



Internationaal

Jaarverslag 2021



Dialogue@Work

Vakbondsmedefinancieringsprogramma VMP

Inhoud

(klikbaar)

Voorwoord	4
Managementsamenvatting	6
Werk in uitvoering wereldwijd	10
Tijdlijn met belangrijkste resultaten	12
1. Verandering in context	14
2. Resultaten	24
2.1 Versterking van de inclusieve sociale dialoog	25
2.2 Verbeterde arbeidsrechten, met name in de waardeketen	37
2.3 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren	44
2.4 Realisering gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap voor vrouwen	50
3. PMEL	56
3.1 Geleerde lessen	57
3.2 Reflectie op de Theory of Change	61
3.3 Risico's en mitigatie	64
3.4 Kernindicatoren	65
4. Duurzaamheid, resultaten op lange termijn	68
Begrippen	74
Afkortingen	76

CNV Internationaal

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

www.cnvinternationaal.nl

Foto's: Andy Ball, Bram Ebus, Bas de Meijer, Eline van Nes,
Maarten Schuth, iStock

Design: WAT Ontwerpers

© 2022 • CNV Internationaal • CNVI-0330

VERHALEN VAN VERANDERING

Colombia Eerlijke energietransitie > 16 | **Indonesië** Omnibus arbeidswetgeving > 22

Benin Leefbaar loon en sociale dialoog > 28 | **Indonesië** Palmolie > 42

Senegal Jongeren en inzetbaarheid > 46 | **Cambodja** COVID-19, lonen en sociale zekerheid > 54

Guatemala Suiker en vakbondsvrijheid > 58 | **Peru** Outsourcing in de mijnbouw > 62

Mali Sociale dialoog > 66 | **Bolivia** Gender en leiderschap > 72

Voorwoord



*Samen met lokale vakbonds-
partners werkten we aan digitale
tools die de stem van werkenden
versterken met enquêtes die werk-
nemers makkelijk en veilig kunnen
invullen vanaf een mobiele telefoon.
Met deze gegevens krijgen lokale
vakbonden een goed beeld van
de arbeidsomstandigheden.
Dit versterkt hun positie aan
de onderhandelingstafel.*



Ons werk is alleen maar urgenter geworden

De coronacrisis heeft ons werk alleen maar urgenter gemaakt. Bedrijven krabbelen weer op, maar verbetering van werknemersrechten heeft dan vaak geen prioriteit. CNV Internationaal vindt dat uiteraard wel en gelooft in een win-winsituatie: want een sterke onafhankelijke vakbond en goede arbeidsomstandigheden zijn in het belang van werknemers én werkgevers.

Een leefbaar loon voor iedereen, vakbondsvrijheid, perspectief op werk voor jongeren, veilig werk voor vrouwen, en het bevorderen van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. CNV Internationaal heeft concrete doelen die we willen bereiken en waar we in 2021 weer met volle overtuiging aan hebben gewerkt. Dat deden we uiteraard niet alleen, maar altijd samen met onze partnervakbonden in Afrika, Azië en Latijns-Amerika, met partnerorganisaties in Nederland, in internationale ketens met bedrijven en in sectorale convenanten en met steun van de Nederlandse overheid en onze donateurs.

Laat de feiten de stem van werknemers versterken

2021 was ook een jaar van innovatie, nieuwe manieren vinden om nog beter op te komen voor de rechten van werknemers. Samen met lokale vakbondspartners werkten we aan digitale tools die de stem van werkenden versterken; enquêtes die werknemers makkelijk en veilig kunnen invullen vanaf een mobiele telefoon. Met deze gegevens krijgen lokale vakbonden een goed beeld van de arbeidsomstandigheden. Dit versterkt hun positie aan de onderhandelingstafel.

