arbeidsrechten staan in vrijwel al deze landen onder druk.

Minder vrijheid en toenemende onveiligheid

In de zes Latijns-Amerikaanse landen is de situatie voor werkenden de afgelopen vier jaar sterk verslechterd en staat vakbondsvrijheid nog meer onder druk. Ook in de Aziatische programma-landen zijn er zorgen over vermindering van de maatschappelijke en politieke ruimte voor vakbonden. En in Afrika worden jongeren en vrouwen nauwelijks betrokken bij het vinden van oplossingen voor de sociaaleconomische crisis. Ook al merken zij de gevolgen het hardst. Daarnaast is de onveiligheid door moslimextremisten toegenomen.

Samenwerken

Door samen te werken vergroten de vakbonden hun invloed en slagkracht. In alle 13 programma-landen hebben vakbonden elkaar opgezocht om samen te werken. In Colombia heeft dat geleid tot een bijdrage aan het vredesproces, in Guatemala tot gezamenlijke monitoring van schendingen van arbeidsrechten. In Niger werkten vakbonden samen om gearresteerde vakbondsleiders vrij te krijgen en in Indonesië wist een partnerschap van vakbonden verslechtering van de arbeidswetgeving te voorkomen.

Trainingen

Voor het versterken van de capaciteit van de vakbondspartners organiseert CNV Internationaal trainingen. In totaal waren er in de vier jaar van het VMP-programma 444 leerevenementen. Daarin zijn lobbystrategieën ontwikkeld rond de thema's sociale dialoog, arbeidsrechten in de keten, inzetbaarheid van jongeren, Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, gendergelijkheid en veiligheid en gezondheid. Daarnaast steunen we lokale vakbonden bij het opzetten van trainingen en netwerken om informatie te delen.

Sociale dialoog

In alle regio's is het versterken van sociale dialoog een speerpunt. De kern van die dialoog is steeds het in beweging zetten van verandering om resultaten voor kwetsbare werkenden te behalen. CNV Internationaal heeft samen met de vakbondspartners geïnvesteerd in het opbouwen van vertrouwen en het creëren van meer bewustzijn over het belang van en de bereidheid voor sociale dialoog. De aanpak om vanaf het begin werkgevers,



overheden en vaak ook ngo's bij trainingstrajecten te betrekken bleek succesvol.

Arbeidsrechten in internationale toeleveringsketens

We werken in dit programma in diverse internationale toeleveringsketens, vooral in mijnbouw, suikerriet, en palmolie. Hier leggen we zwakke schakels bloot en brengen we partijen met uiteenlopende belangen bij elkaar. Op Europees niveau zetten we ons in voor het opnemen van arbeidsrechten als onderdeel van het duurzaamheidshoofdstuk van handelsovereenkomsten en voor de naleving daarvan. We gaven bijvoorbeeld advies bij aan het tot stand komen van een 'non-paper' uit Nederland en Frankrijk over handel, sociaaleconomische effecten en duurzame ontwikkeling (mei 2020).

Veilig werk

De strijd tegen geweld en intimidatie op het werk leidde in 2019 tot een nieuwe wereldwijde conventie die vakbonden een belangrijke basis geeft om verder te werken aan veilig werk.

Stem van jongeren

CNV Internationaal zet zich in voor SDG 8, de duurzame ontwikkelingsdoelstelling van de Verenigde Naties (voor eerlijk werk en economische groei). Over de hele wereld staan jongeren voor grote uitdagingen. Door de COVID-19-pandemie raakten zij vaak als eersten werkloos en werd het nog moeilijker om een behoorlijke baan te vinden.

We stimuleren onze lokale vakbondspartners om juist jonge leiders te trainen en hen een stem te geven. Ook brengen we jongeren van verschillende continenten samen om de dialoog te voeren over hoe zij zich het best kunnen inzetten en hun problemen kunnen aanpakken.

Werk in uitvoering wereldwijd

Wat we doen in
40 seconden.
Video

Guatemala

Indrukwekkende documentaire

Dankzij een bijdrage uit de cao van de vakcentrale CNV is een documentaire gemaakt over vakbondswerk in een land waar dat levensgevaarlijk is. Hoofdpersoon is José (Pepe) Pinzón (80) die zich nog dagelijks inzet om jonge mensen op te leiden.

Video

Observatorium blokkeert flexibilisering arbeidswet

Het in 2019 door de vakbonden opgerichte Observatorium voor arbeidsrechten helpt bij monitoring en opvolging van de vele ernstige schendingen van arbeidsrechten. Dankzij het Observatorium konden de vakbonden ook plannen tegenhouden om de arbeidswetgeving te flexibiliseren.

Website

Don Pepe Derecho vertelt jongeren over arbeidsrechten

Met de serie korte video's maakt de vakbond speciaal voor social media jongeren bewust van hun arbeidsrechten.

Video

2 gemeentelijke cao's afgesloten

Colombia

Vakbonden versterken stem inheemse groepen in vredesproces

Vakbonden zetten zich in om de stem van inheemse groepen te laten horen in het vredesproces dat moeizaam verloopt ook door de coronacrisis.

Video

Op weg naar een Multi company-cao in de steenkolensector

Het ministerie van Arbeid van Colombia en het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid hebben afgesproken om stappen te zetten richting een meerbedrijven-cao in de steenkolensector.

Video

Nicaragua

Beter toezicht op veiligheid en gezondheid suikerwerkers

Vakbond Confedrayd weet nu veel meer van arbeidsrecht, en gezondheid en veiligheid speciaal in de suikersector. Deskundigen hebben geholpen bij het schrijven van handleidingen voor vakbondsleiders en bij het verbeteren van de inhoud van collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij hielpen comités van werknemers en werkgevers die toezicht houden op arbeidsomstandigheden in de suikerriet-bedrijven.



Bolivia

Cao voor suikerrietkappers

In de regio Santa Cruz is een cao voor de suikerrietsector gesloten.



Verbetering veiligheid en gezondheid op het werk

Samen met DECP, het ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgevers hebben we regionale sociale programma's opgezet voor werknemers en werkgevers in Bolivia.

Peru

Verbetering naleving maatregelen voor veiligheid en gezondheid in metaalmijnen

De jonge mijnwerkersvakbond Fentecamp is op steeds meer niveaus actief in sociale dialoogstructuren en om zo meer invloed uit te oefenen. Vakbond Fentecamp heeft afspraken gemaakt om regionale overheden verantwoordelijk te maken voor naleving van maatregelen over veiligheid en gezondheid in de mijnen.

Video

Senegal

Werk voor jongeren

Mede dankzij de vakbonden komt er een nieuw nationaal werkgelegenheidsplan met meer stages om jongeren naar werk te begeleiden.

Video

Vakbond gerespecteerd vanwege expertise over gender en jongeren

Het leiderschapsprogramma van CNV Internationaal zorgde voor duidelijke versterking van de strategie en ontwikkeling van de leiderschapstijl. Partnervakbond UDTS is niet de grootste, maar speelt een belangrijke rol door de expertise over gendergelijkheid en de inzetbaarheid van jongeren.

Video

Mali

Jonge vakbondsleiders getraind

Dankzij gezamenlijke trainingen werken vakbonden onderling beter samen. Er zijn speciaal jonge vakbondsleiders getraind.

Niger

Minder stakingen in het onderwijs

Mede dankzij trainingen door CNV Connectief leerden vakbondsleiders andere strategieën voor sociale dialoog in te zetten. Er zijn nu minder stakingen in het onderwijs.

Blog

Benin

Hulp voor vrouwen die op hun werk kampen met geweld en (seksuele) intimidatie

Via de telefoonlijn kunnen vrouwen vakbond COSI nu beter bereiken. De vakbond is ook een WhatsApp groep gestart waarin 180 professionals en vakbondsleiders ervaringen uitwisselen.

Video

Verbetering arbeidsinspectie in de landbouw

Dankzij inzet van vakbond COSI is veel vooruitgang geboekt in het langdurige proces voor ratificatie van het internationale verdrag voor arbeidsinspectie in de landbouw, waar veel vrouwen en ook kinderen werken.

Video

Vakbondsvrijheid in Benin

Het verhaal van cashewnoten sjouwer Marcel Degbo vertelt zijn verhaal.

Video

162

cao's in 8 landen
(in de periode 2016-2020)

Tunesië

Jongeren maken zelf voorstellen voor werkgelegenheid

Via regionale trainingen maken vakbondsjongeren zelf voorstellen voor hun werkgelegenheid en ontwikkeling

Video



500

cao handleidingen zijn uitgedeeld aan 23 regionale coördinatoren

Indonesië

Stem van werkenden in onderhandelingen

CNV Internationaal heeft de Indonesische vakbond KSBSI geholpen om de stem van werkenden te versterken in het kader van de onderhandelingen over het CEPA handelsverdrag met de EU.

Vakbonden voorkomen verlaging minimumloon

Door 3 artikelen uit de nieuwe Omnibus-wet te blokkeren, voorkomen vakbonden verslechtering van de positie van werknemers.



\$40

werkers in de toeristische sector krijgen een maandsalaris van \$40 van werkgevers en overheid in de periode dat zij geen werk hebben vanwege de coronacrisis.



Cambodja

Compensatie voor werklozen door COVID-19

Vakbondspartner CLC heeft zich ingezet voor compensatie voor werknemers die door COVID-19 niet meer naar het werk konden en het verhogen van het minimumloon. Dit animatiefilmpje is gemaakt om werknemers voor te lichten over hun rechten.

Video

Gratis vaccinatie voor tuktuk-chauffeurs

Informele werknemers hebben nu recht op een microziektekostenverzekering dankzij onderhandelingen van de vakbond. Tuktuk- en motodopchauffeurs kunnen daardoor gratis een COVID-19-vaccinatie krijgen.

16

strafzaken die vakbondsleiders soms al jaren boven het hoofd hingen, zijn, dankzij intensieve lobby van onze partnervakbonden in 2020 stopgezet



9+9

Samen met het Nederlandse werkgeversprogramma DECP heeft CNV Internationaal in Indonesië een pool van sociale dialoog trainers opgeleid, 9 vanuit werknemers, 9 vanuit werkgevers.

Tijdslijn 2020

13 januari
Op non-actief in Cambodja

Naga World Hotel Casino had Sithar Chhim op straat gezet na haar actie voor een cao en tegen geweld en intimidatie. Voor de actie deelt Chhim T-shirts uit met de slogan "Het bedrijf groeit, werknemers hebben leefbare lonen nodig." Nadat haar collega's voor haar in staking gingen kreeg Sithar Chhim haar baan terug.

20 februari
EU heft vrijstellingen Cambodja op

In afwachting van aanpassingen van de arbeidswet besluit de EU sommige vrijstellingen (EBA, "Everything but Arms") voor import uit Cambodja voorlopig op te heffen.

Nieuws

2 maart
Goed nieuws uit Venezuela

Na onderzoek en aandringen door internationale organisaties krijgt de onafhankelijke vakbond ASI eindelijk officiële erkenning.

Nieuws

10 maart
Sociale dialoog over-eenkomst getekend tijdens staatsbezoek Indonesië

Hans de Boer (VNO-NCW voorzitter) en Anneke Westerlaken (voorzitter CNV Internationaal tekenen een intentieverklaring over structurele sociale dialoog met APINDO (Indonesische werkgeversorganisatie) en vakbond KSBSI.

Nieuws

13 maart
Geen business as usual in Colombia

Mijnwerkerskinderen uit Colombia vertellen haarfijn hoe groot de risico's voor hun vaders zijn die nu toch de mijn in moeten terwijl zijzelf in quarantaine zitten. #BusinessAsUsual kan niet in tijden van #COVID2019 zeggen zij! Dat begrijpt zelfs een kind. Mijnbedrijven Cerrejon en Drummond luisteren naar de oproep en leggen vanaf 26 maart het werk grotendeels neer.

4 april
Vakbond Peru roept overheid op om mijnbouwbedrijven te controleren

Veel mijnbouwbedrijven houden zicht niet aan de maatregelen ter bestrijding van COVID-19.

Video

28 april
Leefbaar loon is de volgende stap

We versterken de stem van de suikerrietkappers in de consultatie voor herziening van de Bonsucro standaard voor duurzame suiker.

Video

Factsheet

5 Mei
Voortrekkersrol sociale dialoog netwerk in Franstalig Afrika

IFDS is de tripartiete organisatie voor sociale dialoog in Franssprekend Afrika die juist nu een voortrekkersrol heeft bij het uitwisselen van ervaringen tijdens de coronacrisis.

9 Mei
Flexibilisering vergroot risico seksuele intimidatie

De vergaande flexibilisering van de arbeidswet in Benin maakt vrouwen extra kwetsbaar voor seksuele intimidatie en geweld op het werk.

Video

25 Mei
Colombiaans leger zet spionnen in tegen vakbondsleiders

Met behulp van illegale profiling en spionage-programma's volgt het Colombiaanse leger vakbondsleiders, zoals Humberto Correa, die betrokken zijn geweest bij de onderhandelingen rond het vredesakkoord. CNV-voorzitter Piet Fortuin vraagt opheldering.

Brief en video

26 Mei
Balanceren tussen dood door het virus en dood door de honger in Venezuela

Meer dan de helft van de ziekenhuizen in de hoofdstad heeft geen stromend water. Oproep aan Minister Kaag om onze burens hulp te verlenen.

Brief en video

4 Juni
Online expert event Latijns-Amerika

CNV Internationaal neemt het initiatief voor een expert-meeting over de crisis die COVID-19 in Latijns-Amerika veroorzaakt. De vooruitgang op het terrein van armoedebestrijding, rechten van vrouwen, arbeiders en inheemse groepen, milieubescherming en verantwoord ondernemerschap dreigt verloren te gaan. Kijk ook naar de bijdrage van Jesus Cardenas uit Peru.

Video

20 Juni
Anneke belt met Mariama uit Senegal

CNV-voorzitter Anneke Westerlaken belde met haar collega Mariama Diallo van vakbond UDS in Senegal over hun leiderschap en wat ze van elkaar kunnen leren!

Video

JANUARI 2020

2020 JUNI

28 januari
Drempels voor vakbondswerk in Cambodja

Mensenrechtenschendingen nemen toe. Nog steeds zijn er drempels voor vakbondswerk in veel fabrieken. Het IMVO-Convenant Kleding en Textiel roept samen met internationale merken zoals Adidas, Levi's en New Balance, premier Hun Sen van Cambodja om de wet écht aan te passen.

Nieuws

21 januari
"We hebben het recht om niet te migreren uit Venezuela"

Dat zegt vakbondsleider Marcela Leon bij de start van de campagne voor fatsoenlijk werk voor de 4 miljoen mensen die Venezuela niet ontvlucht zijn vanwege de crisis.

11 maart
In Guatemala kan de overheid lastige organisaties opheffen

Anneke Westerlaken (CNV Internationaal voorzitter) roept de president van Guatemala op de noodzaak van sociale dialoog te erkennen en de democratie te versterken.

Factsheet

25 februari
Sociale dialoog training in Ivoorkust

Samen met de ILO en DECP geven we Afrikaanse vakbonden en werkgeversorganisaties een training over onderhandelingsvaardigheden in Abidjan. Vanaf 2021 worden we ook actief in Ivoorkust.

Factsheet

15 maart
Arrestatie vakbondsleiders in Niger

Na een vreedzame demonstratie van vakbonden en mensenrechtenorganisaties volgen arrestaties. Twee vakbondsleiders worden vastgezet in een gevangenis en een strafkamp. CNV Internationaal zet zich op allerlei manieren in voor hun vrijlating.

Nieuws

11 maart
Palmolieproject start met steun bankensector

"Nog steeds laten vrouwen hun kinderen meewerken omdat ze de productie-targets op palmolieplantages anders niet halen", zegt Anneke Westerlaken tijdens de handelsmissie tegen minister Kaag en haar Indonesische collega minister Siregar. Via een database gaan we bijhouden hoe het echt gaat, samen met de bankensector, multinational Wilmar, Rabobank en palmoliekeurmerk RSPO.

28 april
Een kaars op Workers' Memorial Day

Op International Workers' Memorial Day herdenken we slachtoffers van dodelijke ongevallen en ziekte op het werk en roepen op tot betere bescherming tegen #COVID19 op het werk.

7 Mei
Journaliste Benin verbreekt de stilte

Veel media aandacht in Benin voor #MeToo op het werk als een journaliste van de staats-TV vertelt dat zij jarenlang lastiggevallen is. Vakbond COSI roept de overheid op om nu snel #ILO conventie190 te ratificeren zodat dergelijke misstanden op het werk strafbaar kunnen worden gesteld.

Video

5 Mei
Vakbond doet voorstellen veilige hervatting onderwijs in Benin

Onze partnervakbond COSI doet voorstellen aan de overheid van Benin om leerlingen en docenten te beschermen tegen besmetting.

Juni
Afgelopen februari werden er nog handen geschud

Afrikaanse vakbonden dragen bij aan sociaal-economische oplossingen. De ervaring leert dat landen met een goed functionerende sociale dialoog sneller herstellen na een crisis. De intersyndicale netwerken die we afgelopen jaren hebben opgezet in Afrika bewijzen nu hun waarde.

Nieuws

28 Mei
Soy Sros vrijgelaten in Cambodja

In Cambodja komt vakbondsleider Soy Sros vrij na internationale acties. Twee maanden lang werd ze vastgehouden vanwege een kritisch bericht op social media over haar werkgever Superl Cambodia Ltd, omdat die vakbondsleiders en zwangere vrouwen op non-actief had gezet.

18 Juni
Guatemala in top 10 landen met de slechtste arbeidsrechten

In de jaarlijkse Global Rights Index maakt de internationale vakbondsorganisatie ITUC de balans op van arbeidsrechten in 144 landen wereldwijd

Factsheet

20 Juni
Online training in coronatijd door Henk van Beers (CNV Vakmensen)

Tijdens de coronacrisis vervolgde Henk van Beers, van CNV Vakmensen, online het trainingstraject voor collega's in Vietnam over het maken van cao-voorstellen, het communiceren met de achterban en de gevolgen van COVID-19. Vanaf 2021 verbreden we onze inzet in Vietnam ook in dit programma.

Video

Video

6 juli Podcast serie over de toekomst van werk

Vanuit Latijns-Amerika beginnen we een podcast serie, over jongeren, stakingsrecht, de coronapandemie en meer.

Podcast



14 juli Stem van de werkenden in de Bonsucro standaard

CNV Internationaal maakt zich hard om suikerrietkappers een stem te geven door actie te voeren voor opname van leefbaar loon in de Bonsucro productiestandaard voor verduurzaming van de suikerindustrie.

Video

Blog

3 augustus Niets over ons zonder ons

Dat zeggen jongeren in Senegal. Net als in Nederland zijn juist zij de dupe van de coronacrisis. Tijdens een webinar van vakbond UDTs, waaraan ook Tijmen Rooseboom (Ministerie van Buitenlandse Zaken) bijdraagt.

Video

12 augustus Lichtpuntje in Indonesië

Ari Joko, vertelt hoe blij hij is met de overeenkomst met de werkgevers over de aanpak van de #coronacrisis in de zwaar geraakte kledingsector. Een lichtpuntje! En zo zijn er meer.