Bijzondere ontmoetingen

Diepe indruk maakte mijn ontmoeting met de vakbondsleiders van ASI uit Venezuela. Hyperinflatie, armoede, gebrek aan werkelijk alles en daarbovenop nog de coronacrisis. Het werk van deze vakbondsleiders is zwaar, maar zij zijn

strijdbaar. Deze Venezolaanse vakbondsleiders moesten letterlijk met hun koffers boven het hoofd een rivier oversteken om hier te komen. Met gevaar voor eigen leven. Zij spraken in Nederland met CNV voorzitter Piet Fortuin, met Tweede Kamerleden en met vertegenwoordigers van de internationale werknemersorganisatie ILO. Want internationale druk helpt hen om hun boodschap voor het voetlicht te krijgen en daadwerkelijke verandering te realiseren. Wat een krachtige mensen, ik voelde mij vereerd om hen te ontmoeten. En het sterkt mij in onze missie, 100% eerlijk werk, voor iedereen.

Elles van Ark

Managing director CNV Internationaal



Managementsamenvatting

CNV Internationaal werkt - 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 via strategische beleidsbeïnvloeding en bevordering van de sociale dialoog. CNV Internationaal versterkt de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie.

Via het VMP-programma Dialogue@Work werkt CNV Internationaal aan vier kernresultaten:

- De inclusieve sociale dialoog versterken;
- Arbeidsrechten in met name de waardeketen verbeteren;
- De inzetbaarheid van jongeren vergroten;
- Gelijke arbeidsrechten en meer zeggenschap van vrouwen op het werk.

Om deze resultaten te bereiken, werkt CNV Internationaal samen met vakbondspartners in vijftien landen op drie continenten: Benin, Ivoorkust, Mali, Niger, Senegal, Tunesië, Cambodja, Indonesië, Vietnam, Bolivia, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Peru en Venezuela (sinds 2020). In deze landen staan de maatschappelijke ruimte en arbeidsrechten onder druk.

Jaar van onzekerheid

COVID-19 had in vrijwel het hele jaar een significante impact op de economie en werkkenden

Gevallen waar aan kennisontwikkeling is gedaan (in de vorm van onderzoeken, trainingsmateriaal, guidelines, beleidsvoorstellen en dergelijke)



Totaal → **49**

wereldwijd. Juist de mensen met de laagste inkomens en de mensen die werkzaam zijn in de informele economie, werden het hardst getroffen door inkomensverlies en onzekerheid. De pandemie verhinderde soms ook de voortgang van de sociale dialoog en cao-trajecten. In Vietnam konden fysieke trainingen die CNV zou geven over

Totaal

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)	200
Voorstellen op de agenda van beleidsmakers (bij maatschappelijke organisaties en vakbonden, sociale/internationale instellingen zoals bijv. ITUC/ILO/VN, Overheden, private sector, certificeringsorganisaties), per resultaatgebied	133
- Overheid, EU, etc.	25
- Werkgevers- en certificeringsorganisaties	24
Beleidsveranderingen (Overheid, EU / Werkgevers en certificering organisaties)	49

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)



Verbeterde arbeidsrechten → **39**

cao-trajecten niet doorgaan en in Cambodja liepen gesprekken van onze lokale vakbondspartners met werkgevers over cao-afspraken vertragingen op vanwege COVID-19.

Aan de andere kant benadrukte de pandemie juist hoe belangrijk een goede sociale dialoog is. Duurzame, constructieve gesprekken tussen werknemers, werkgevers en overheden kunnen de negatieve impact van een crisis verkleinen.

Slagkracht vergroten

Onze vakbondspartners werken in een uitdagende context. Veiligheid, gezondheid en economische omstandigheden van werkkenden staan wereldwijd zwaar onder druk. Middels het Vakbondsmedefinancieringsprogramma Dialogue@Work blijven we werken aan het versterken van de capaciteit van onze vakbondspartners. CNV Internationaal vergroot kennis en vaardigheden en stimuleert samenwerking tussen vakbonden onderling en met organisaties als de Internationale Arbeidsorganisatie ILO en de internationale en Europese vakbondsorganisaties ITUC en ETUC. Ondanks de beperkingen van de pandemie konden zo dankzij het Dialogue@Work-programma in 2021 in totaal 28 cao's ondertekend worden. Hiervan profiteren bijna 56.000 werkkenden, van wie 25% vrouwen en 28% jongeren.

Lobbystrategieën leren en informatie delen

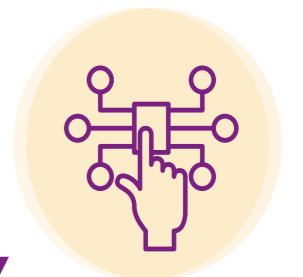
In alle regio's waar we werken, is het versterken van sociale dialoog een speerpunt. De kern van

die dialoog is steeds het in beweging zetten van verandering om resultaten voor kwetsbare werkkenden te behalen. CNV Internationaal organiseerde in dit kader binnen het VMP-programma al vele leerevenementen, zoals trainingen, webinars en netwerkbijeenkomsten. Deelnemers leren lobbystrategieën rond thema's als sociale dialoog, het belang van vakbondsvrijheid, arbeidsrechten in de keten, inzetbaarheid van jongeren, internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen, gendergelijkheid en veilig en gezond werken. Door informatie onderling uit te wisselen, kunnen lokale vakbonden ook van elkaars successen leren.

Verbeterde arbeidsrechten in de waardeketen

Voor duurzame verandering is een ketenaanpak belangrijk waarbij bedrijven, fabrieken, onafhankelijke vakbonden en overheden met elkaar zijn verbonden in sociale dialoog. CNV Internationaal komt binnen deze ketens op voor de belangen van werkkenden. Daarnaast is het belangrijk dat er zowel op nationaal als op Europees niveau wetgeving komt die bedrijven verplicht internationaal verantwoord te ondernemen. Daarnaast blijven gezamenlijke convenanten en standaarden van bedrijven, vakbonden en overheden zijn onmisbaar.

Gevallen waarin digitale middelen zijn ingezet voor lobby en advocacy, ledenraadpleging, monitoring van ongelijkheid & schendingen van arbeidsrechten



L&A strategy → **174**

Monitoring, consultation etc → **38**



Eind 2021 startte een project met de Senegalese influencers Ninou en Kaay Job. Zij gingen op straat in gesprek over de employability van jongeren.

Video

Mijnen en voedselketens

De overgang naar groene energie in Europa heeft grote consequenties voor de mijnwerkers in Latijns-Amerika. Kolenmijnen sluiten, terwijl de vraag naar metalen juist toeneemt. Onze aanpak richt zich op het waarborgen van arbeidsrechten voor iedereen die werkt in de keten. Wij wijzen daarbij internationale bedrijven op hun verantwoordelijkheid om veilig werk en een leefbaar loon te realiseren voor iedereen in de keten, ongeacht de contractvorm, en blijven in gesprek met overheden.

Ook is CNV Internationaal actief in de palmolie-, suikerriet- en cashewketens in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Een leefbaar loon, veilig werk en gelijke rechten voor mannen en vrouwen staan daarbij uiteraard hoog op de agenda. In de productieketen van rietsuiker bereikten we in 2021 een grote doorbraak dankzij een systematische, inclusieve sociale dialoog en integratie van een leefbaar loon in de vernieuwde Bonsucro standaard.

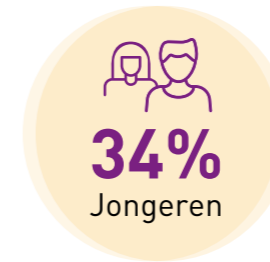
In Indonesië heeft in de palmolieketen onze vakbondspartner Hukatan arbeidsgeschillen opgelost door tripartite sociale dialoog. Lerend van ervaringen in Azië is in 2021 in de Latijns-Amerikaanse palmoliesector onderzoek gedaan en samenwerking opgezet rondom arbeidsomstandigheden.