Nieuws

25 augustus Kamervragen over gevangenschap

"Mensenrechten moeten gerespecteerd worden ook in tijden van #COVID19. Zo reageren Ministers Blok en Kaag in antwoorden op Kamervragen over de maandenlange gevangenschap van vakbondsleiders Halidou en Moudy in Niger van Martijn van Helvert en Anne Kuik.

Tijdslijn



28 augustus Anneke belt met Elly

CNV Internationaal voorzitter Anneke Westerlaken belt met haar Indonesische collega Elly Rosita, leider van vakbond KSBSI over de situatie in de coronacrisis en haar leiderschap.

Video

30 september Vrij

Na een gevangenschap van 199 dagen, meer dan een half jaar kwamen vakbondsleiders Halidou en Maikol eindelijk vrij, na intensieve lobby ook vanuit CNV Internationaal. Halidou nam deel aan het leiderschapstrainingsprogramma van CNV Internationaal.

Tijdslijn



7 oktober Webinar leefbaar loon suikerindustrie

Op World Day for Decent Work organiseert CNV Internationaal een expertwebinar over het opnemen en financieren van leefbaar loon in de vernieuwde Bonsucro Standaard voor duurzame suiker met o.a. Robeco, kamerlid Joël Voordewind, Bonsucro en IDH.

Factsheet

10 oktober Omnibus-wetgeving

In een brief aan Minister Kaag waarschuwt CNV Internationaal over dreigende verslechtingen voor werknemers door de Indonesische Omnibus-arbeidswetgeving.

Factsheet

19 november Monitoring arbeidsrechten in EU-vrijhandelsakkoord

Vakbondspartners roepen op tot meer middelen voor monitoring in een gezamenlijke verklaring van de consultatiegroepen in het EU-vrijhandelsakkoord met Colombia en Peru. arbeidswetgeving.

Factsheet

25 november- 10 december Orange the World

CNV Internationaal en vakbondspartners doen mee met de wereldwijde 16days OrangetheWorld campagne om een eind te maken aan geweld tegen vrouwen. Het is cruciaal dat alle landen het nieuwe ILO verdrag C190 tegen geweld en intimidatie op het werk.

8 december Zorgen over stabiliteit in buurland Colombia

De COVID19 crisis heeft impact op het vredesakkoord, mensenrechten en onze handelsrelatie met Colombia. Dat vereist actualisering van ons Nederlands beleid in de regio.

Factsheet

10 december Stop geweld op het werk | Gids voor MKB-bedrijven

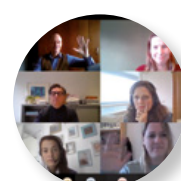
Ook MKB-bedrijven kunnen in hun internationale toeleveringsketen te maken krijgen met gender-gerelateerd geweld. Samen met de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland RVO maakten we de gids 'Violence and harassment @ work'.

MKB-gids

17 december Webinar convenant Duurzaam Bosbeheer

We dragen bij aan betere risicoanalyse aan het begin van toeleveringsketens van houtproducten. Daarvoor ontwikkelen we handreikingen die ook voor andere sectoren bruikbaar zijn.

Video



JULI 2020

2020 DECEMBER

15 juli Convenant voldoet 75% aan OESO-richtlijnen

CNV maakt deel uit van het Nederlandse convenant om de duurzame, sociale en eerlijke textielketen te bevorderen. Inmiddels voldoet het convenant voor ruim 75% aan de #OESO-richtlijnen voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (#IMVO)!

9 juli Online debat over de impact van COVID19

Samen met Clingendael en Partnering for Social Impact onderzocht CNV Internationaal de impact van COVID19 op de werkgelegenheid en het levensonderhoud in ontwikkelingslanden, voor met name vrouwen en jongeren. Wereldwijd blijkt de crisis aangegeven te worden als voorwendsel om de ruimte voor maatschappelijke organisaties en vakbonden in te perken.

Factsheet

5 augustus Mijlpaal in de strijd tegen #kinderarbeid

Alle 187 ILO- lidstaten hebben conventie 182 geratificeerd en beloven daarmee dat ze de ergste vormen van kindarbeid, prostitutie, kindsoldaten aanpakken. Cruciaal daarbij zijn arbeidsinspectie én leefbaar loon voor volwassenen.

Factsheet

4 augustus 0,7%

Banenverlies, kwetsbare werkers en ketens: er zijn heel veel redenen te benoemen om komende jaren niet te bezuinigen op ontwikkelingssamenwerking. Samen met VNO-NCW FNV en MKB Nederland schreef CNV een brief met deze boodschap aan de ministers.

18 september MVO wetgeving in aantocht

Baanbrekend: via de SER adviseren werkgevers-organisaties en vakbonden het kabinet om brede MVO-wetgeving in te voeren! "De combinatie van wetgeving en samenwerking leidt tot de meeste impact in de keten." CNV Internationaal schreef mee aan dit SER-advies.

Nieuws

18 augustus Werkloos en dakloos

Ath Thorn, onze vakbondspartner in Cambodja voert actie tegen de afbraak van o.a. de ontslagvergoeding van bouwvakkers en kledingarbeiders. Ze staan vaak letterlijk op straat door #COVID19. Ontslag betekent vaak dat ze de woonruimte van het bedrijf kwijtraken.

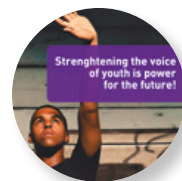


8 oktober Future of You(th)

We organiseren een mondiaal online event over de uitdagingen van jongeren in Azië, Afrika en Latijns-Amerika.

Magazine

Video



7 oktober Fatsoenlijk werk

Het team van CNV Internationaal vertelt waarom zij zich inzetten voor fatsoenlijk werk.

Video

10 oktober Vrouwen leren onderhandelen in Senegal

Om te zorgen dat óók de belangen van vrouwen worden meegenomen in CAO onderhandelingen worden in Senegal speciaal vakbonds-vrouwen getraind in onderhandelingsvaardigheden. Dat is speciaal ook belangrijk in de lobby richting overheid om ILO conventie 190 te ratificeren voor een veilige werkplek voor iedereen.



7 oktober World Day for Decent Work

Het team van CNV Internationaal vertelt wat Decent Work voor hen betekent.

Video

25 november- 10 december Transparantie cruciaal voor aanpak dwangarbeid Oeigoeren

Om misstanden zoals dwangarbeid door Oeigoeren in de Chinese katoenproductie aan te pakken is transparantie cruciaal, schrijven CNV en FNV aan de Tweede Kamer.

Position paper

11 oktober Kritisch analyseren

In Niger trainen we vakbonden in het kritisch analyseren van het overheidsbudget en het doen van constructieve voorstellen die door de ministers gewaardeerd werden en waarmee de overheid tegemoet kan komen aan bestaande afspraken over o.a. pensioenvergoedingen.

10 december Workshop uitdagingen sociale dialoog in coronatijd

Workshop over de sociaal-economische consequenties van de coronacrisis in West-Afrika en de impact en uitdagingen voor sociale dialoog met overheden, werkgevers en vakbonden uit #Benin, Mali, Senegal en Niger, op initiatief van CNV Internationaal.

8 december Breakout sessie palmolie

We organiseren het jaarlijkse HUMAN webinar over Business en Human Rights met VBDO en ICCO. Samen met Rabobank geven we ook een breakout sessie over palmolie.



20 december De effecten van COVID-19

Zuidoost-Azië correspondent Ate Hoekstra interviewde Keo Samouen, alleenstaande moeder, naaister voor 3 grote kledingmerken en Athit Kong leider vakbond C.CAWDU in Cambodja. Ze praten over de effecten van COVID-19.

Video

Video

17 december Tweede Kamer neemt motie duurzaam ondernemen aan

De Tweede Kamer neemt belangrijke moties aan om met bedrijven, vakbonden, overheid en maatschappelijke organisaties verder te bouwen aan duurzaam ondernemen per sector.

Factsheet

1. Context Programma Panta Rhei Vakbonden voor sociale dialoog



Internationaal

De maatschappelijke ruimte en de arbeidsrechten staan onder druk in vrijwel alle landen waar CNV Internationaal actief is. In de zes Latijns-Amerikaanse landen is de situatie de afgelopen vier jaar sterk verslechterd. In de Aziatische programmalanden is de politieke ruimte voor vakbonden zorgelijk gebleven. En in Afrika worden jongeren en vrouwen nauwelijks betrokken bij het vinden van oplossingen voor de economische- en gezondheids crisis. Ook al merken juist zij de gevolgen het hardst. Daarnaast is de onveiligheid door moslimextremisten toegenomen.

Latijns-Amerika

Het maatschappelijk middenveld en de arbeidsrechten zijn de afgelopen vier jaar ernstig onder druk komen te staan in de zes Latijns-Amerikaanse landen waar CNV Internationaal actief is geweest.

In **Colombia** werd duidelijk dat de uitvoering van het vredesakkoord uit 2016 vastliep. Daardoor verdween langzamerhand het optimisme dat was ontstaan na de ondertekening van dat akkoord. In 2019 brachten massale protesten de wanhoop van de bevolking aan het licht. Het aantal moorden op sociale leiders en vakbondsleiders is toegenomen.

In **Guatemala** en **Peru** zijn de democratie en de rechtsstaat verzwakt door extreme corruptieschandalen. Het wantrouwen jegens politici is enorm en perspectief op verandering in de nabije toekomst is er nauwelijks.

Nicaragua veranderde in 2018 opnieuw in een dictatuur na de massale protesten van de bevolking tegen de 'hervormingen' van de sociale zekerheid. De machthebbers reageerden met bloedige onderdrukking. De toenemende werkloosheid leidt er tot massale migratie.

In **Bolivia** heeft de vermoedelijke verkiezingsfraude in 2019 geleid tot de uitzetting van de president en een toename van de onrust en onveiligheid.

In **Venezuela**, een nieuw land in het programma, verslechterde de mensenrechten- en arbeidsrechtensituatie. De Internationale Arbeidsorganisatie ILO bracht een rapport uit dat de betreurenswaardige situatie van de arbeiders in het land aan de

kaak stelt. Deze uitzonderlijke stap nam de ILO afgelopen honderd jaar slechts 13 keer eerder.

Azië

De beperkte politieke ruimte voor vakbonden de afgelopen vier jaar blijft zeer zorgelijk in Azië en vooral in **Cambodja**. In de aanloop naar de nationale verkiezingen in juli 2018 werd de staatscontrole verscherpt om oppositie te voorkomen. Dat maakte het ook voor vakbonden moeilijk om bijeenkomsten en acties te organiseren. In het najaar van 2018 drongen we bij de Europese Unie aan te overwegen de EBA-handelsovereenkomst (*Everything but Arms*, "alles behalve wapens") met Cambodja op te schorten, op grond van het gebrek aan democratie en de krimpende politieke ruimte. Onder druk van de Europese review van deze handelsovereenkomst zijn verschillende strafzaken tegen vakbondsleiders ingetrokken.

In december 2019 is de zwaar bekritiseerde vakbondswet aangepast. De wijzigingen betreffen echter niet alle artikelen die in strijd zijn met de ILO-verdragen over vrijheid van vereniging en het recht om collectief te onderhandelen. Intussen zijn er slechts kleine verbeteringen bij individuele ondernemingen en overheidsinstanties. Nog steeds worden schendingen van deze rechten gemeld. Begin 2020 besloot de Europese Unie om de EBA-overeenkomst gedeeltelijk op te schorten voor een aantal belangrijke exportsectoren, zoals kleding, schoenen en suiker. Vooralsnog zonder het gewenste effect; Cambodja dreigt eerder dichter naar China te worden geduwd. Cambodja werkt aan een herziening van de arbeidswetgeving. Met het oog daarop consulteert de overheid werkgeversorganisaties, vakbonden

en arbeidsrechtenorganisaties. Door het grote aantal pro-overheidsvakbonden is het lastig om een onafhankelijke stem te laten horen. De onafhankelijke vakbonden en arbeidsrechtenorganisaties hebben hun ongenoegen geuit over het eerste voorstel voor de arbeidswetwijziging. Volgens hen schaadt die de belangen van de werknemers. Een positieve ontwikkeling is dat onze partnervakbond CLC meer erkenning krijgt als bekwame en legitieme vertegenwoordiger van werknemers in verschillende nationale raden.

In **Indonesië** vonden in 2019 nationale verkiezingen plaats, waarbij president Joko Widodo werd herkozen. Al vrij snel na het ingaan van zijn tweede termijn kwam de Indonesische overheid met het plan om een Omnibus-wet (*Omnibus Law on Job Creation*) te ontwikkelen, met als doel om investeringen aan te trekken en banen te creëren. De inhoud van de wet ondermijnt echter de arbeidsrechten van werknemers. Zo biedt de wet ruimte voor het verlagen van lonen – die over het algemeen ver onder een leefbaar loon liggen – en het verlengen van de werktijden. De wet ondermijnt ook de werkzekerheid en sociale bescherming van werknemers. Bovendien zijn vakbonden niet betrokken bij de totstandkoming van deze wet. Begin oktober 2020 werd de wet aangenomen. Verschillende organisaties, waaronder partnerorganisatie KSBSI, hebben een verzoek tot rechterlijke toetsing van de wet ingediend.

Afrika

Hoewel de economische- en gezondheidscrisis ook in Afrika vooral jongeren en vrouwen uit de informele sector treft, worden zij nauwelijks betrokken bij het vinden van oplossingen. De werkloosheid onder jongeren is toegenomen tijdens de coronacrisis. Mede door de lockdown, groeit in verschillende West-Afrikaanse landen en Tunesië de onveiligheid door moslimextremisten. Daarnaast staat de democratie onder druk en is er steeds minder ruimte voor maatschappelijke organisaties.

De recente verkiezingen in **Ivoorkust** werden geboycot door de oppositie en leidden tot geweld en veel sociale onrust, vooral onder jongeren. De grondwetwijziging maakte een derde mandaat mogelijk voor de hoogbejaarde zittende president

Alassane Ouattara, nadat hij eerst toegezegd had plaats te maken voor de jonge generatie.

De onmacht van de overheid in **Mali** om iets te doen aan de veiligheids crisis en de economische malaise en aan de beschuldigingen van corruptie tegen de democratisch gekozen president, hebben geleid tot een militaire coup in het verscheurde land.

In **Niger** werden mede dankzij internationale druk twee gearresteerde vakbondsleiders van partnervakbond CNT na een half jaar vrijgelaten. Het maatschappelijk middenveld heeft te maken met ernstige repressie en voor en na de Nigerese presidents- en parlementsverkiezingen gewelddadige protestacties. Toch heeft Niger voor het eerste een democratische machtswisseling meegemaakt waarbij de zittende president zich heeft gehouden aan het maximum van twee termijnen.

Voorjaar 2021 zijn er ook in **Benin** presidentsverkiezingen. Het is niet duidelijk of de oppositie hieraan kan deelnemen. De verhoudingen zijn gespannen en er is beperkte ruimte voor dialoog tussen overheid en maatschappelijk middenveld. Vakbonden hebben bij de Internationale Arbeidsorganisatie ILO een klacht ingediend. Volgens hen respecteert de overheid de vrijheid van vakvereniging niet en perkt ze de rechten in om te demonstreren en te staken.

In **Senegal** heeft de president de regering onlangs ontbonden zonder opgaaf van reden. Na de gevangenneming van oppositieleider Ousmane Sonko, zeer populair onder jongeren, werd het doorgaans zo stabiele land opgeschrikt door gewelddadige protesten van jongeren (en vrouwenorganisaties). Zij eisen betrokken te worden bij de besluitvorming over oplossingen voor de economische crisis en de hoge jeugdwerkloosheid.

Het politieke landschap in **Tunesië** is zeer versnipperd en wordt geteisterd door corruptieschandalen; in minder dan één jaar hebben drie regeringen elkaar opgevolgd. De vooral door jongeren gekozen president Kais Saïed heeft nauwelijks beleid ontwikkeld om iets te doen tegen



de jeugdwerkloosheid en om de idealen van de Jasmijnrevolutie te verwezenlijken.

Sociale dialoog

Tegen deze achtergrond is inclusieve sociale dialoog en samenwerking tussen de sociale partners niet alleen een uitdaging. Het is ook de enige manier om tot duurzame oplossingen te komen. In de afgelopen programmaperiode hebben onze vakbondspartners in West-Afrika gewerkt aan het opbouwen van constructieve sociale dialoog in onderhandelingen met de overheid en werkgeversorganisaties.

De coronacrisis heeft opnieuw de kwetsbaarheid van jongeren en vrouwen in de informele sector aangetoond. Vakbondspartners beseffen dat dit extra aandacht vraagt. Samenlevingen met een inclusieve en constructieve sociale dialoog zijn immers beter in staat om de gevolgen van een economische crisis te boven te komen. Helaas kiest de overheid in de meeste West-Afrikaanse landen juist voor meer autoritair en repressief leiderschap, waarbij weinig ruimte is voor sociale dialoog.

Vakbondsverkiezingen

In **Niger** en **Benin** zijn er in 2020 vakbondsverkiezingen georganiseerd. De werknemers kiezen daarbij de vakbond van hun voorkeur. De vakcentrale met de meeste stemmen heeft recht op deelname aan de sociale dialoog op nationaal niveau. In Niger kwam de partnervakbond CNT als representatieve vakbond uit de stembus, in Benin partnervakbond COSI. De vakbonden in Niger, Benin en Senegal voorzien in 2021 veranderingen in hun machtspositie en van het leiderschap binnen de organisatie. Bij de CNT in Niger zal er in 2021 tijdens het congres een wisseling van de wacht plaatsvinden ten gunste van de jonge generatie. Medio 2021 zijn er vakbondsverkiezingen in Senegal. De verwachting is dat de UDTs daar als representatieve vakbond gekozen wordt. Dat succes zou ook een blijk van waardering zijn voor de vernieuwing van de onderhandelings- en leiderschapstijl van onze partnervakbonden afgelopen jaren.

> DE VERANDERING

Peru

De eerste vakbond voor mijnwerkers zonder vast contract zorgt dat iedereen zijn rechten kent

Mijnwerker Jesús Cardenas slaagde er in 2018 in om FENTECAMP op te richten, de eerste vakbond voor mijnwerkers met tijdelijke contracten in Peru. CNV Internationaal steunde de leiders van de jonge vakbond afgelopen jaren door een coachings- en leiderschapsprogramma. Focus in dat programma ligt op het versterken van de vakbond en het ontwikkelen en verbreden van diverse leiderschapsstijlen.

Gestimuleerd door CNV Internationaal nam FENTECAMP het initiatief om zich aan te sluiten bij de nationale vakcentrale CATP. Daardoor is de mijnwerkersvakbond hoog in de Andes nu ook in staat invloed te hebben op de besluitvorming door de overheid ver weg in de hoofdstad Lima. In een land als Peru was voorheen geen enkele vakbond voor losse mijnwerkers. Conflicten met mijnwerkers waren er vaak. Een staking was vrijwel het enige middel dat mijnwerkers konden hanteren om druk uit te oefenen. De oprichting van de vakbond leidde ertoe dat de werkers beter hun rechten kennen. Hierdoor kunnen ze bijvoorbeeld ook beter misstanden aankaarten bij de arbeidsinspectie. vertelt vakbondsleider Jesús.

“Al die jaren dat ik werk als mijnwerker heb ik nooit vast werk gehad. Elke paar maanden moest ik mijn contract weer verlengen bij het uitzendbureau. Jaar in, jaar uit gaat dat zo door. Tot je vraagt om beter eten tijdens de lange zware dagen onder de grond.

Of vraagt om betere oordoppen en stofmaskers. Of je zorgen maakt omdat de gangen niet goed gestut zijn. Of met je collega's een vakbond begint om samen sterker te staan. Dan is het einde verhaal, dan krijg je geen nieuw contract meer.

In het verleden hebben we heel veel kansen laten lopen omdat we niet beter wisten. Tegenwoordig weet ik beter en zet me ervoor in dat iedereen weet wat zijn rechten zijn.”, reageert Jesús.

Aluminium, kobalt, grafiet, goud, koper, zilver, lithium, tin, zilver. Onmisbare stoffen in veel producten, afkomstig uit mijnen hoog boven in de onherbergzame Peruaanse Andes. Net zo onmisbaar zijn de mijnwerkers die hun leven en gezondheid riskeren om te zorgen dat deze metalen uiteindelijk bij onze Nederlandse bedrijven in de metaalsector terechtkomen. Mery, vrouw van mijnwerker Jorge is er duidelijk over: “Ik maak me zorgen als hij de mijn ingaat elke keer weer. Ik weet nooit of hij er “con vida”, (levend) weer uitkomt.”

Video



Kijk ook het webinar en videos over outsourcing in de mijnbouw.

Video



“Het mijnbedrijf heeft begrepen dat het ook verantwoordelijk is voor de werkers zonder vaste contracten.”

Jesús Cárdenas,
mijnwerker en oprichter van
vakbond FENTECAMP.



Voor individuele Nederlandse bedrijven is het moeilijk om problemen in hun toeleveringsketen aan te pakken. Juist daarom om zijn de Nederlandse sectorconvenanten voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen belangrijk. De Nederlandse

overheid, bedrijven, vakbonden en maatschappelijke organisaties werken hierin samen. Het CNV neemt niet alleen deel aan het convenant voor de metaalsector, maar ook aan het Convenant Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Beleggen Pensioenfondsen.

Frans van de Veen, bestuurder van CNV Vakmensen: “Met een aantal pensioenfondsen werken we aan pilotprojecten, onder andere in de mijnbouw, waarin mensenrechten en vakbonds- en werknemersrechten (zoals werk-omstandigheden en vakbonds-vrijheid) centraal staan.”

2. Geleerde lessen



Lessen uit de Theory of Change

Het Vakbondsmedefinancieringsprogramma Panta Rhei, Vakbonden voor Sociale Dialoog, is door CNV Internationaal uitgevoerd op basis van de Theory of Change. De kracht hiervan is dat we samen met partners en andere stakeholders hebben gewerkt aan vernieuwing en daarbij ook lessen hebben geleerd die we vervolgens hebben toegepast. Een proces van leren, veranderen en verbeteren met als doel een succesvolle Theory of Change.

De doelstellingen in de Theory of Change zijn ambitieus. Dit maakt het vaak moeilijk om aan te tonen wat onze bijdrage precies is geweest. Toch moedigen wij met deze doelen elkaar, onze partners en andere stakeholders aan om verandering te realiseren.

Tijdens het formuleren van het programma hebben wij ambitieuze langetermijndoelstellingen gesteld. Thema's als inzetbaarheid van jongeren en gender zijn uitdagend en vereisen een lange adem. Onze interventies kunnen niet direct alle problemen rond jeugdwerkloosheid en het ontbreken van genderbalans oplossen. Toch helpen ze wel een stap in de goede richting te zetten.

In de loop van het programma zijn successen behaald bij het versterken van de sociale dialoog. De langetermijnteksten zijn op de agenda van de sociale partners gezet. We hebben duidelijke uitkomsten gedefinieerd op verschillende niveaus om de bijdragen aan de langetermijndoelstellingen beter te kunnen weergeven. Daarnaast is gendergelijkheid opgenomen als een aparte doelstelling met een integrale benadering in de Theory of Change van het nieuwe programma vanaf 2021, met daarbij resultaatsspecifieke outputs en outcomes.

Strategische flexibiliteit

Het VMP-Programma laat ook zien dat de insider approach goed werkt tot een bepaald punt. Ons uitgangspunt is dat we werken op basis van constructieve argumenten, gezamenlijk leren, samenwerken en overtuigen, bijvoorbeeld om de sociale dialoog te versterken. Wij hebben geleerd dat als dit punt bereikt is, het nodig kan zijn om ook de meer confronterende outsider approach

te gebruiken. Dan worden acties en campagnes gevoerd om veranderingen af te dwingen. Zodra de gewenste vooruitgang bereikt is kunnen we vervolgens weer verdergaan met de insider approach. We hebben geleerd deze tactiek flexibel en gericht in te zetten voor onze doelstellingen.

Lobbyresultaten versterkt door goede communicatie

Goede communicatie is cruciaal om lobbydoelstellingen te behalen, zowel in Afrika, Azië en Latijns-Amerika, als in Nederland en Europa. CNV Internationaal heeft hier sterk op ingezet in het programma 2017-2020. De lobbyresultaten zijn hierdoor lokaal én internationaal versterkt. Denk bijvoorbeeld aan de communicatie met de suikerrietsector in Latijns-Amerika en met certificeringsorganisatie Bonsucro. Goede communicatie met (inter)nationale stakeholders en het algemene publiek vergroot de zichtbaarheid en toont de noodzaak aan van vakbonden en maakt het belang van netwerken en allianties duidelijk.

Kennis is macht

Een effectieve lobby vraagt kennis en informatie over de lokale naleving van arbeidsrechten. Met concrete bewijzen en onderzoeksrapporten zijn de vakbondspartners beter uitgerust om een met feiten onderbouwde evidence based lobby te voeren voor verbetering van arbeidsrechten op bedrijfs-, nationaal, en internationaal niveau. CNV Internationaal maakte een start met de ontwikkeling van een *digitale monitoringstool* die we samen met vakbondspartners op de werkvloer gaan inzetten.

Samenwerking van CNV Internationaal zowel met lokale vakbonden als met de lokale private sector in Nicaragua en Bolivia wierp vruchten af. In beiden gevallen groeide het vertrouwen tussen werknemers en werkgevers en verbeterde de sociale dialoog. In *Bolivia werkte CNV Internationaal samen met DECP (Dutch Employers' Cooperation Programme)* om werknemers en werkgevers dichter tot elkaar te brengen. Hier lukte het om – in een land waar de sociale dialoog zeer problematisch is – werknemers- en werkgeversorganisaties in vier regio's, structureel bij elkaar te brengen en plannen te helpen ontwikkelen voor verschillende gevoelde sociaaleconomische problemen.

Er zijn belangrijke overeenkomsten gesloten over de naleving van de arbeidsrechten in de suikertoeleveringsketen. Onze samenwerking in Bolivia met het DECP zorgde voor een boost in het regionale sociaal-dialoogproces. De lobby-agenda die we samen met de lokale vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers hebben opgezet, bleek zeer succesvol.

Tijdens het VMP-Programma hebben we de lokale lobby-agenda's en de lobby-agenda's voor de *Nederlandse sectorconvenanten voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*, de Nederlandse politiek, de associatieakkoorden van de EU met Latijns-Amerika en Azië en met de Internationale Arbeidsorganisatie ILO op elkaar afgestemd. Zo zijn meerdere ILO-conventies over *fundamentele arbeidsrechten* gebruikt om in de landen te lobbyen voor betere arbeidsomstandigheden. Vooral op de ILO-conventies 87 en 98 over het recht van vereniging en collectieve onderhandeling is vaak een beroep gedaan."

Vertrouwen in vakbonden is belangrijker dan de omvang

De grootte van een vakbond is niet doorslaggevend voor een cruciale rol in intersyndicale coalities van vakbonden. Onze Senegalese vakbondspartner UDTs heeft bijvoorbeeld een grote rol gespeeld in de verbetering van de samenwerking tussen de andere Senegalese vakbonden die bij de regionale vakbondsorganisatie ITUC-Afrika zijn aangesloten. Als relatief kleine vakbond werd de

UDTS als minder bedreigend ervaren en won zo het vertrouwen van de andere bonden. Vertrouwen en duidelijke afspraken zijn cruciaal voor de duurzaamheid van de vakbonden. In het bovengenoemde voorbeeld uit Senegal, groeide het vertrouwen. De resultaten die op basis daarvan bereikt werden, leverden de UDTs veel waardering op. De verwachting is dat deze waardering de UDTs ook veel stemmen zal opleveren tijdens de vakbondsverkiezingen in 2021.

Financiële hulp blijft essentieel

Financiële duurzaamheid versterkt de capaciteit van vakbondspartners. Door COVID-19 zijn de inkomsten van vakbonden verder onder druk komen te staan. Als gevolg van de terugval van de hoeveelheid orders, raakten velen hun werk kwijt. Veel vakbondsleden waren daardoor niet meer in staat contributie te betalen. Vaak worden de contributies via het bedrijf geïnd. Minder werkenden in loondienst betekent dan ook minder inkomsten. Vanuit het VMP-programma zijn interventies gedaan om inkomsten te diversifiëren. Toch hebben de vakbonden in de programmalanden nog steeds financiële ondersteuning nodig om op te komen voor de rechten van de werkenden. Dat geldt nog sterker in economisch moeilijke perioden. Vakbondscontributies zijn veelal inkomensafhankelijk. Wie minder dan het leefbaar loon verdient, kan ook slechts zeer beperkt contributie betalen.

Monitoren voor succes

We hebben geleerd hoe belangrijk het is dat het monitoren en rapporteren over voortgang en resultaten meer in lijn is met de verwachte veranderingen op nationaal, regionaal en internationaal niveau. Om dit te verwezenlijken hebben wij ook onze monitoring- en evaluatietools en –systemen beoordeeld. Op basis van de bevindingen hebben we een nieuwe plannings- en monitoringssystematiek opgezet.

Ook hebben we ingezien dat het nodig is de bijdrage vanuit het VMP-programma duidelijker te benadrukken en zichtbaar te maken. Dit heeft vooral effect bij de uitvoering van overeenkomsten die tot stand zijn gekomen door sociale dialoog. Om de opvolging van afspraken te monitoren, hebben wij met het oog daarop gerichte activiteiten in onze nieuwe programma's opgenomen. Hiervoor hebben wij innovatieve strategieën ontwikkeld, waarbij we onder andere gebruik maken van digitale monitoring en evidence-based onderzoek.

Het verbeteren van het onderscheid tussen directe en indirecte kosten draagt bij aan het managen van de efficiëntie van het programma. Met het oog hierop hebben wij in overleg met het ministerie van Buitenlandse Zaken een andere manier van budgetteren en rapporteren toegepast. Deze methode was eerder ontwikkeld om verheldering te brengen in de rapportage van het Strategisch Partnerschap.



> DE VERANDERING

Cambodja

Ook tuktuk-rijders hebben nu toegang tot het ziekenfonds

Tot voor kort waren informeel werkenden, zoals straatverkopers of tuktukchauffeurs in Cambodja altijd uitgesloten van sociale zekerheid (National Social Security Fund NSSF). Partnervakbond CLC heeft zich ingezet om te zorgen dat er een eind kwam aan deze discriminatie. De eerste stap was dat de regering instemde met uitbreiding van het bestuur van de NSSF met vertegenwoordigers van werkgevers en werknemers. Ath Thorn, de voorzitter van partnervakbond CLC werd lid als werknemersvertegenwoordiger.

VACCINATIE

Op 2 november 2020 maakte het ministerie van Arbeid bekend dat ook informele werknemers recht hebben op alle voordelen van de NSSF.

In deze tijd betekent dit concreet ook dat zij straks recht hebben op een gratis coronavaccinatie. In praktijk zijn er nog veel haken en ogen. Het is voor informele werkenden niet eenvoudig om alle vereiste documenten te verzamelen die nodig zijn voor registratie bij de NSSF. Pas daarna kunnen ze echt een beroep kunnen op het ziekenfonds. CIWA, de vakbond van informeel werkenden helpt de leden daarbij.

.....
Samen met vakbond CLC maakte CNV Internationaal dit animatie-filmpje om via social media werkenden in Cambodja te vertellen over hun rechten en de rol van de vakbond.

Video ▶



Phang Kong was een van de eerste CIWA leden die gebruik maakte van zijn ziekenfondsskaart voor een ziekenhuisbehandeling.



3. De impact van COVID-19



COVID-19 heeft wereldwijd een enorme impact, zeker ook op de situatie van werkenden en het werk van vakbonden in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Wereldwijd verdwenen naar *schatting 8,8% van de banen* en daalde het inkomen uit arbeid met 8,3 % De armoede nam toe voor het eerst in twintig jaar.

Lockdowns leidden in verschillende landen tot massaontslagen en grote armoede (Figuur 1). Enerzijds omdat mensen geen inkomen meer hadden en anderzijds omdat informeel werkenden niet meer de straat op konden om geld te verdienen. *Onderzoek door Clingendael in opdracht van CNV Internationaal* brengt de gevolgen in kaart.

Sommige sectoren bleven tijdens de lockdowns doorwerken, vaak met onvoldoende beschermende maatregelen. Werknemers werden als gevolg hiervan ziek of kwamen zelfs te overlijden.

Arbeidsrechten op het spel door pandemiebeleid

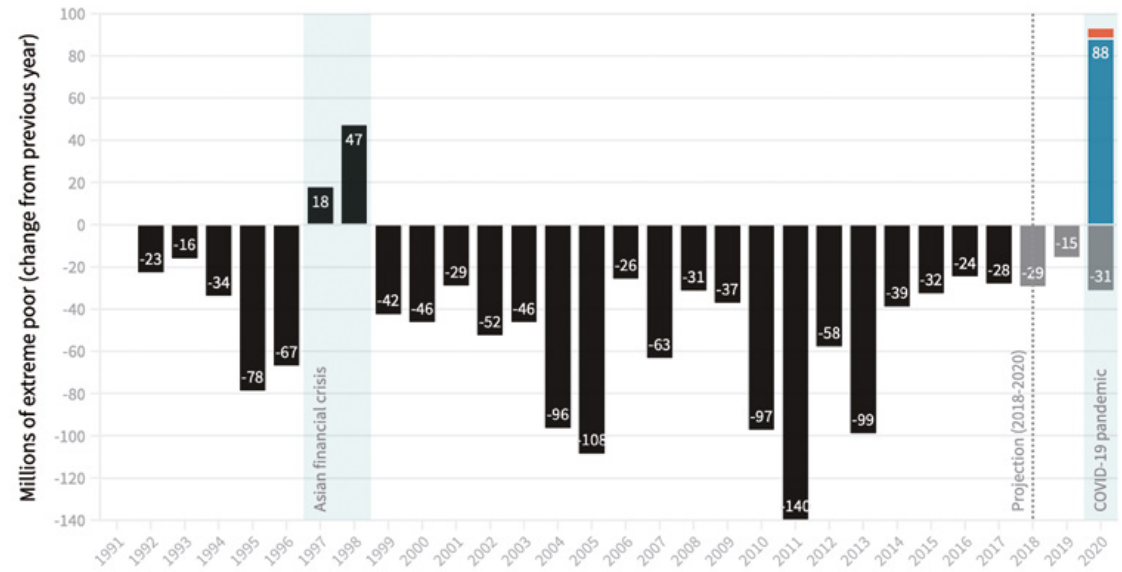
Het is een algemene trend tijdens de coronacrisis dat overheden en private sectororganisaties de kans aangrepen om wetten aan te nemen, beleid door te voeren of maatregelen te nemen die de

rechten van werknemers aantasten. Veel van onze vakbondspartners maken zich sinds de coronacrisis hard om tegenstand te bieden aan deze aantasting van arbeidsrechten.

Impact lockdowns op informeel werkenden

Veel landen in Afrika gingen al 'op slot' voordat er slachtoffers vielen. Doordat in veel landen in Afrika een lockdown werd ingesteld, konden miljoenen mensen niet meer naar hun werk. De gevolgen waren desastreus voor de voedselvoorziening. Zo'n 80% van de mensen werkt in de informele sector, zij hebben geen sociaal vangnet en kunnen vaak niet meer in hun levensonderhoud voorzien. In deze extreem moeilijke tijden zoeken de vakbonden naar oplossingen. Eerdere trainingen op het gebied van sociale dialoog werpen nu hun vruchten af.

Figuur 1 De COVID-19 crisis maakt een eind aan tien daling van de extreme armoede



Bron: Lakner et al. (2020) (updated), PovcalNet, Global Economic Prospects (via World Bank).

Lockdowns leidden in verschillende landen tot massa-ontslagen en grote armoede



Het vertrouwen en de samenwerking die daarbij zijn ontstaan, komen nu van pas om de crisis het hoofd te bieden.

Economische klappen raken vooral flexwerkers in Latijns-Amerika

Onderzoek in opdracht van CNV Internationaal door Clingendael, CEDLA en Erasmus Universiteit Rotterdam laat de zwaktes in de internationale waardeketens zien, die door de COVID-19 crisis duidelijk naar voren komen.

De algemene tendens is om arbeidskrachten te flexibiliseren door outsourcing. De economische klappen leiden vooral tot ontslag van deze flexwerkers die toch al geen sterke positie hebben. In onderzoek naar de gevolgen in Latijns-Amerika is deze ontwikkeling al terug te zien in belangrijke ketens als de mijnbouw, de suikersector en de palmolie-sector. Een specifieke studie in Colombia laat bovendien zien dat de lokale stabiliteit en vrede hierdoor onder druk kan komen te staan. Verscherpt inzetten op internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen is daarom van groot belang.

Gebrek aan sociale dialoog treft Aziatische werkenden hard

Hoewel het aantal coronabesmettingen in Azië ver uiteenloopt, is de impact van de pandemie op de economie in de programmalanden Cambodja en Indonesië groot. Vooral de exportafhankelijke sectoren worden hard getroffen, evenals de toerismesector in Cambodja. Veel bedrijven hebben hun werkzaamheden tijdelijk moeten stilleggen of de deuren zelfs voorgoed gesloten. Miljoenen werknemers zijn daardoor hun baan verloren. Over het algemeen is er een gebrek aan sociale dialoog om naar oplossingen te zoeken voor de impact van de crisis. De crisis biedt daarentegen wel kansen om de toegevoegde waarde van vakbonden te laten zien. In een aantal gevallen weten de vakbonden en werkgeversorganisaties elkaar te vinden, waarbij juist is voortgebouwd op eerder opgebouwd vertrouwen.

Afgevaardigden van de Cambodjaanse vakbonds-partner CLC hebben tijdens een radioprogramma de gevolgen van COVID-19 besproken en de overheid en werkgevers opgeroepen om oplossingen

te vinden tegen de verspreiding van het virus. Hierbij is speciaal gekeken naar de situatie van grote groepen fabriekswerkers die dicht op elkaar naar het werk reizen. Er is geen budget gebruikt voor preventie, wel heeft CLC aan elke training een onderdeel bewustwording over COVID-19 toegevoegd.