Digitale Tool

Om de lobby & advocacy te bevorderen is in 2021 in zes landen gestart met een digitale monitoringstool van CNV Internationaal. Hiermee is het mogelijk de arbeidsomstandigheden in de suikerindustrie in Latijns-Amerika systematisch te monitoren. Door informatie over arbeidsrechten, leefbaar loon, veiligheid en gender via een enquête per smartphone direct bij de werkenden op te halen, hebben onze partnervakbonden een sterkere positie aan de onderhandelingstafels. De feiten, opgehaald via de digitoel, gebuiken we om lobby en cao-onderhandelingen kracht bij te zetten. In Nicaragua leidde de digitale monitoring al tot een loonsverhoging van 8% in de suikersector. Onze vakbondspartners

Deelnemers aan leerevenementen

Totaal → **5.544**



gaan de tool in 2022 onder meer inzetten in de mijnbouw- en palmolieketen en voor de nationale minimumloononderhandelingen in Cambodja.

Jongeren

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. Vooral in Afrika, waar de jeugdwerkloosheid erg hoog is, betrekken we jongeren bij het vakbondswerk. Dat doen we onder andere via inzet van digitale middelen. In Senegal heeft de regering, mede dankzij de aanhoudende lobby van onze vakbondspartners, een fors noodprogramma voor de werkgelegenheid en de sociaaleconomische integratie van jongeren aangekondigd, met onder meer financiering van beroepsopleidingen en het aannemen van 65.000 jonge afgestudeerden in overheidsdienst in 2021.

Hoopgevende resultaten

Wereldwijd zijn in 2021 meer hoopgevende resultaten geboekt. Zo dienden partnervakbonden UNTM en CSTM in Mali samen bij de overheid klachten in over de salarisverschillen in de publieke sector en in de mijnen. Beide bonden boekten vervolgens resultaat, mede dankzij hun training in lobby en onderhandelen.

Vier bedrijven in Senegal leven nu de arbeidswetgeving na, door signalering via toezicht- en klachtensystemen. In één onderneming zijn meer dan 100 werknemers van ontslag gered dankzij de steun van de vakbondsafgevaardigden van de UDTS.

In Cambodja kunnen vakbondsleden die door COVID-19 tijdelijk geen werk hebben, nu aanspraak maken op sociale uitkeringen en bijstand.

In Indonesië is de werkgelegenheidsuitkering voor werkzoekenden nu bereikbaar voor 2,8 miljoen mensen. Dit dankzij een goede lobby van onze vakbondspartner KSBSI. Vakbonden haalden ook in Indonesië een belangrijke overwinning rond de Omnibuswet, die moet worden herzien.

In Peru worden de rechten van werknemers met een (tijdelijk) contract die werken via onderaannemers nu beter beschermd door nieuwe wetgeving. Belangrijk omdat het merendeel van de mijnwerkers werkt via outsourcing.

Werk in uitvoering wereldwijd

Nicaragua

Genderclausules in cao's

In een suikerbedrijf zijn in cao-onderhandelingen afspraken opgenomen over kinderopvang. Op dit moment worden 50 kinderen van werknemers opgevangen en dit wordt uitgebreid voor vrouwelijke werknemers die op de plantages werken.

video



Guatemala

Aanpassing RSPO-standaard duurzame palmolie

CNV Internationaal heeft meegewerkt aan de aanpassing van de RSPO-standaard voor duurzame palmolie voor de context in Guatemala.

Website

Colombia

Dialogo over sociaal plan tussen regering, multinational Glencore en mijnwerkersvakbonden

Er is ook een dialoogtafel opgericht tussen de Colombiaanse regering, het bedrijf Prodeco - eigendom van de Zwitserse multinational Glencore - en de organisaties Sintraminergética en Sintracarbón. Samen willen zij oplossingen zoeken voor de werknemers. Het gaat hierbij om een sociaal plan voor de werknemers die na het terugtrekken van Glencore/Prodeco op straat kwamen te staan.