Inzet voor verkleinen impact COVID-19

In 2020 moesten alle partners veel activiteiten binnen het programma anders vormgeven vanwege COVID-19. Grote bijeenkomsten en meetings werden beperkt en vinden vooral online plaats. Dat was zeker in het begin maar ook nu nog een grote technische uitdaging, in landen met slecht internet en beperkte technische voorzieningen. Bij de grote evenementen die wel hebben plaatsgevonden, waren alle deelnemers verplicht zich te houden aan de gezondheidsprotocollen. Ook is er samengewerkt met andere vakbonden en maatschappelijke organisaties bij activiteiten om de impact van het virus te verkleinen.

Solidariteit als remedie tegen beproeving

“De Beproeving”

De 5 continenten samen tegen #COVID19. “Internationale solidariteit is de enige remedie,” is de boodschap die de leider van de kunstenbond in Senegal met zijn kunstwerk wil overbrengen.

Kijk ook deze video over de impact op jongeren in Senegal.

Video 



> DE VERANDERING

Niger

De onderwijsvakbonden hebben het verschil gemaakt

“Vooral vrouwelijke onderwijzers werken nu weer dicht bij huis. Onderwijzers werden vaak willekeurig overgeplaatst naar afgelegen plaatsen ver van hun gezin. Daardoor ontstonden veel huwelijksproblemen en echtscheidingen. Veel vrouwen stopten met hun werk. Dankzij de trainingen hebben we geleerd strategieën te ontwikkelen. We slaagden erin de Nigerese regering te overtuigen om dit besluit terug te draaien. Getrouwde vrouwen worden nu niet meer zomaar overgeplaatst. Dit is echt een voorbeeld van een win-win situatie. Doordat vrouwen

gelukkig weer bij hun gezin wonen, zeggen ook minder leerkrachten het onderwijs vaarwel.”



Halidou Mounkaila, leider van onderwijsfederatie SYNACEB en adjunct algemeen secretaris van partnervakbond CNT.

Annemieke Schoemaker, in het dagelijks leven trainer van de CNV Academie, schreef een **BLOG** over de training die ze gaf in augustus 2019 in Niger.

OLIE IN DE MOTOR VAN DE VASTGELOPEN SOCIALE DIALOOG

Bij de start van de training geven de deelnemers ons een kijkje in hun dagelijkse praktijk van onderhandelingen. Het is slikken als je de verhalen hoort. Overplaatsing van vakbondsmensen naar het platteland als ze zich te kritisch hebben opgesteld. De overheid die zich lang niet altijd aan afspraken houdt.

SCHOLEN VOORHEEN MAANDENLANG GESLOTEN

Na de twee voorgaande trainingen, is daar al veel veranderd. Waar in voorgaande jaren de scholen maandenlang dicht waren vanwege stakingen, is er het afgelopen schooljaar niet gestaakt!. Ondertussen krijgen de vakbonden

nog niet wat ze willen. De sociale dialoog zit op slot. Daarom kijken we vandaag naar hoe conflicten zich ontwikkelen, en welk gedrag bij welke conflictfase hoort.

STILTE INZETTEN

Als we na het bekijken van een filmpje over onderhandelingstechnieken vragen: welke techniek kun je nu inzetten, zegt een van de deelnemers: een kleine stilte. Niet meteen antwoorden of erop inspringen, maar even een korte stilte laten vallen. Zo reflecteren ze op hun eigen gedrag, en hoe ze dat kunnen aanscherpen, ondanks de moeilijke omstandigheden waarin ze moeten werken. Een energievolle dag!

Blog ➔



“Ver van huis en mijn kinderen was het moeilijk om les te geven.”

Mariam M'Balki
(onderwijzeres)



4. Resultaten

4.1 Korte termijn - Versterken capaciteit en ondersteunen van vakbondspartners



cnv

Internationaal

4.1.1 Versterken vakbeweging - samenwerking tussen vakbonden

Samenwerking tussen vakbonden is een belangrijke voorwaarde om de invloed en slagkracht te vergroten. Tijdens het programma zijn 14 vakbonden ondersteund (figuur 2) en zijn meer dan 3 miljoen werkenden bereikt (figuur 4). In 13 landen van het vakbondsmedefinancieringsprogramma VMP (figuur 2, 3 en 4) hebben vakbonden elkaar meer opgezocht om samen te werken aan gezamenlijke doelen. In Colombia heeft dat geleid tot een bijdrage aan het vredesproces, in Guatemala tot gezamenlijke monitoring van schendingen van arbeidsrechten. In Niger werkten vakbonden samen om gearresteerde vakbondsleiders vrij te krijgen en in Indonesië wist een partnerschap van vakbonden verslechtering van de arbeidswetgeving te voorkomen. De coronacrisis versterkte deze tendens afgelopen jaar (figuur 5).

Latijns-Amerika

De vakbondsorganisaties CGT en CUT in **Colombia** hebben allebei bijgedragen aan het vredesproces. In het begin werkten de twee nationale vakcentrales niet goed samen. Beide zijn competitief en hebben een andere aanpak in de advocacy- en onderhandelingsstrategie. Dankzij inzet van CNV Internationaal is in de loop van het programma toenadering ontstaan en slaan beiden de handen meer en meer ineen.

In Colombia hebben twee departementale vakbonden op bedrijfs-/organisatieniveau samen een federatie opgericht om sterker te staan. De nationale vakbondspartner CGT is ook meer toenadering gaan zoeken tot het maatschappelijk middenveld en inheemse bevolkingsgroepen. Werkenden ervaren steeds minder ruimte om

zich vrijuit en zonder barrières te organiseren, te kunnen communiceren en te participeren. Door samen te werken kan de CGT zich beter weren tegen deze ernstige verslechtering van de civic space tijdens de coronacrisis.

Daarnaast is de CGT na een langdurige lobby lid geworden van de Global Deal en Guía Colombia. De Global Deal is een wereldwijd netwerk dat gezamenlijk de uitdagingen op de arbeidsmarkt aanpakt. Guía Colombia is een groep bedrijven die zich richten op uitwisseling van kennis en informatie over duurzaamheid. Deze stappen, geformuleerd in het werkplan met CNV Internationaal, waren belangrijk om beter te kunnen bijdragen aan de uitvoering van de vredesakkoorden in Colombia.



Figuur 2

Aantal vakbondspartner-organisaties ondersteund door CNV Internationaal

2017 → 8	2019 → 14
2018 → 14	2020 → 13



Figuur 3

Intersyndicales (vakbonds-coalities) ondersteund door CNV Internationaal. 5 van de 7 vinden plaats in Afrika.

2017 → 5	2019 → 7
2018 → 6	2020 → 7

Figuur 4 Aantal leden ondersteunde vakbonden

		2017	2018	2019	2020
	Vrouwen	962.291	1.438.297	1.468.868	1.237.163
	Mannen	1.305.042	1.920.785	1.897.691	1.969.335
	Totaal	2.267.333	3.359.082	3.366.559	3.206.498

Meer invloed

Dankzij onze ondersteuning in **Guatemala** werken vakbonden daar nu samen aan gezamenlijke monitoring en opvolging van schendingen van arbeidsrechten. Deze en andere relevante informatie voor een gelijkwaardige sociale dialoog is gedeeld met de werkgevers en lokale overheden. Dit is mogelijk door de samenwerking binnen de overkoepelende vakbondsorganisatie MSyPAG en het in 2019 gezamenlijk gerealiseerde Observatorium voor Arbeidsrechten.

De federatie van mijnwerkersvakbonden Fentecamp **Peru** is in 2019 lid geworden van de nationale vakcentrale CATP. Hierdoor kan Fentecamp deelnemen aan regionale sociale-dialoogstructuren. Ook op nationaal niveau kon Fentecamp door de samenwerking meer invloed op andere nationale stakeholders uitoefenen. De strategische samenwerking vanuit de andere programma's van CNV Internationaal heeft meerwaarde voor het VMP-programma. Via het Civic Engagement Alliance programma, het Strategisch Partnerschap geleid door ICCO, heeft in Guatemala vakbondspartner CGTG samen met de partners van dit programma beter lobby kunnen voeren voor arbeidsrechten in de landbouwsector. Deze versterkte capaciteit stimuleert ook de lobby en belangenbehartiging binnen het VMP-programma.

Afrika

In de loop van het VMP-programma is in de Afrikaanse programmalanden vooruitgang geboekt bij de intersyndicale samenwerking (figuur 3). Een belangrijke prestatie in **Benin** is dat de samenwerking tussen zes confederaties is geformaliseerd en, met wisselend succes, in praktijk wordt gebracht. In voorgaande jaren stond politieke rivaliteit deze

samenwerking in de weg. Dankzij begeleiding van CNV Internationaal is de dialoog tussen de confederaties weer op gang gekomen en werken zij samen aan verschillende thema's. Dankzij de investeringen in 2020 in de gezamenlijke capaciteitsversterking, verwachten we in 2021 ook in **Mali** formalisering van de intersyndicale samenwerking.

Na gezamenlijke trainingen is in **Senegal** een intersyndicale coalitie van vrouwencommissies opgezet die eind 2020 geformaliseerd is. Het samenwerkingshandvest is geïnitieerd door de UDTs en ondertekend door vijf nationale vakcentrales die zijn aangesloten bij de internationale vakbondsorganisatie ITUC Afrika. Vertrouwen en duidelijke afspraken over de samenwerking lijken een sleutelfactor te zijn bij het opbouwen van een goede samenwerking.

Leiderschap ontwikkelen

De ervaring in Senegal leert dat het niet per se de grootste vakbond hoeft te zijn die samenwerking coördineert. UDTs, een van de kleinere vakbonden, is de belangrijkste initiator van de intersyndicale samenwerking. Het leiderschapsprogramma van het VMP heeft een grote bijdrage geleverd aan de verdere strategieontwikkeling en de leiderschapstijl (gedeeld leiderschap) van de UDTs. Daarnaast heeft UDTs, door haar expertise over onderwerpen als gender en inzetbaarheid van jongeren, erkenning gekregen van de belangrijkste partners in de sociale dialoog in Senegal.

Begin 2020 werden in **Niger** twee vakbondsleiders van de CNT opgepakt en gevangengezet voor het mede-organiseren en deelnemen aan vreedzame protesten. Om hen vrij te krijgen hebben alle

confederaties nauw samengewerkt. CNT heeft hierbij een leidende rol gespeeld. In Nederland heeft CNV Internationaal gelobbyd om via de Nederlandse overheid druk uit te oefenen. De UNTM en CSTM in **Mali** hebben samen met de Friedrich Ebert Stiftung (FES) jonge leiders getraind om hun capaciteit te versterken.

Samen sterk in Indonesië

In **Indonesië** is in 2020 de strategische alliantie 'Indonesian Labor Workers' Assembly' (MPBI) nieuw leven ingeblazen. Deze alliantie pakt gezamenlijk kwesties op het gebied van arbeidsrechten aan. Samen hebben de vakbonden een sterkere onderhandelingspositie in tripartiete gesprekken met werkgevers en overheden. Het partnerschap bestaat uit de drie grootste nationale confederaties (KSBSI, KSPSI, en KSPI) en daarnaast vijftig federaties in verschillende sectoren. In totaal vertegenwoordigen zij meer dan 10 miljoen leden verspreid over 34 provincies en 400 districten.

Het MPBI heeft succesvol drie artikelen in de omstreden Omnibus Law (Job Creation Act) weten te blokkeren. Deze artikelen zouden het minimumloon verlagen, het recht op menstruatieverlof afschaffen en werknemers het recht ontnemen van betaald verlof voor vakbonds- en staatstaken en religieuze ceremonies voor kinderen. De alliantie heeft actief gelobbyd bij president Jokowi om de discussie over de omnibuswet van arbeidsclusters uit te stellen en vakbonden te betrekken bij de discussie. Naast deze 'insider approach' is ook de 'outsider approach' toegepast door grootschalige demonstraties tegen de nieuwe wetgeving.

Capaciteit versterken

CNV Internationaal heeft vakbondspartner KSBSI geïntroduceerd in een netwerk met Indonesische en Europese actoren uit het maatschappelijk middenveld. Deze alliantie voert gezamenlijk lobby-activiteiten uit voor het opnemen van werknemerskwesties in de onderhandelingen voor het Comprehensive Economic Partnership Agreement (CEPA), het handelsverdrag tussen de Europese Unie en Indonesië. In 2019 is de KSBSI ook in contact gebracht met de organisatie Indonesia for Global Justice (IGJ) om de eigen capaciteit verder te versterken over het vrijhandelsakkoord en de impact daarvan. De alliantie met IGJ heeft de deur geopend voor de KSBSI om te lobbyen voor de bescherming van arbeidsrechten in de wereldwijde keten bij nationale, regionale en internationale organisaties, met name in het Asia Europe People's Forum (AEPF). De KSBSI is gekozen als lid van de stuurgroep in dit forum, dat samenwerkt met een groot aantal organisaties op verschillende niveaus. Zo zorgt KSBSI dat de stem van werknemers wordt versterkt in het handelsverdrag tussen de EU en Indonesië.

Noodpakketten voor coronaslachtoffers

Om sterker te staan in de CEPA-onderhandelingen is vakbondspartner KSBSI onderdeel geworden van een netwerk van zes vakcentrales. De focus van dit netwerk lag in 2020 op het zo goed mogelijk ondersteunen van werkenden tijdens de coronacrisis. Dankzij de lobby van het netwerk zijn 5000 noodpakketten verdeeld onder werknemers die getroffen zijn door COVID-19. Dit was mogelijk dankzij het actieplan met aanbevelingen 'How to Prevent the Spread of Coronavirus to Worker/Union

Figuur 5 Aantal allianties waaraan CNV Internationaal en partnerorganisaties deelnemen (op diverse niveaus)

		2017	2018	2019	2020
	Land	44	115	99	101
	Regionaal	22	30	30	32
	Internationaal	0	0	5	60

In de loop van het programma heeft CNV Internationaal haar netwerk van ondersteunde vakbonden en programmalanden uitgebreid.



members and families', dat is gedeeld met het ministerie van Arbeid.

Lobby tegen herziening arbeidswetten

Samen met aangesloten organisaties heeft vakbondspartner CLC Cambodja een verklaring gepubliceerd waarin ze haar ontevredenheid uit over de voorgestelde herziening van de arbeidswetgeving van Cambodja. Deze herziening zal het voordeel van de nachtploegwerker schaden. Ook zijn dankzij de gezamenlijke lobby van CLC met andere allianties en organisaties 16 strafzaken tegen vakbondsleders in 2020 stopgezet.

Om door de coronacrisis te komen heeft CLC samenwerking gezocht met andere vakbonden. Samen staan zij sterker in de lobby voor betere rechten voor de arbeiders, compensatie voor werknemers die door COVID-19 niet meer naar het werk mogen en het verhogen van het minimumloon.

Belangenbehartiging voor werkers op rubberplantages

De CLC heeft met de aangesloten organisatie voor de landbouwsector Cambodjan Agriculture Worker Federation (CAWFT) in 2020 deelgenomen aan de Rubber Working Group (RWG). De RWG is een belangenbehartigings- en onderzoeksgroep die samenwerkt om de arbeidsomstandigheden te verbeteren in de landbouwsector (met name op rubberplantages). De RWG bestaat uit de ngo Forum, Wild Life Alliance, Oxfam Cambodja en het Zwitserse Agentschap voor Ontwikkeling en Samenwerking (SDC). De alliantie zal de gezamenlijke lobby en belangenbehartiging doen richting de Cambodjaanse overheid. Daarnaast kan CLC via de RWG deelnemen aan relevante consultatiewerkshops over beleidsontwikkeling op lokaal, regionaal en nationaal niveau.

4.1.2 Versterken capaciteit vakbonden

Voor het versterken van de capaciteit van de vakbondspartners organiseert CNV Internationaal trainingen. In totaal waren er tijdens het VMP-programma 444 leerevenementen (figuur 6). Deze evenementen hebben thema's behandeld als sociale dialoog, arbeidsrechten in de keten, inzetbaarheid van jongeren, internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO), gender en veiligheid en gezondheid. Samen met The Coalition Factory zijn leiderschapstrainingen gegeven en in samenwerking met de werkgeversorganisatie DECP zijn trainingen opgezet. Daarnaast steunt het VMP lokale vakbonden bij het organiseren van trainingen en platformen om informatie te delen.

In 2020 organiseerden CNV Internationaal en DECP een gezamenlijke regionale training over sociale dialoog en onderhandelingsvaardigheden in Ivoorkust voor vertegenwoordigers van vakbonden en werkgeversorganisaties. Dankzij de rollenspellen in deze succesvolle pilot konden werkgevers en werknemers zich in elkaar verplaatsen.

Kennis vergroten

In **Nicaragua** zijn experts op het gebied van arbeidsrecht, gezondheid en veiligheid via het VMP-programma ingezet om de kennis van onze Nicaraguaanse vakbondspartner Confetrayd te vergroten. Ook hebben de experts geholpen bij het schrijven van handleidingen en het verbeteren van de kwaliteit van de collectieve arbeidsovereenkomsten. Verder hielpen ze de kennis te vergroten van de comités van

werknemers en werkgevers die toezicht houden op arbeidsomstandigheden in de suikerrietbedrijven. CNV Internationaal voerde een transformatieel-leiderschapsprogramma uit, bestaande uit individuele online coaching voor senior en jonge vakbondsleders, zowel vrouwen als mannen. In het kader van dit programma organiseerde CNV Internationaal 'transformational leadership weeks' in samenwerking met de vakbondspartners in Peru, Colombia, Guatemala, Senegal, Niger, Benin, Cambodja en Indonesië.

De thema's werden afgestemd op de behoeften van de vakbondspartners. Aan de trainingsactiviteiten van dit programma hebben 500 deelnemers deelgenomen. De meesten zijn ook (individueel) gecoacht in:

- reflecteren op en ontwikkelen van een eigen leiderschapsstijl;
- ontwikkelen van visie en het vermogen om verandering te stimuleren;
- steun mobiliseren en een verschil maken op organisatieniveau en in de samenleving.

Door met en van elkaar te leren zijn vakbondsleders zich ervan bewust geworden dat ze voor dezelfde uitdagingen staan. Ook het voorbeeld van de intersyndicale samenwerking in Senegal (zie ook: [Versterken vakbeweging - samenwerking tussen vakbonden](#)) toont het belang van het VMP leiderschapsprogramma.

Cao's dankzij sterkere capaciteit

De oprichting en het functioneren van sociale-dialoogplatforms op nationaal en sub-nationaal niveau in **Indonesië** hebben bijgedragen aan een breed scala van overeenkomsten. Zoals cao's op



Figuur 6

Aantal leerevenementen uitgevoerd met steun van CNV Internationaal op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap

2017 →	31	2019 →	136
2018 →	133	2020 →	144

Het belang van samenwerking en dialoog

"Ik heb een Batak-achtergrond. Wij staan in Indonesië bekend als slecht gehumeurd en gevoelig. In arbeidsverhoudingen is emotioneel en snel beledigd zijn slecht voor sociale relaties. Het is daardoor ook moeilijk om oplossingen te vinden. Dat ben ik gaan begrijpen door het leiderschapsprogramma. Ik heb geleerd hoe belangrijk het is om niemand achter te laten en wat het belang is van samenwerking en dialoog."



Freddy Johannes Simbolon, voorzitter jongerencomité vakbond KSBSI Indonesië

Video

Zie ook het verhaal van **Noël Chadaré** uit Benin

Video

bedrijfsniveau die mede mogelijk werden door een sterkere capaciteit in de sociale dialoog van onze partner KSBSI. Die was te danken aan trainingen, advies, onderzoeken en kennisproducten.

Het VMP-programma heeft bijgedragen aan het versterken van bi- en tripartiete structuren op overheidsniveau, waardoor een Memorandum of Understanding (MoU) tussen de vakbonden en de werkgeversorganisatie APINDO geformuleerd kon worden. In september 2020 hebben de vakbondsalliantie (waaronder KSBSI) en APINDO deze overeenkomst ondertekend. Het doel van deze overeenkomst is om een harmonieuze relatie te waarborgen tussen werknemers en werkgevers in Oost-Kalimantan. Ook zijn in 2020 drie bipartite comités (structuren) opgezet in twee regio's in West-Java. De kennis opgedaan in de socialedialoogtraining heeft LOMENIK KSBSI in de Sukabumi- en Bekasi-regio de capaciteit gegeven om te onderhandelen met de werkgevers en om de bedrijfsvakbonden en een bipartite structuur op te zetten.

Opkomen voor vrijheid van vereniging

In het kader van het VMP-programma heeft KSBSI ook geholpen bij het formuleren van de overeenkomst van de lokale overheid in West-Java (Provincial Manpower Office) om de vrijheid van vereniging (Freedom of Association) te



Start van het train-de-trainers-programma in 2018 over sociale dialoog door CNV en DECP, met het doel een trainerspool te creëren van vertegenwoordigers van zowel werkgevers (APINDO) als werknemers (KSBSI). Henk van Beers, ervaren bestuurder van CNV Vakmensen speelt hierbij een belangrijke rol (achteraan, midden)



Feestelijke afsluiting van de sociale dialoog training waarbij CNV Internationaal voorzitter Anneke Westerlaken en de toenmalige VNO-NCW voorzitter Hans de Boer aanwezig waren, tijdens de Nederlandse handelsmissie naar Indonesië op 10 maart 2020.

Vertrouwen

We kunnen nu samen problemen oplossen, zegt Elly Rosita, leider van onze partner-vakbond in Indonesië, zonder dat we naar de rechter hoeven. Dat Nederlandse werknemers en werkgeversorganisaties samenwerken aan betere omstandigheden in o.a. palmolie geeft partners in Indonesië vertrouwen.



beschermen in bedrijven waar de vakbonden waren buitengesloten. In 2018 heeft KSBSI het Manpower Office laten weten dat een aantal bedrijven de KSBSI niet erkent. Het Manpower Office heeft toegezegd dit te onderzoeken. Dit heeft in 2019 geresulteerd in een aanbevelingsbrief van het Manpower Office. De brief geeft aanbevelingen voor het naleven van vakbondsvrijheid en geeft aan dat de bedrijven met de KSBSI-federatie moeten onderhandelen over de cao's. In 2020 hebben de bedrijven dit aangevochten in de rechtbank voor arbeidsverhoudingen en verloren. Hierdoor hebben de KSBSI-federaties nu het recht te onderhandelen over cao's.

Train de trainer

De gezamenlijke socialedialoogtrainingen aan werkgeversorganisatie APINDO en vakbond KSBSI in 2017 en 2018 hebben geleid tot beter onderling vertrouwen en het ondertekenen van de MoU's om commissies van werknemers en werkgevers op te richten in vijf regio's. Als follow-up van de gezamenlijke trainingen van DECP en CNV Internationaal, is in 2018 gestart

met een train-de-trainers-programma over sociale dialoog. Het doel was om een trainerspool te creëren van vertegenwoordigers van APINDO en KSBSI. Het train-de-trainersprogramma is begin maart 2020 feestelijk afgesloten met een evenement waarbij CNV Internationaal voorzitter Anneke Westerlaken en de toenmalige VNO-NCW-voorzitter Hans de Boer aanwezig waren. Tijdens dit slotevenement ondertekenden DECP, APINDO, KSBSI en CNV een intentieverklaring over structurele inbedding van sociale dialoog in Indonesië. De gezamenlijke trainerspool voor sociale dialoog, bestaande uit achttien vertegenwoordigers van KSBSI en APINDO, is klaar om aan de slag te gaan en de condities voor sociale dialoog te verbeteren. In augustus en december 2020 heeft de trainerspool seminars georganiseerd voor deelnemers uit de vijf regio's om de (regionale) sociale dialoog te bevorderen en te versterken. Onder andere aan de hand van actuele thema's als de impact van COVID-19 en de Omnibuswet.

Tijdlijn Indonesië: De vrijheid om collectief te onderhandelen



> DE VERANDERING

Nicaragua

Samen problemen overwinnen in de suikersector

Tegenwoordig maken we deel uit van de belangrijkste discussieplatforms in het land op nationaal niveau. We hadden nooit gedacht dat we daaraan zouden kunnen deelnemen, vertelt Carlos Ramírez Abea, algemeen secretaris van CONFETRAYD (de nationale federatie van vakbonden in de suikersector). Het allerbelangrijkste is dat we nu een gezamenlijke agenda hebben voor sociaal overleg met het Nationaal Comité van Suikerproducenten. Daar kunnen we problemen oplossen die we op lokaal niveau niet kunnen aanpakken. Als enige vakbondsorganisatie is CONFETRAYD erkend door de suikerbedrijven in Nicaragua.

VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Het programma van CNV Internationaal is ook belangrijk voor de versterking van de vakbonden in de bedrijven. Door onderzoek te doen, beschikken we over betrouwbare informatie om onze sociale dialoog te versterken. Er zijn trainingsprogramma's ontwikkeld op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, arbeidsrecht en sociale zekerheid. We zijn nu beter in staat de naleving van cao's te controleren en te zorgen dat die tijdig vernieuwd worden.

Als vakbond maken we tegenwoordig beter gebruik van de comités voor veiligheid en gezondheid op het werk waarin werknemers en werkgevers binnen bedrijven vertegenwoordigd

zijn. Daar stellen we misstanden aan de orde. We brengen het aantal ongelukken en beroepsziekten in kaart en we maken afspraken over preventieve maatregelen.

We merken dat het effect heeft dat het management van de suikerfabrieken weet dat we niet alleen een fabrieksvakbond zijn, maar dat we ook samenwerken met CNV Internationaal. Bovendien kunnen we door CNV Internationaal op internationaal niveau bijdragen aan de herziening van de Bonsucro standaard voor verduurzaming van de suikerproductie."

BONSUCRO

CNV Internationaal organiseerde in 2019 in Nicaragua een multistakeholder bijeenkomst om de stem van de werknemers uit Latijns-Amerika in de Bonsucro standaard te versterken.

Video 

CNV Internationaal zet zich in voor uitbreiding van de standaard met arbeidsrechten zoals leefbaar loon en organiseerde in oktober 2020 een webinar met internationale bedrijven waar ook een roadmap voor invoering van leefbaar loon gepresenteerd werd.

Video + factsheet 



"We brengen het aantal ongelukken en beroepsziekten in kaart en maken betere afspraken over preventie met suikerbedrijven"

Carlos Ramírez Abea,
Algemeen secretaris CONFETRAYD.

4.1.3 Onderzoek en kennisdeling

In de loop van het VMP-programma zijn 190 onderzoeken uitgevoerd ter onderbouwing van de lobby (evidence based lobbying) op nationaal, regionaal en internationaal niveau (figuur 7). Hieronder vallen onder andere onderzoeksrapporten, baseline studies, handleidingen en informatiewebsites.

In Cambodja is onderzoek gedaan naar het minimumloon 2021 voor de toerismesector. Daarbij is gebruikgemaakt van de zeven ILO-criteria voor het bepalen van het minimumloon. De onderzoeksafdeling van vakbondspartner CLC heeft een deskreview uitgevoerd en een onderzoeksrapport gepubliceerd dat gebruikt kan worden voor de introductie van het minimumloon voor werknemers in de toeristische sector.

Minimum loon prioriteit

Op basis van de onderzoeksresultaten over de socio-economische factoren heeft CLC een voorstel geschreven. Daarin is vastgesteld dat het minimumloon voor 2021 voor de werknemers in de toeristische sector \$ 227,93 zou moeten bedragen. CLC gebruikte dit onderzoek voor evidence based lobby tijdens de onderhandelingen over het minimumloon. Na verscheidene bijeenkomsten heeft de overheid groen licht gegeven. Zij gaven aan dat de toeristische sector prioriteit heeft bij de onderhandelingen over minimumlonen.

Nieuwsbrief vergroot bewustzijn

Om bewustzijn te creëren over arbeidsrechten in **Cambodja** heeft CLC diverse nieuwsbrieven ontwikkeld. Daarin komen arbeidsgerelateerde zaken aan de orde die bijdragen aan het vergroten van het bewustzijn. Belangrijke evenementen worden hierin onder de aandacht gebracht. Ook is er een jaarlijkse nieuwsbrief opgezet om (inter)nationale organisaties te informeren over arbeidsrechten en de economische situatie. De nieuwsbrief bevat een indicatie van de impact van COVID-19 op alle sectoren en de politieke ruimte voor vakbonden. Ook genderkwesties zijn benoemd evenals geweld en (seksuele) intimidatie en er is druk uitgeoefend op internationale bedrijven om zich actief in te zetten voor arbeidsrechten bij hun toeleveranciers.

De nieuwsbrief is verspreid binnen bedrijven en organisaties met een groot aantal medewerkers. Veel vakbondsleiders zijn er trots op dat CLC zich hiervoor heeft ingespannen en hebben gevraagd dit te blijven doen. Zij vinden de nieuwsbrief erg nuttig, ook als middel om de kennis over arbeidsrechten te vergroten.



Cao-handleiding voor bedrijven

In **Indonesië** heeft vakbondspartner **KSBSI** een cao-handleiding voor bedrijven ontwikkeld. Deze handleiding bevat voorbeelden van cao's van goede kwaliteit. Daarnaast geeft de handleiding een duidelijke uitleg over de Global Framework Agreement (GFA). Dit is een niet-bindende overeenkomst tussen internationale vakbondsfederaties en multinationals. In de GFA is opgenomen dat werknemers binnen bedrijven een beroep kunnen doen op fundamentele arbeidsrechten conform de ILO-standaarden voor vrijheid van vereniging (Freedom of Association) en collectieve onderhandelingen. In totaal zijn 500 kopieën uitgedeeld aan 23 regionale coördinatoren van KSBSI en aan de leden van de federaties op bedrijfsniveau.

Om kennis over sociale dialoog te delen, heeft het KSBSI met een bijdrage van het VMP-programma de website teraskbsi.com ontwikkeld om ILO-conventie 144 te promoten. Dit verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie is gericht op het

bevorderen van sociale dialoog tussen bedrijven, werknemers en overheden (Tri-partite Consultation and Social Dialogue). De site heeft als doel te fungeren als hét platform om ILO-conventie 144 en de werkgelegenheid in het algemeen te promoten. De website is medio december 2020 live gegaan en bevat vooral nieuws over KSBSI's activiteiten omtrent sociale dialoog en bi- en tripartite activiteiten.

SOCIAL DIALOGUE PORTAL

Om de kennis te vergroten en de meerwaarde van sociale dialoog duidelijk te maken aan sociale partners, is een laag-drempelige, meertalige portal gemaakt. Vakbonden, bedrijven en overheden vinden hier tools, praktijkvoorbeelden en relevante publicaties.

website

Onderzoeken en andere publicaties van cnv internationaal zijn te vinden op:

publicaties

Figuur 7 Aantal studies voor evidence-based lobby & advocacy met ondersteuning van CNV Internationaal



	2017	2018	2019	2020	Totaal per thema
Sociale dialoog	12	16	39	26	93
Arbeidsrechten	7	10	31	29	77
Jongeren	4	6	5	5	20
Totaal studies	23	32	75	60	190

4.1.4 Internationale Lobby & Advocacy

Het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken stimuleert de Europese Commissie steeds actiever om meer aandacht te besteden aan arbeidsrechten. Deze rechten moeten onderdeel worden van het duurzaamheidshoofdstuk van handelsovereenkomsten van de Europese Unie. Een 'non-paper' uit Nederland en Frankrijk over handel, sociaaleconomische effecten en duurzame ontwikkeling (mei 2020) illustreert dit standpunt.

CNV Internationaal droeg hieraan bij door deel te nemen aan consultatiesessies van het Breed Handelsberaad. We creëerden contactmomenten waarbij de Cambodjaanse partnervakbond met het ministerie over arbeidsomstandigheden sprak. Daarnaast hebben we vanuit de 'insider-approach' vanuit Nederland onze lobby bij EU-aangelegenheden gevoerd. We namen deel aan handelsmissies met Nederlandse bedrijven en de overheid. Ons doel met dit alles was en is steeds om ervoor te zorgen dat ook belangen van werkenden centraal staan.

Leefbaar loon in certificeringsstandaard Bonsucro

Door de inzet van CNV Internationaal is 'leefbaar loon' opgenomen in de voorstellen voor herziening van de certificeringsstandaard van Bonsucro. Dit is onder andere gebeurd door de inzet van een netwerk van suikervakbonden uit Midden-Amerika, Colombia en Bolivia. Daarnaast leverden we via experts actief onze bijdrage in verschillende werkgroepen van Bonsucro. We zijn daarbij ook allianties aangegaan onder andere met het Initiatief voor Duurzame Handel (IDH) en het Nederlandse platform Living Wage Financials. Verschillende [Spaans- en Engelstalige webinars](#) en gerichte inzet van sociale mediatools hielpen om het thema zichtbaar te positioneren binnen Bonsucro en de sector.

Pilotproject mijnbouw Zuid-Amerika

Het IMVO Convenant voor de Pensioenfondsen startte in 2019 een pilotproject in Colombia om de werkomstandigheden van mijnwerkers te verbeteren. CNV Internationaal, Oxfam en Amnesty International werken in dit project samen met de pensioenfondsen. Op basis van informatie van CNV Internationaal zijn de pensioenfondsen de discussie

aangegaan met een van de invloedrijkste bedrijven waarin zij investeren. Medio 2020 liet CNV Internationaal via het convenant een uitgebreid onderzoek uitvoeren naar arbeidsrechtenschendingen in de Peruaanse mijnbouw. Het betreffende bedrijf heeft inzage in het rapport gekregen. Voor zover nu bekend is er nog geen reactie.

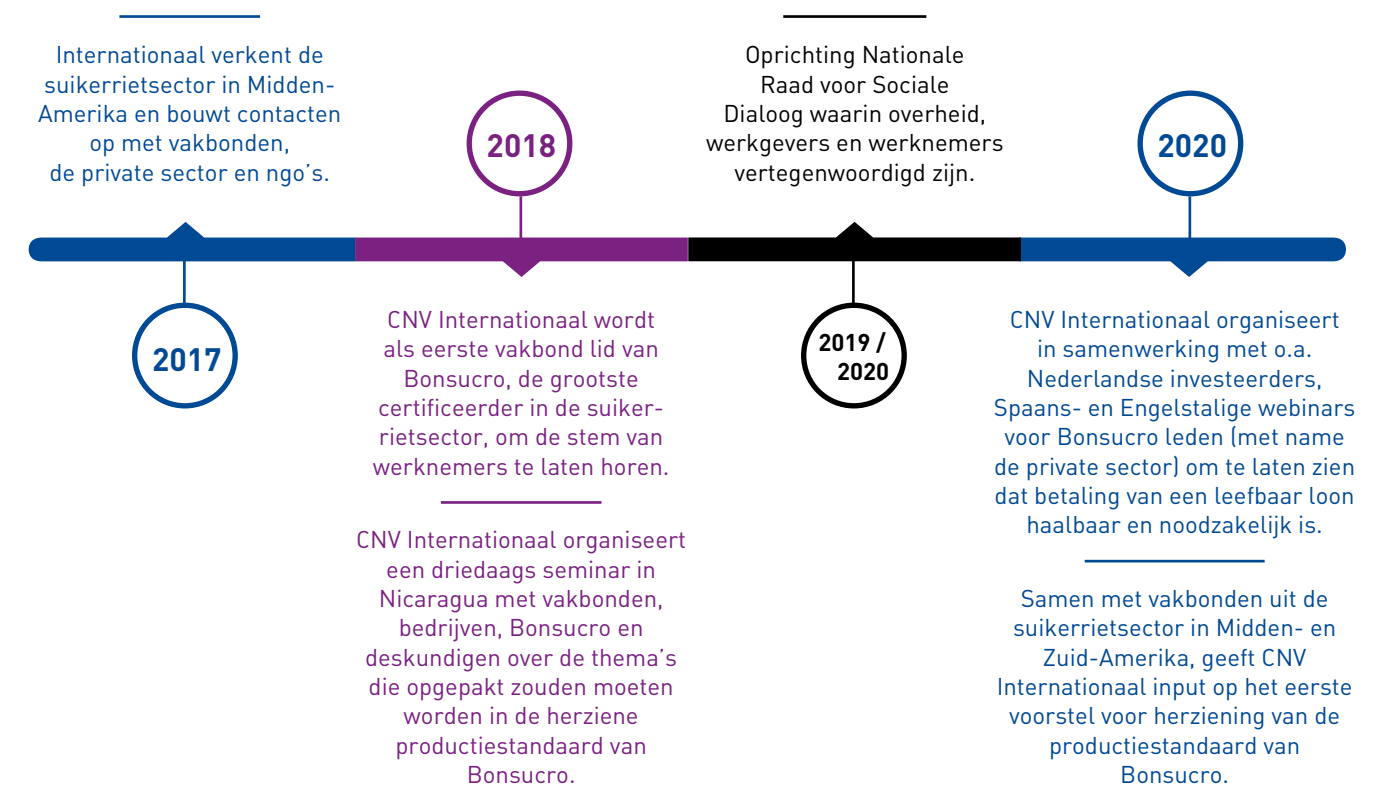
Inspanningen tegen Colombiaans geweld richting vakbondsleiders

Sinds 2016 zijn 566 sociale leiders en mensenrechtenactivisten vermoord in Colombia. Hierover spraken de vakbondsleiders met het Nederlandse parlement. Daarna werden deze vakbondsleiders zelf met de dood bedreigd. [CNV Internationaal veroordeelt de doodsb bedreigingen](#) en heeft via de Nederlandse ambassade druk uitgeoefend op de Colombiaanse overheid. Die heeft toegezegd de bedreigingen te onderzoeken en na te gaan hoe vakbondsleiders beter beschermd kunnen worden. Ondanks de inzet van de Nederlandse ambassade is er echter nog geen voortgang geboekt.

In 2019 was er een spionageschandaal tegen vakbondsleiders. Overheidsdiensten luisterden vakbondsleiders af en plaatsten hen op zwarte lijsten vanwege hun medewerking aan de waarheidscommissie. Samen met de FNV heeft het CNV hierover een [brief gestuurd naar de president van Colombia](#). De Nederlandse ambassade en leden van de commissie Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking (BuHa-OS) in de Tweede Kamer ontvingen een kopie. De Nederlandse ambassade heeft in 2020 gemeld dat het onderzoek hieromtrent volledig is vastgelopen. Eén van de vakbondsleiders van onze partnervakbond moest intussen zelfs naar het buitenland [vluchten](#).



Tijdslijn op weg naar een leefbaar loon voor suikerarbeiders



> DE VERANDERING

Indonesië - Kalimantan

Goede dialoog leidt tot principeakkoord

“In Oost-Kalimantan weten werkgeversorganisatie APINDO en de werknemers elkaar afgelopen jaren steeds beter te vinden,” vertelt Bambang Setiono van vakbond KSBSI. Het belang van Kalimantan neemt toe sinds het is aangewezen als locatie voor de nieuwe hoofdstad van Indonesië (“IKN, New State Capital”). Ook beschikt Kalimantan over veel natuurlijke hulpbronnen.

VERTROUWEN

“Met steun van CNV Internationaal blijven we leren hoe we beter de dialoog kunnen voeren. Een goede dialoog voer je zonder het ego voorrang te geven, door elkaars mening te respecteren. We hebben ook onze kennis vergroot en geleerd om gegevens te gebruiken bij het argumenteren. We hebben geleerd ons op gezamenlijke belangen te concentreren, elkaar te vertrouwen en eerlijk te zijn.”

Op 7 september 2020 is er een principeakkoord (*Industrial Relations Agreement*) gesloten tussen de vakbonden, werkgeversorganisatie Apindo en het ministerie van Arbeid en Werkgelegenheid.

Door deze methoden te gebruiken, groeit het vertrouwen van werkgevers en de overheid en is het makkelijker om samen tot oplossingen te komen. Dat zien onze leden en dat vergroot hun vertrouwen in ons. Dat maakt het voor ons ook weer gemakkelijker om hen te organiseren en met leden te communiceren.

.....
“Harmonieuze en goede arbeidsverhoudingen in Oost-Kalimantan onderhouden. Dat is niet eenvoudig, maar dat dit toch mogelijk is bewijzen we door deze collectieve overeenkomst.”

Slamet Brotosiswoyo, voorzitter van de werkgeversorganisatie DPP Apindo Kaltim



“Een goede dialoog voer je zonder het ego voorrang te geven, door elkaars mening te respecteren.”



Bambang Setiono
Algemeen Secretaris van de afdeling Oost-Kalimantan van vakbond KSBSI.

4.2 Versterkte sociale dialoog

Binnen het programma is sociale dialoog zowel een middel als een resultaat. In alle regio's is het versterken van sociale dialoog gekozen als een langetermijndoelstelling binnen het VMP-programma. De vakbondspartners hebben geïnvesteerd in het opbouwen van vertrouwen en het creëren van meer bewustzijn over het belang van sociale dialoog met overheidsinstanties en andere sociale partners. (figuur 9 t.m. 12)

Dit is door CNV Internationaal ondersteund met trainingen en het creëren van bewustwording over de voordelen van een constructieve sociale dialoog. Het opbouwen van meer vertrouwen is cruciaal geweest voor het verminderen van stakingen, bijvoorbeeld in de onderwijssectoren van Benin en Senegal. Dankzij de interventies van het VMP-programma zijn er 162 cao's afgesloten in acht landen (figuur 8). Deze cao's zijn op verschillende niveaus, zoals bedrijfs-, sector- of nationaal niveau. In 2020 is bijvoorbeeld in Bolivia een overeenkomst gesloten tussen FSTZCASC, de vakbond voor suikerarbeiders in de regio Santa Cruz en de werkgeversvereniging GUABIRÄ Cañeros. In Guatemala zijn er twee gemeentelijke cao's afgesloten. De stijging in 2020 komt voornamelijk door een beter rapportagesysteem in Indonesië. Daardoor is vakbondspartner KSBSI beter in staat de gegevens van de bij de federaties aangesloten bonden te verzamelen en te rapporteren. Ook de vakbondspartner UDTS in Senegal heeft in 2020 twee

collectieve overeenkomsten kunnen rapporteren: de herziening van een bestaande overeenkomst en de overeenkomst over de naleving van de ILO-conventies 87 en 98 met de Tayford Groep.

Afrika

Voor de versterking van de sociale dialoog in Benin heeft de partnervakbond COSI verschillende constructieve meetings en gezamenlijke lobby-acties georganiseerd. De proactieve en leidende rol van COSI heeft ervoor gezorgd dat zij tijdens de vakbondsverkiezingen als tweede grootste vakbond uit de bus kwam, waardoor zij als representatieve vakbond officieel een plek heeft gekregen in de nationale tripartite dialoog met de overheid en werkgevers.

Een andere grote stap in het socialedialoogproces is het onderzoek naar sectorale cao's in Benin. De tripartite commissie voor sociale dialoog (CNDS) heeft met financiering van CNV Internationaal een

Figuur 10 Aantal lobby- en belangenbehartigingsacties gericht op het verbeteren van de sociale dialoog door CNV Internationaal en partnerorganisaties

	2017	2018	2019	2020
Totaal in alle landen	64	141	269	160
Totaal incl. inter-nationale lobby	64	142	285	172

studie laten uitvoeren om het juridische kader voor sectorale cao's te onderzoeken en de impact te evalueren van het flexibiliseren van de arbeidswet voor werknemers.

Nationale Raad voor Sociale Dialoog

In Mali is in 2020 de Nationale Raad voor Sociale Dialoog opgericht om de oude structuren te vervangen. Dat de oude structuren voor sociale dialoog niet functioneerden is vooral te wijten aan het ontbreken van politieke wil en de beperkte betrokkenheid van de werknemersvertegenwoordiging bij de structuren.

De intersyndicale commissie was in 2019 met de overheid overeengekomen dat de nationale raad

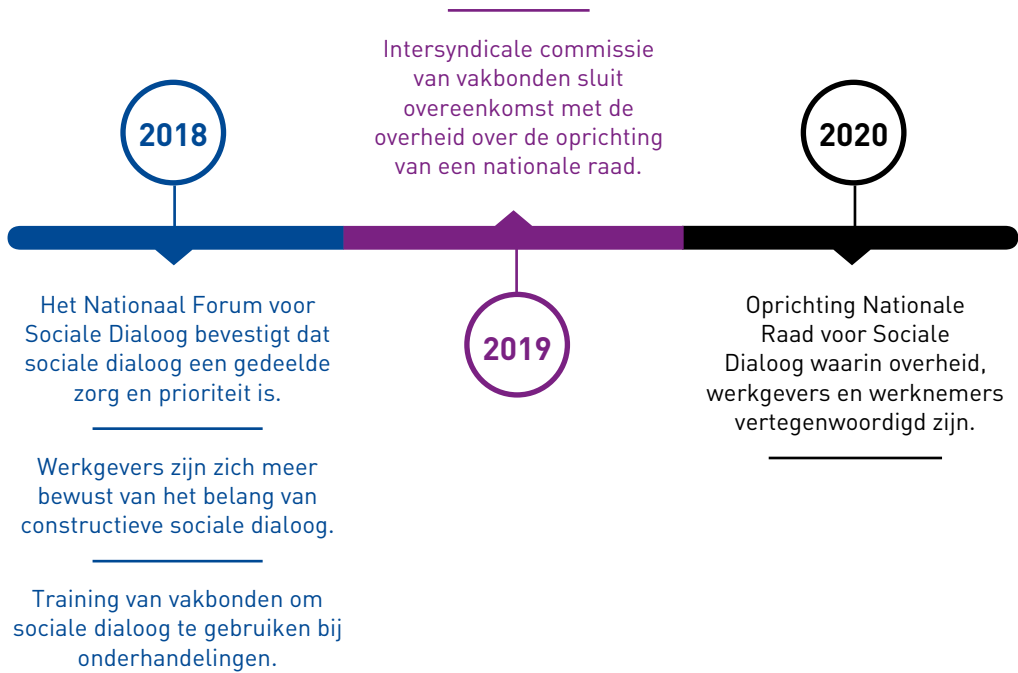
zou worden opgericht. Dit was het resultaat van lobby en belangenbehartiging van de ondersteunde vakbondspartners.

In 2018 bevestigde het Nationaal Forum voor Sociale Dialoog dat de sociale dialoog een gedeelde zorg en prioriteit is. Na het trainen van vakbonden om sociale dialoog te gebruiken bij onderhandelingen op verschillende niveaus, is het gelukt om ook werkgevers meer bewust te maken van het belang van een constructieve sociale dialoog.

Minder stakingen in het onderwijs

Sinds CNV Connectief trainingen in sociale dialoog verzorgde voor de onderwijsbond in Niger, zijn er aanzienlijk minder stakingen in het onderwijs.

Tijdslijn Mali: Werknemers aan het woord op nationaal niveau



Figuur 8 Aantal wettelijk vastgelegde cao's, als resultaat van eerder daartoe ondernomen interventies in het VMP-programma

2017 → 13 2019 → 41
2018 → 19 2020 → 89



Figuur 9 Aantal nieuwe inclusieve beleids- en wetgevingsprocessen gerelateerd aan het thematisch gebied sociale dialoog

2017 → - 2019 → 1
2018 → 2 2020 → 3

De sociale dialoog zit echter nog regelmatig op slot en de overheid komt toezeggingen vaak niet na. Tijdens de trainingen is daarom specifiek gekeken hoe conflicten zich ontwikkelen en welk gedrag bij welke conflictfase hoort. [Zie ook het artikel op onze website](#)

De leden van twee werkgeversorganisaties in Niger erkennen dat sociale dialoog belangrijk is om de bedrijven te laten groeien. De bedrijven die niet zijn aangesloten bij de Fédération des Organisations Patronales (FOP) en de CNPN volgen de ILO-conventies 87 en 98 nog niet volledig op.

Overheid ziet vakbond als constructieve partner

In **Senegal** is het beeld dat de overheid heeft van de vakbonden positief veranderd; zij worden nu gezien als organisaties die met constructieve voorstellen komen. Deze verandering is mede tot stand gekomen door de bijdrage van onze vakbondspartner UDTs.

De vakbond heeft zich ontwikkeld tot een sociale-dialoogpartner die met constructieve voorstellen komt en een leidende rol speelt in de intersyndicale samenwerking. Het VMP-programma heeft geholpen bij het versterken van de capaciteit van de UDTs, het organiseren van workshops op het gebied van sociale dialoog, inzetbaarheid van jongeren, aandacht voor gendergelijkheid en het laten uitvoeren van onderzoeken en studies ten behoeve van lobby en belangenbehartiging.

Latijns-Amerika

In Latijns-Amerika heeft het toegenomen vertrouwen en de transparantie de sociale dialoog mogelijk

gemaakt tussen vakbonden, regionale overheden en werkgevers. Dit heeft ook de samenwerking tussen vakbonden onderling gestimuleerd.

Bipartite structuren voor sociale dialoog

In **Bolivia** heeft het VMP-programma bijgedragen aan het opzetten van bipartite structuren voor sociale dialoog. De vakbonden en werkgeversorganisaties in vier regio's (Santa Cruz, Cochabamba, Sucre en Tarija) ontwikkelden gezamenlijke voorstellen om de veiligheid en gezondheid op het werk op lokaal niveau te vergroten. [CNV Internationaal heeft in samenwerking met de Nederlandse werkgeversorganisatie DECP de sociale dialoog tussen werknemers en werkgevers in deze vier regio's versterkt.](#) DECP (Dutch Employers' Cooperation Programme) is een publiek-privaat samenwerkingsverband opgericht door Nederlandse werkgevers en het Ministerie van Buitenlandse Zaken.

Gezamenlijke missies en ondersteuning ter plaatse door de nationale coördinator van CNV Internationaal in Bolivia stimuleerden de sociale dialoog tussen werkgevers en vakbonden. Dit resulteerde in gezamenlijke plannen om lokale problemen aan te pakken. Voor de uitvoering van deze plannen zijn allianties aangegaan met regionale overheden, gemeenten, universiteiten, het ministerie van Arbeid en maatschappelijke organisaties. Ondanks de politieke onrust in Bolivia eind 2019 en de uitbraak van COVID-19 in 2020, worden zeker twee van de vier regionale plannen nu uitgevoerd.

In **Guatemala** hebben de vakbonden in 2020 de verordening C-175 weten te blokkeren. Deze flexibilisering van de arbeidswet zou de rechten van werkers hebben geschaad. Deze succesvolle lobby is



mede mogelijk gemaakt door de inhoudelijke ondersteuning van het **Mensenrechtenobservatorium** dat in 2019 is opgericht in een samenwerking tussen de intersyndicale MSyPAG en CNV Internationaal.

Verslechtering arbeidsvoorwaarden tegengehouden

In **Colombia** is in 2020 de verslechtering van de arbeidswetgeving geblokkeerd door lobby en belangenbehartiging van vakbond CGT. De vakbond vindt dat deze wetswijziging nu eerst moet worden besproken in tripartite subcommissies. De subcommissies hebben bijgedragen aan de lobby voor de ratificatie van ILO-conventie 141 voor rurale werkers. Het ministerie van Arbeid is gevraagd om bij te dragen aan verbetering van deze tripartite subcommissies. Daarnaast hebben het ministerie van Arbeid van Colombia en het Nederlandse ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid afgesproken om stappen te zetten richting een meerbedrijven-cao in de steenkolensector. De tripartite onderhandelingen hebben vruchten afgeworpen met de afspraak om het minimumloon te verhogen in 2021.

Preventiemaatregelen voor gezondheid en veiligheid

De regering in **Peru** heeft in 2019 vijf beleidsmaatregelen goedgekeurd ter bevordering van sociale dialoog. Daarnaast is er overeenstemming bereikt tussen de minister van Arbeid en de sociale organisaties over de herlancering van de Nationale Raad van Arbeid. En in 2020 heeft mijnwerkersvakbond Fentecamp een collectieve overeenkomst afgesloten met de Uchucchacua Unie. Dit volgt op een overeenkomst uit 2019 waarbij 250 mijnwerkers een vast contract kregen. Ook is er een 'Act of Commitment' ondertekend tijdens de 'Regionale bijeenkomst voor de naleving van maatregelen voor veiligheid en gezondheid op het werk' in de mijnbouwregio Junín. Hierbij is de verantwoordelijkheid om preventiemaatregelen voor gezondheid en veiligheid door te voeren neergelegd bij de regionale en lokale overheden en het ministerie van Arbeid. Verder zijn tijdens deze bijeenkomst diverse schendingen van arbeidsrechten in mijnbouwbedrijven onderzocht en aan de kaak gesteld.

Figuur 11 Aantal voorstellen van CNV Internationaal en vakbondspartners gerelateerd aan sociale dialoog zijn die op de agenda gekomen zijn of besproken zijn door besluitvormers

		2017	2018	2019	2020
	Totaal in alle landen	31	31	32	44
	Internationaal	3	2	2	14
	Totaal	34	33	34	58



Azië

De inspanningen voor de samenwerking met werkgeversorganisatie DECP in Nederland en APINDO in **Indonesië** hebben positieve resultaten opgeleverd: versterkte organisatiecapaciteit, verhoogde politieke bereidheid en het institutionaliseren van socialedialoogstructuren in vijf regio's. In 2020 hebben DECP, APINDO, CNV Internationaal en KSBSI afgesproken om de samenwerking voort te zetten in 2021. De interventies uit het huidige programma worden gebruikt om het belang van sociale dialoog over te brengen aan de overheid, andere werkgevers en vakbonden. Zij kunnen dit gebruiken als voorbeeld om sociale dialoog te implementeren in de eigen structuren en de competenties van de onderhandelaars te verbeteren. Daarnaast heeft het VMP-programma bijgedragen aan het opzetten van de socialedialoogstructuur tussen de KSBSI-LOMENIK-federatie, drie andere

vakbonden en de APBI (Banden Ondernemers Vereniging Indonesië). Via deze sectorale overlegstructuur verwachten de vakbonden in de toekomst partners te worden van de APBI. De alliantie op sectoraal niveau is belangrijk om te voorkomen dat de 'omnibuswet' (Job Creation Act) leidt tot verslechtering van de sectorale lonen. Dit blijft ook na implementatie van de omnibuswet belangrijk. De strategische alliantie MPBI slaagt erin drie artikelen van de omnibuswet te blokkeren: het verlagen van de norm van het minimumloon, afschaffing van het recht op menstruatieverlof en van het recht op verlof en doorbetaling van loon voor vakbonds- en staatstaken, en voor de doop of besnijdenis van kinderen.

In **Cambodja** is in 2019 een officieel dialoogmechanisme opgezet door de overheid: de Nationale Minimumloonraad. In deze raad zijn werknemers,

werkgevers en overheid gelijk vertegenwoordigd. Deze raad bepaalt nu nog alleen de minimumlonen voor de textielsector. Vakcentrale CLC en de vakbonden in het toerisme en de diensten om sector proberen de overheid te overtuigen om dit uit te breiden. De overheid is wel bereid te praten over een minimumloon voor de toeristensector maar heeft nog geen toezegging gedaan.

De minimumloonraad is een vooruitgang ten opzichte van de Arbeidsadviescommissie; hierin nam de overheid de helft van de zetels in en de werkgevers en vakbonden ieder een kwart. De lobbyactiviteiten van onze partner CLC hebben een significante bijdrage geleverd aan de implementatie van de minimumloonwet waaruit de NMLR is voortgekomen. De gelijke verdeling van de posities in de raad is belangrijk om de stem van de onafhankelijke vakbonden ook buiten de kledingsector te laten gelden.

Resultaten van 2020

- CLC heeft een intensieve lobby gevoerd met de National Social Security Fund (NSSF) voor een pensioenregeling voor formele en informele werkers. Dankzij deze lobby heeft de NSSF toegezegd ook informele werknemers toe te laten. Informele werknemers krijgen ook recht op een ziektekostenverzekering. Ook kunnen zij een dekkingskaart aanvragen. Met deze pas kunnen werkers in de transportsector (tuktuk- en motodopchauffeurs) gratis een COVID-19-vaccinatie krijgen.

- De overheid en werkgevers hebben besloten steun te verlenen bij werkloosheid tijdens de sluiting of opschorting van de bedrijfsvoering wegens corona. Ook zijn er afspraken gemaakt over opschorting van betaling en de voortzetting van de uitkeringen van het NSSF. In de gezamenlijke consultatiebijeenkomsten van de Arbeidsadviesgroep heeft CLC actief gelobbyd voor betere arbeidsomstandigheden.
- Werkers in de toeristische sector krijgen een maandsalaris van \$40 van werkgevers en overheid in de periode dat zij niet kunnen werken.
- Er komt een kleine verhoging van het minimumloon. Die is echter lager dan de inflatie en er zijn zes verlofdagen geschrapt. De vakbonden hebben de onderhandelingen geboycot uit verzet tegen aanpassingen die leiden tot een verslechtering van het variabele uurloon, de anciënniteitsuitkering en de sociale zekerheid.

Door de gezamenlijke lobby van CLC met allianties en gelieerde ondernemingen, zijn **16 strafzaken tegen vakbondsleiders stopgezet** in 2020.

Samen met aangesloten vakbondsfederaties heeft vakcentrale CLC **Cambodja** een verklaring gepubliceerd waarin ze hun ontevredenheid uiten over de voorgestelde herziening van de arbeidswetgeving.



Figuur 12 Aantal (onderdelen) van wetten die formeel zijn aangenomen, versterkt of geblokkeerd ten gunste van sociale dialoog

	2017	2018	2019	2020
Totaal in de landen	1	2	2	15
Totaal incl. internationaal niveau	1	2	3	23

> DE VERANDERING

Guatemala

Met goed onderbouwde argumenten konden we verlaging van het minimumloon voorkomen

In 2019 lanceerden drie vakbondsorganisaties in Guatemala met ondersteuning van CNV Internationaal een Observatorium voor Arbeidsrechten. Dit Observatorio de Derechos Laborales (ODL) zorgt voor inhoudelijke ondersteuning bij de vele onderhandelingen met overheid, bedrijfsleven en op internationaal niveau. “We staan nu sterker en zijn meer zichtbaar geworden”, vertelt Julio Coj, mede-oprichter en leider van vakbond UNSITRAGUA Histórica. Werknemers lijden onder ernstige repressie en intimidatie. “Ons land staat wereldwijd in de top vijf van landen waar vakbondswerk levensgevaarlijk is. Al jaren staan we bij de Internationale Arbeidsorganisatie ILO op de lijst van 25 landen die de fundamentele arbeidsrechten schenden.”

PALMOLIE EN SUIKERRIET

Het Observatorium verzamelt informatie over sectoren en thema's die van belang zijn voor werkenden. “We kunnen ons nu beter wagen aan moeilijke kwesties,” vertelt Julio Coj, “zoals de problemen en arbeidsomstandigheden in de suikerrietsector. Ook is er onderzoek gedaan in de snel groeiende palmoliesector. Daar is geen enkele vakbond. We kunnen nu data-onderzoek doen om argumenten te onderbouwen.” Het Observatorium maakte de stand van zaken op van de actieve cao's in het land en de naleving. Daarnaast inventariseerde het de naleving van het minimum loon en

het verschil met een leefbaar loon. Individuele werknemers kunnen via de website van het Observatorium klachten indienen en kan er systematisch informatie worden verzameld. Onze vakbondsleiders zijn ook getraind op het gebied van belangenbehartiging en communicatiestrategieën.

PALMOLIE EN SUIKERRIET

“Dankzij de ondersteuning vanuit het Observatorium konden we in 2020 met goed onderbouwde argumenten de verlaging van het minimumloon kunnen voorkomen. In 2020 gaven we tegengas tegen de aanname van een wet die door flexibilisering van arbeid de positie van werknemers nog kwetsbaarder zou maken.” Het Observatorium heeft vakbondswerk effectiever gemaakt. Vakbondsleiders worden meer serieus genomen. Julio Coj: “We trekken gezamenlijk op en dat versterkt onze inzet. Er is ook synergie ontstaan door samenwerking met andere mensenrechtenorganisaties.”

HANDELSAKKOORD

“De samenwerking met CNV Internationaal helpt ons de arbeidsrechtenschendingen meer op de internationale agenda te zetten, ook in Europa.” Sinds 2020 is CNV Internationaal lid van de Domestic Advisory Group van het Associatieakkoord Midden-Amerika – EU. Deze DAG adviseert de Europese Commissie rond de uitvoering en naleving van afspraken binnen dit handelsakkoord.

“In 2020 hebben we tegengas kunnen geven tegen de aanname van een wet die door flexibilisering van arbeid de positie van werknemers nog kwetsbaarder zou maken.”

Julio Coj, leider van vakbond UNSITRAGUA Histórica, een van de oprichters van het Observatorium



DOCUMENTAIRE

Dankzij een bijdrage uit de cao van de vakcentrale CNV is een documentaire gemaakt over vakbondswerk in Guatemala. Hoofdpersoon is José (Pepe) Pinzón (80) die zich nog dagelijks inzet om jonge mensen op te leiden.

Video

4.3 Verbeterde arbeidsrechten in wereldwijde toeleveringsketens

Sinds 2017 hebben we voor de verbeterde arbeidsrechten in de toeleveringsketens in totaal 385 lobby- en advocacy-acties plaatsgevonden, waarvan 101 op Internationaal niveau. Daarnaast zijn er 539 advocacy-boodschappen gebruikt in politieke statements, beleidsvoorstellen en media items (figuur 13 t.m. 18).

Als resultaat van de continue lobby en dialoog zijn er 20 (figuur 18) beleidsveranderingen doorgevoerd in de publieke en private sector. Een voorbeeld hiervan is het aannemen van het rapport over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen en Duurzame Ontwikkelingsdoelen (SDG's) door de Sociaal Economische Raad (SER) in Nederland. De vakbonden in Bolivia hebben overeenkomsten gesloten met het UNAGRO-suikerrietbedrijf in 2019 en 2020. Als laatste zijn er in totaal 33 wetten (figuur 16), of onderdelen van wetten of regelgeving aangenomen, aangepast of geblokkeerd ten behoeve van de arbeidsrechten in de toeleveringsketen.

Zo zijn er bijvoorbeeld in Nicaragua dankzij sociale dialoog drie wetten aangepast over sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid en over secundaire arbeidsvoorwaarden. Sociale dialoog tussen vakbonden met bedrijven in Nicaragua leidde tot 15 verbeteringen van beleid of procedures.

Latijns-Amerika

In **Bolivia** resulteerde sociale dialoog tussen suikerrietproducenten en -handelaren onder andere in een hogere suikerrietprijs voor de boeren. Gezondheid en veiligheid op de werk-



Figuur 13 Aantal advocacy-berichten en bewijs dat is gebruikt in politieke verklaringen, beleid, plannen / media-items (totaal 539)



vloer kwamen ook ter sprake, maar dit heeft nog niet tot concrete afspraken geleid. Daarnaast zijn verschillende collectieve overeenkomsten getekend tussen suikerrietbedrijven, boeren en de suikerrienvakbonden. Naast de vakbonden was ook de regionale vertegenwoordiger van het ministerie van Arbeid hierbij betrokken. Deze zorgde voor strakke begeleiding van de implementatie van de afspraken.

Vakbond CGT **Colombia** organiseerde verschillende 'Just Transition' evenementen. Just Transition is



Zo zijn er bijvoorbeeld in **Nicaragua** dankzij sociale dialoog drie wetten aangepast over sociale zekerheid, veiligheid en gezondheid en over secundaire arbeidsvoorwaarden.

Sociale dialoog tussen vakbonden met bedrijven in Nicaragua leidde tot 15 verbeteringen van beleid of procedures.

een framework van sociale interventies die nodig zijn om de rechten en het levensonderhoud van werkers veilig te stellen tijdens de transitie naar duurzame productie. Denk hierbij aan stappen om klimaatverandering tegen te gaan en de biodiversiteit te beschermen. Daarnaast hebben twee federaties bilaterale cao's afgesloten met de mijnbouwbedrijven. Verschillende stakeholders, waaronder lokale overheden en gemeenschappen en CNV Internationaal namen deel aan de Just Transition evenementen en zijn hierdoor bewuster geworden van de impact van het onderwerp.

Mede dankzij het inzet vanuit het programma zijn in 2019 en 2020 drie cao's afgesloten in **Nicaragua**. De onderhandelingen met twee suikerbedrijven leidden tot een salarisverhoging van 9,5% en de ondertekening van een cao met suikerbedrijf CASUR. CNV Internationaal droeg ook bij aan belangrijke overeenkomsten over de naleving van de arbeidsrechten in de suikerketen. Zoals het memorandum van overeenstemming en de intentieverklaring tussen CNV Internationaal, de vakbondsfederatie voor suikerarbeiders CONFETRAYD en de CNPA



Figuur 14 Lobby- en advocacy-activiteiten gericht op verbetering van arbeidsrechten in wereldwijde toeleveringsketens

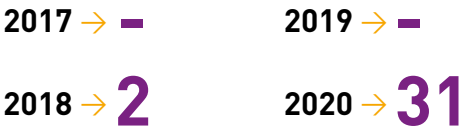
	2017	2018	2019	2020
Totaal landen	28	75	65	116
CNV Internationaal	20	18	29	34
Totaal (385)	48	93	94	150



Figuur 15 Aantal nieuwe inclusieve processen voor beleid of wetgeving over arbeidsrechten die in gang gezet zijn



Figuur 16 Wetten en onderdelen van wetten die zijn aangenomen, versterkt of geblokkeerd





Figuur 17 Aantal voorstellen van CNV Internationaal en partnerorganisaties over arbeidsrechten die aan de orde zijn gesteld of op de agenda zijn gezet door besluitvormers

	2017	2018	2019	2020
Totaal landen	6	18	11	12
CNV Internationaal	0	0	4	0
Totaal	6	18	15	12

(de vertegenwoordiging van vier van de vijf grootste suikerbedrijven in Nicaragua). Daarnaast is het auditproces over veiligheid en gezondheid binnen de suikerrietbedrijven aangescherpt. Ook de handleiding met goede voorbeelden uit de praktijk voor bedrijven en onafhankelijke producenten is verbeterd. Deze samenwerking is tot stand gekomen door tijdens het programma vertrouwen

op te bouwen tussen CNV Internationaal en de werkgeverskoepel van suikerrietbedrijven, CNPA. Deze overeenkomst droeg vervolgens bij aan toenadering tussen CNPA en APRICO (vereniging van particuliere producenten) en tussen APRICO en de federatie van vakbonden in de suikersector CONFETRAYD.



Figuur 18 Overheden / werkgevers en groepen bedrijven die beleid of wetten aannemen ten gunste van arbeidsrechten in toeleveringsketens

Overheden		Bedrijven	
2017 → -	2019 → -	2017 → -	2019 → 5
2018 → 2	2020 → 3	2018 → 1	2020 → 9

4.4 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren

CNV Internationaal zet zich in voor duurzame ontwikkelingsdoelstelling 8 van de Verenigde Naties (eerlijk werk en economische groei) door de stem van jongeren te versterken. We stimuleren onze lokale vakbondspartners om juist op te komen voor de inzetbaarheid van jonge starters op de arbeidsmarkt. Over de hele wereld staan jongeren voor grote uitdagingen. Door de COVID-19-pandemie raakten zij vaak als eersten werkloos en werd het nog moeilijker om een behoorlijke baan te vinden.

Er zijn in totaal 83 activiteiten georganiseerd gericht op de inzetbaarheid van jongeren (Figuur 19).

Deze activiteiten waren onder andere:

- Deelname rondetafelbijeenkomst met het ministerie van Buitenlandse Zaken over de inzetbaarheid van jongeren en ontmoeting met PerspActive een Nederlandse ngo die een brug probeert te slaan tussen verschillende generaties (2018).
- Tijdens de algemene vergadering van de regionale vakbondsorganisatie ITUC-Africa in 2019 zijn [resoluties van het ITUC-jeugdcomité](#) gepresenteerd. CNV Internationaal organiseerde hier ook een side-event. Het projectbureau van CNV Internationaal in Afrika heeft de follow-up van deze lobbyacties begeleid.
- Wij organiseerden ook een evenement over employability en presenteerden aanbevelingen over de inzetbaarheid van jongeren tijdens het congres van de internationale vakbondsorganisatie ITUC in Kopenhagen (2019).

- Nationaal Forum en workshop in Guinee over de inzetbaarheid van Jeugd (2017)

Sinds 2017 zijn er 100 voorstellen besproken met besluitvormers (figuur 20). De helft hiervan komt uit Senegal, waarbij de vakcentrale UDTS samen met BCPA, het Afrikaanse projectbureau van CNV Internationaal, een groot aantal voorstellen heeft ontwikkeld en ingediend. Deze voorstellen vormen een stimulans voor overheden om rekening te houden met de inzetbaarheid van jongeren in plannen voor veerkracht en economisch herstel. Aangezien juist jongeren zwaar getroffen waren door de coronacrisis, was de bescherming van de werkgelegenheid van jongeren in 2020 een uiterst belangrijk thema.

Voortgang jongereninzetbaarheid Afrika

Verschillende voorbeelden laten zien hoe we in onze Afrikaanse programmalanden voortgang boeken bij het bevorderen van de inzet-



Figuur 19 Lobby en belangenbehartigingsactiviteiten door CNV Internationaal en partnerorganisaties op regionaal niveau

2017 → 20	2019 → 19
2018 → 35	2020 → 9



Figuur 20 Aantal voorstellen van CNV Internationaal en partnerorganisaties die op de agenda zijn gezet of besproken zijn door besluitvormers

2017 → -	2019 → 11
2018 → 28	2020 → 61

> DE VERANDERING

Senegal

Nieuw grootschalig werkgelegenheidsplan met meer stages

Inzetbaarheid van jongeren is afgelopen jaren een prioriteit geweest in het programma van CNV Internationaal in Senegal. Het resultaat is dat er nu een nieuwe nationale overeenkomst is gesloten met een veel grootschaliger aanpak. Er zijn 6 verschillende programma's opgezet om in totaal 40.000 jongeren te begeleiden naar een stageplek. Het is voor jonge Senegalezen moeilijk om een baan te vinden na hun opleiding. Een van de oorzaken is dat het onderwijs niet aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Het vorige Senegalese nationale werkgelegenheidsplan was geen succes. Sinds 2000 volgden slechts 5000 jongeren een stage.

CNV Internationaal heeft vakbond UDTs ondersteund om een proces op gang te brengen om dit werkgelegenheidsplan te actualiseren. "Vanuit een combinatie van onderzoek, training, en lobby- en belangenbehartigingsactiviteiten hebben we bijgedragen aan een nieuwe nationale werkgelegenheids-overeenkomst met stages voor 40.000 jonge schoolverlaters", vertelt

Mariama Diallo, de jonge algemeen secretaris van partnervakbond UDTs.

ONDERNEMERSCHAP

Een belangrijk verschil is dat er meer partijen betrokken zijn en dat ook zelfstandig ondernemerschap deel uitmaakt van het plan. Vooral dat laatste is belangrijk omdat veel jongeren uiteindelijk werk vinden in de informele economie. "Komende tijd willen we als vakbond UDTs een belangrijke rol spelen om de voordelen van de nieuwe werkgelegenheidsovereenkomst bekend te maken, zodat nog meer jongeren en bedrijven gaan deelnemen. Daarnaast ondersteunen we jongeren bij het kennismaken met de ondernemerscultuur en het starten als zelfstandig ondernemer."

Kijk ook deze video over de impact op jongeren in Senegal, met Tijmen Roosenboom, de Nederlandse ambassadeur voor jongeren, onderwijs en werk, van het Nederlandse Ministerie van Buitenlandse Zaken.

Video



Het is voor jonge Senegalezen moeilijk om een baan te vinden na hun opleiding



Figuur 21
Aantal wetten of onderdelen van wetten die zijn aangenomen / verbeterd of geblokkeerd op het terrein van de inzetbaarheid van jongeren

2017 → —	2019 → —
2018 → —	2020 → 2

baarheid van jongeren en door meer kansen voor jeugdwerkgelegenheid te creëren. Zo zijn er in de loop van het programma binnen de partnervakbonden jongerencommissies opgezet en versterkt. Ook de betrokkenheid van jongeren binnen de vakbonden is toegenomen van 16,3% naar 28,7% (figuur 23) en er zijn nationale jongerenraden opgezet. Deze ontwikkelingen droegen eraan bij dat het thema 'inzetbaarheid van jongeren' op de nationale politieke agenda's kwam te staan (figuur 21, 22 en 24), er overheidsbudget voor vrijgemaakt is en er wetten zijn aangenomen of verbeterd. Vakbonden werken nu actief samen met bedrijven, arbeidsbureaus en de overheid om stageprogramma's op te zetten en het onderwijscurriculum beter te laten aansluiten op de arbeidsmarktbehoeften.

Daarnaast is een businesscase ontwikkeld voor het investeren in jongeren. Hierin komen praktische voorbeelden aan bod over de rol van werkgevers, overheden en vakbonden. De case is positief ontvangen en wordt gebruikt in trainingen en bij lobby en belangenbehartiging. Verder zijn meerdere regionale workshops georganiseerd samen met CNV Jongeren, waarbij ook gebruik is gemaakt van hun kennis en ervaring.

Afrika

In november 2020 zorgde CNV Internationaal dat jongeren over de hele wereld via een serie '[Future of Youth' webinars](#) hun stem konden laten horen in Nederland. De verzamelde ideeën zijn [gerapporteerd](#) aan het ministerie van Buitenlandse Zaken als input voor het 'Youth at Heart Event'.



We stimuleren onze lokale vakbonds-partners om juist op te komen voor de inzetbaarheid van jonge starters op de arbeidsmarkt

Bouli Amadou Nidé, lid van het jongerencomité van vakbond CNT uit Niger, vertelt in deze [video](#) hoe haar vakbond jongeren bewust maakt van hun rechten. Ze vertelt ook hoe zij via de vakbond een stem heeft gekregen tijdens het Future of Youth Event én over de regionale uitwisselingen met andere jongeren in Afrika en CNV Jongeren.

andere dankzij de belangenbehartigingsacties van COSI Benin als partner van arbeidsbureau ANPE. Daarnaast heeft COSI in samenwerking met het arbeidsbureau een fysiek loket en een digitaal platform opgericht om jongeren te leren een CV op te stellen, sollicitatiegesprekken te voeren en om vraag en aanbod op de arbeidsmarkt op elkaar af te stemmen.

De internationale lobby van CNV Internationaal aan de deze vakbondsorganisatie voor heel **Afrika**, wierp ook vruchten af. Youth Employability staat nu duidelijk op de agenda van ITUC Afrika. Daarnaast is een resolutie aangenomen om minimaal 30% van de jongeren te integreren in alle programma-activiteiten in de diverse lagen van de vakbondsstructuren.

De regering van **Benin** heeft nationaal werkgelegenheidsbeleid aangenomen dankzij acties van COSI Benin en andere maatschappelijke organisaties. De regering heeft een programma gelanceerd om de integratie van zeker tweeduizend jongeren op de arbeidsmarkt te bevorderen. Dit lukte onder

De jongerencommissie van CNT **Niger** sprak in 2019 met het ministerie van Arbeid over het gebrek aan vooruitgang bij het verbeteren van de inzetbaarheid van jongeren en de goedkeuring van het nationale werkgelegenheidsbeleid. Hierop volgde in 2020 een geplande validatieworkshop met alle belanghebbenden om het landelijke inzetbaarheidsbeleid te implementeren. Door de COVID-19-pandemie is deze bijeenkomst voorlopig uitgesteld.

Onderhandelingen en dialoog in **Senegal** tussen vakbonden, ngo's, werkgeversorganisaties en de overheid waren effectief. Deze resulteerden in een



Figuur 22
Aantal nieuwe inclusieve beleidstrajecten en wetgevingstrajecten op het thema inzetbaarheid van jongeren

2017 → —	2019 → 2
2018 → 4	2020 → 3



Figuur 23
Percentage jongeren in besluitvormingsposities bij hoofd-partnervakbonden

2017 → 16,3	2019 → 28,3
2018 → 28,5	2020 → 28,7



Figuur 24 Aantal overheden / werkgeversorganisaties / groepen bedrijven die beleid of wetten aannemen over inzetbaarheid van jongeren

Overheden

2017 → **1** 2019 → **2**
2018 → **1** 2020 → **3**

Bedrijfsleven

2017 → **3** 2019 → **2**
2018 → **3** 2020 → **2**

overheidsprogramma voor stageplaatsen (École-Entreprise) en 25% verhoging van het budget voor werkgelegenheidsprogramma's. De Senegalese regering richtte in 2020 de Commissie Jeugd en Werkgelegenheid op als onderdeel van de nationale dialoog. In september 2020 publiceerde de werkgelegenheidsafdeling de concepttekst van de nieuwe overeenkomst tussen de overheid en bedrijven CNEE (Convention Nationale Etat-Employeurs).

Ook in **Mali** is vooruitgang geboekt. De samenwerkende jongerencommissies van vakbondspartners UNTM en de CSTM droegen via sociale dialoog met het ministerie van Arbeid bij aan het werkgelegenheidsbeleid voor jongeren. Ze evalueerden gezamenlijk het huidige beleid en spraken over de ontwikkeling van toekomstig beleid. De Friedrich-Ebert-Stiftung FES in Mali trainde en ondersteunde de betrokken jongeren. (zie ook '[Versterken vakbeweging - samenwerking tussen vakbonden](#)').

Tijdens regionale trainingen in **Tunesië** maken vakbondsjongeren zelf voorstellen voor hun werkgelegenheid en ontwikkeling.

Azië

In **Azië** sloot vakbondspartner CLC zich aan bij twee allianties met UnionAID en RWG. De UnionAID-alliantie werkt aan de capaciteitsopbouw van jonge leiders binnen vakbondsvormingsactiviteiten. Zij zetten zich in om arbeidsrechten te ondersteunen en armoede te bestrijden. Hiervoor volgden jonge vakbondsleders internationale trainingen, waaronder de gezamenlijke training over

empowerment van jongeren en vrouwen in Indonesië, georganiseerd door de regionale internationale vakbondsorganisatie ITUC-Asia-Pacific. Tijdens de corona-pandemie kregen jongeren de kans om deel te nemen aan virtuele trainingen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO over arbeidsgezondheid en veiligheid en leefbaar loon voor jongeren en vrouwen. Daarnaast is een groep jongeren van het CLC Youth Committee uitgenodigd om deel te nemen aan een Digital Youth Event 'Future of Youth' in oktober 2020 en het [Digital Story Telling Event](#) in augustus en september 2020.



4.5 Gender

CNV Internationaal zette tijdens het programma de stap om de focus op gender te versterken, met speciale aandacht voor vrouwelijk leiderschap en de aanpak van gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk. In 2018 is er binnen CNV Internationaal een Gender Focal Point (GFP) aangesteld (figuur 26, 27, 28, 29). Deze heeft in datzelfde jaar op uitnodiging van het internationale trainingscentrum van de ILO een gendertraining gegeven voor Franstalige werkgevers, (veelal Afrikaanse) vakbonden en overheidsvertegenwoordigers.

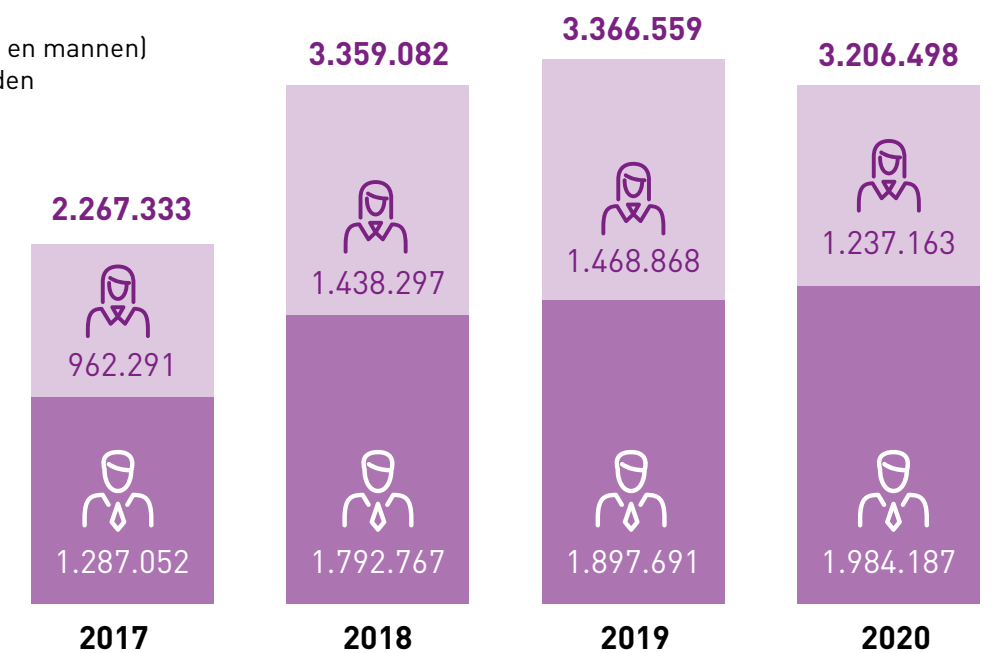
In 2019 vertegenwoordigde ons Gender Focal Point het Nederlands maatschappelijk middenveld in de Nederlandse overheidsdelegatie tijdens de 63e VN vrouwenconferentie in New York (Commission on the Status of Women (CSW63)). In hetzelfde jaar was CNV Internationaal met een delegatie aanwezig tijdens de International Labour Conference in Geneve om samen met partners te lobbyen voor het aannemen van [ILO-conventie 190 en bijbehorende aanbeveling 206 over intimidatie en geweld op het werk](#).

Stilzwijgen rondom genderdiscussie in Afrika langzaamaan doorbroken

Met name de Afrikaanse partners hebben als gevolg van de nieuwe COVID-19-context de plannen

van 2020 aangepast en de gendercommissies versterkt. Zij hebben ook specifieke gender lobby- en advocacy activiteiten opgezet gericht op de ratificatie door de nationale overheden van de ILO-conventie C190, het verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie tegen gender gerelateerd geweld en intimidatie op het werk. Twee van deze lobbycampagnes (**UDTS Senegal en COSI Benin**) worden ook opgenomen in een boek dat mede door de internationale vakbondsorganisatie ITUC wordt uitgegeven. Daarnaast zijn in **Benin en Niger** gratis [hulplijnen](#) gestart voor slachtoffers van geweld en intimidatie op het werk. In Benin is ook een digitaal discussieplatform via WhatsApp opgezet om het stilzwijgen over gender gerelateerd geweld te doorbreken.

Figuur 25
Aantal leden (vrouwen en mannen) ondersteunde vakbonden



CNV Internationaal stimuleert vrouwelijk én jong leiderschap

"Ik zou nooit tot algemeen secretaris van de UDTs zijn gekozen als ik dankzij het programma niet zoveel had geleerd over mijn eigen leiderschap. Zo bouwde ik voldoende zelfvertrouwen op om deze stap te zetten."

Mariama Diallo, algemeen secretaris van de nationale partnervakbond UDTs Senegal.

Video

In 2020 zijn Mariama Diallo en Anneke Westerlaken (voorzitter CNV Internationaal) begonnen met een informele uitwisseling over leiderschap van vrouwen in een overwegend mannelijke omgeving.



In het leiderschaps- en coachingsprogramma van CNV Internationaal is speciaal aandacht gegeven aan vrouwelijk leiderschap. Verder heeft CNV Internationaal in 2020 een nieuwe participatieve tool voor self assessment ontwikkeld en geïntroduceerd. Deze tool meet de voortgang van vakbondspartners richting gendergelijkheid. Hierover zijn trainingen voor trainers georganiseerd in Benin en Senegal.

Meer over het transformationeel leiderschapsprogramma

Video



Figuur 26
% vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschaps- en het coachingprogramma.

2017 → 26	2019 → 39
2018 → 38	2020 → 47



Figuur 29
Aantal vrouwen in leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap

2017 → 14	2019 → 715
2018 → 162	2020 → 1600



Figuur 27
% vrouwen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond

2017 → 26	2019 → 23
2018 → 24	2020 → 21



Figuur 28
% vrouwen in leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap

2017 → 22	2019 → 31
2018 → 27	2020 → 35

> DE VERANDERING

Benin

COSI verbreekt het zwijgen over geweld en intimidatie

Geweld en intimidatie tegen vrouwen vormen een ernstig en diepgeworteld probleem in Benin. Verbaal en psychologisch geweld, variërend van bedreigingen tot uitschelden en pesterijen, beschadigen vrouwen en meisjes van jongs af aan en tasten hun eigenwaarde en geestelijk evenwicht aan. Uit onderzoek blijkt dat 66% van de vrouwen in Benin kampt met een vorm van fysiek of psychologisch geweld. Ondanks de inspanningen van zowel de overheid als maatschappelijke organisaties en vakbonden durven veel vrouwen geen hulp te zoeken. Met de campagne "Brise le silence" (verbreek de stilte) roept partnervakbond COSI vrouwen op het zwijgen te verbreken en hulp te zoeken.

COSI geeft aan dat de aanpak van geweld en intimidatie een belangrijk

resultaat is van het programma met CNV Internationaal. "Het belangrijkste doel is om de vrouwen te helpen hun stem te laten horen en hen toegang te geven tot juridische en psychologische hulp en gezondheidszorg.

HULPLIJN

Via een gratis hulplijn is de helpdesk van COSI beter bereikbaar, ook voor vrouwen van buiten de hoofdstad. Tijdens de coronacrisis was er een toename van geweld en intimidatie. Via het CAPJ (Centre d'Accompagnement Psychologique et Juridique) speelt COSI in Benin een voortrekkersrol bij de aanpak van deze problematiek in de werkomgeving. Daarnaast maakt COSI zich hard voor ratificatie door Benin van het internationale verdrag tegen geweld en intimidatie in de werkomgeving, ILO-conventie C190.

Praten is de beste optie

"Toen ik door mijn baas herhaaldelijk seksueel werd misbruikt, waren de gevolgen direct merkbaar in mijn gedrag en mijn werk. Maandenlang was ik van slag en voelde ik me vernederd. Ik kon deze baan niet missen, want ik ben moeder van twee kinderen en mijn man is in het buitenland. Daarom besloot ik mijn mond te houden in plaats van hulp in te roepen. Sinds ik in contact ben gebracht met het team van de helpdesk van COSI Benin, denk ik dat het de beste optie is om erover te praten."

Lucrèce SOHOU, (echte naam bekend bij COSI)

Uit onderzoek blijkt dat 66% van de vrouwen in Benin te kampen heeft met geweld.

#MeToo in Benin

Ook Angéla Kpeidja, journaliste bij de staatstelevisie in Benin kampte jarenlang met seksuele intimidatie op haar werk. Zij verbrak het zwijgen en leverde zo een belangrijke bijdrage aan het bespreekbaar maken van de problemen.

Video 



5. Duurzaamheid interventies



Duurzaamheid interventies

Door sociale dialoogstructuren op te zetten streeft CNV Internationaal naar een duurzame en constructieve dialoog tussen werkgevers, werknemers en overheid. Deze 'insider approach' wordt toegepast totdat deze niet meer effectief is. Als de 'insider approach' niet meer werkt, dan kunnen acties volgen. Deze acties hebben altijd als doel om weer met elkaar om de tafel te gaan en de sociale dialoog weer op te starten.

Verder stimuleert het programma duurzame samenwerkingen tussen verschillende stakeholders om de vakbonden te versterken. Het VMP versterkt de samenwerking tussen vakbonden en internationale actoren via het netwerk van CNV Internationaal. De reikwijdte van vakbondspartners wordt hierdoor breder. Onder '[Korte termijnresultaten - Versterken capaciteiten en ondersteunen van vakbondspartners](#)' staan de voorbeelden en resultaten van de duurzame samenwerkingen vermeld.

Training en toolkits waarborgen kennis en vaardigheden

Een ander middel om de duurzaamheid van de interventies te waarborgen is om trainingen en trainers te faciliteren. Dit stelt de vakbondspartners in staat om opgedane kennis zelf te verder te blijven delen en te institutionaliseren. Dataverzameling en kennisdeling zijn voor CNV Internationaal belangrijke aspecten om opgedane kennis en ervaring te waarborgen. Zo wordt kennis ook na beëindiging van het programma nog steeds door anderen gebruikt.

Daarnaast passen we tools en geleerde lessen uit andere samenwerkingsverbanden toe om de partners te versterken. In Indonesië is bijvoorbeeld een pilotversie van de trainingstoolkit voor sociale dialoog en vrijheid van vereniging ontwikkeld. Deze toolkit is ontwikkeld vanuit een ander programma van CNV Internationaal en was oorspronkelijk toegespitst op palmolie- en textielarbeiders. Voor het VMP-programma is een universele versie ontwikkeld die binnen het gehele programma gebruikt kan worden. De toolkit is zelfstandig door partners te gebruiken en geschikt voor zowel online als offline gebruik en heeft als doel om de vaardigheden van vakbondspartners te versterken.

Annex 1 - Resultatenrapportage

		Aantal 2017	Aantal 2018	Aantal 2019	Aantal 2020
1	Aantal partnervakbonden dat in het VMP werd ondersteund.	8	14	14	13
	Aantal Intersyndicales (Vakbonds-allianties) dat is ondersteund.	5	6	7	7
2	Aantal wettelijk vastgelegde cao's, mits die cao als resultaat attribueerbaar is aan eerder daartoe ondernomen interventies onder VMP	13	19	41	89
3	Aantal leden ondersteunde vakbonden	2.267.333	3.359.082	3.366.559	3.206.498
4	Aantal vrouwelijke leden ondersteunde vakbonden	962.291	1.438.297	1.468.868	1.237.163
5	Aantal mannelijke leden ondersteunde vakbonden	1.287.052	1.792.767	1.897.691	1.984.187
6	Aantal vrouwen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	x	x	237	251
7	% vrouwen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	26	24	23	21
8	Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschapscoachingtrajecten	x	x	86	35
9	% vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschapscoachingtrajecten	26	38	39	47
10	Aantal vrouwen in leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap	14	162	715	1600
11	% vrouwen in leerevenementen op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als jeugd, gender en leiderschap	22	27	31	35

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.

CSW63 - De drieënzestigste zitting van de *Commission on the Status of Women*, die plaats vond van 11 tot 22 maart 2019 op het hoofdkantoor van de Verenigde Naties in New York.

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.

ILO-conventies C87, C98, C175, C183, C189, C190 - De belangrijkste rechten van werknemers zijn vastgelegd in internationale verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie ILO. C87 betreft de vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht zich te organiseren; C98 betreft het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen; C175 betreft de bescherming van rechten voor deeltijdwerkers; C183 betreft de

bescherming van het moederschap; C189 betreft huishoudelijk personeel; C190 betreft de uitbanning van geweld en intimidatie op de werkplek.

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

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

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

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 gendergelijkheid 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.

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.

Afkortingen

AEPF	Asia Europe People's Forum, Interregional network of progressive civil society organizations across Asia and Europe (netwerk dat Aziatische en Europese ngo's en sociale bewegingen verbindt)
APRICO	Asociación de Productores Privados de Cana de Azúcar de Occidente (Vereniging van suikerrietproducenten , Nicaragua)
BCPA	Bureau Conseiller de Projets-Afrique (coördinerende organisatie in Afrika)
CATP	Central Autónoma de Trabajadores del Peru (vakbondspartner in Peru)
CAWT	Cambodian Agricultural Workers Federation (vakbondsfederatie van landbouwarbeiders in Cambodja)
CEDLA	Centre for Latin American Research and Documentation
CEPA	Comprehensive Partnership Agreement (vrijhandelsverdrag tussen Indonesië en de EU)
CGT	Confederación general del trabajo (vakbondspartner Colombia)
CGTG	Central General de Trabajadores de Guatemala (vakbondspartner in Guatemala)
CLC	Cambodian Labour Confederation (vakbondspartner in Cambodja)
CNPA	Comité Nacional de Productores de Azúcar (vertegenwoordiging van 4 van de 5 grootste suikerbedrijven in Nicaragua)
CNT	Confédération Nigérienne du Travail (vakbondspartner in Niger)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COSI	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (vakbondspartner in Benin)
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
DECP	Dutch Employers' Cooperation Programme (ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW)
EBA	Everything but Arms (initiatief EU waarbij alle invoer vanuit de minst ontwikkelde landen belastingvrij en quotavrij is met uitzondering van bewapening)
EU	Europese Unie
FENTECAMP	Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la actividad minera y metalúrgica del Perú (vakbondspartner in Peru)
FES	Friedrich-Ebert-Stiftung
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FoA	Freedom of Association (vrijheid van vereniging)
IGJ	Indonesia for Global Justice
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie, tripartiete VN-organisatie)
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

ITUC	International Trade Union Confederation (Internationale vakbondsorganisatie)
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (vakbondspartner in Indonesië)
MC-CBA	Multi-Company Collective Bargaining Agreements (meerbedrijven cao)
M&E	Monitoring & evaluatie
MPBI	Indonesian Workers' Assembly
MSyPAG	Movimiento Sindical y Popular Agrícola Guatemalteco (vakbondspartner in Guatemala)
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
NMLR	Nationale Minimumloonraad (Cambodja)
NSSF	National Social Security Fund (Cambodja)
OHS	Occupational Health & Safety (gezondheid en veiligheid op het werk)
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
RWG	Rubber Working Group
SD	Social Dialogue
SDG	Sustainable Development Goals (duurzame ontwikkelingsdoelen)
SER	Sociaal-Economische Raad
SP	Strategische Partnerschappen
ToC	Theory of Change (specifiek type methodologie voor planning, participatie en evaluatie)
ToT	Training of trainers, (training van trainers)
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (vakbondspartner in Senegal)
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
VMP	Vakbondsmedefinancieringsprogramma van het Nederlandse ministerie van Buitenlandse Zaken

www.cnvinternationaal.nl
#cnvinternationaal
#goedwerk



CNV Internationaal bestrijdt armoede door samen met onafhankelijke vakbonden in Afrika, Latijns-Amerika en Zuidoost-Azië de arbeidsomstandigheden van werknemers te verbeteren. Denk aan een loon dat hoog genoeg is om van te leven, een veilige werkplek voor vrouwen én mannen, het recht om te onderhandelen namens een vakbond en het versterken van de positie van jonge werknemers. Zaken die in Nederland bijna vanzelfsprekend zijn, maar in heel veel landen ter wereld niet.

CNV Internationaal

Postbus 2475
3500 GL Utrecht
www.cnvinternationaal.nl

Fotos: CNV Internationaal • Bas de Meijer,
Maarten Schuth, iStock

Design: Marjoleine Reitsma

© 2021 • CNV Internationaal • CNVI-0297