Observatorium voor eerlijke energietransitie

Met steun van CNV Internationaal is een Observatorium voor dialoog tussen de vakbonden opgericht. Het gemeenschappelijke doel is een rechtvaardige energietransitie in de steenkoolmijnbouw.

Website

Venezuela

Weg open voor tripartiete oplossingen

In de 343^e zitting van de Raad van Beheer van de ILO in november 2021, heeft de minister van Arbeid van Venezuela de resolutie aanvaard die de weg opent voor werkgevers, werknemers en overheden, om tripartiete oplossingen te zoeken voor de arbeidsrechtenschendingen. Dit is een grote overwinning voor onze partnervakbond ASI. Die was trekker in dit proces en verenigde zowel werkgevers als werknemers in deze gezamenlijke inzet.

Leiderschapsschool voor vrouwen

De nieuwe leiderschapsschool van de vakbond is een uitstekend instrument om te strijden voor gendergelijkheid en loonverschillen tegen te gaan. Het doel is om de school verder uit te breiden en te werken in netwerken en strategische allianties met andere organisatie van het maatschappelijk middenveld.

Peru

Nieuwe wetgeving zorgt voor betere bescherming werknemers met uitzendcontracten

De rechten van uitzendkrachten met een tijdelijk contract worden nu beter beschermd door nieuwe wetgeving. Dat is vooral belangrijk voor mijnwerkers die meestal jarenlang werken via onderaannemers.

Video



Mali

Voor het eerst in West-Afrika wordt vakbondsleider voorzitter SER

Dankzij goede lobby is de leider van vakbond UNTM gekozen als voorzitter van de Sociaal Economische Raad. Het is voor het eerst in West-Afrika dat een vakbondsleider voorzitter wordt van een dergelijk adviesorgaan van de overheid. Zonder intensieve lobby en activiteiten vanuit het programma was dit niet gelukt.

Beter salaris voor 6500 werknemers

De partnervakbonden in Mali hebben bij de overheid twee klachten ingediend inzake de salarissen in de publieke sector en in de mijnen met als resultaat een beter salaris voor 6500 werknemers, waaronder 10% jongeren. Onze trainingen hebben bijgedragen aan dit succes.

Senegal

Klachtensysteem heeft effect

Dankzij toezicht- en klachtensystemen werd bij vier Senegalese bedrijven afgedwongen de arbeidswetgeving na te leven. Daarnaast werd een ontslagpoging aan de kaak gesteld bij een bedrijf dat werknemers om economische redenen ontsloeg tijdens de pandemie.

Botivia

Betere cao voor werknemers suikerrietsector

De Federatie van Suikerriet Werknemers van Santa Cruz (FSTZCASC) heeft met verenigingen van suikerrietelers een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten met afspraken over gereedschap, beschermende kleding, medische bijstand, en veiligheidsmaatregelen tegen COVID-19, betere betaling per ton gesneden suikerriet, vervoers- en reiskosten, verbod op kinderarbeid, huisvesting en vakbondscontributies



Nederland

WetgevingNU-actie heeft effect

CNV Internationaal mee aan de campagne #WetgevingNu. De lobby had effect. Dit is opgenomen in het regeerakkoord. Eind 2021 kondigde de minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking aan dat het ministerie ook Nederlandse wetgeving zal voorbereiden.

Video

Tunesië

Werkgelegenheid van jongeren in de groene economie

Partnervakbond UGTT heeft een multi-stakeholdernetwerk opgezet om de werkgelegenheid van jongeren in de groene economie en hernieuwbare energie te stimuleren, waarmee meteen het probleem van de milieuvuiling wordt aangepakt. In de regio Kairouan is een multi-stakeholdernetwerk opgericht dat met regionale autoriteiten werkt aan herziening van criteria voor toekenning van staatslandbouwgronden aan jongeren, zodat zij een bedrijf kunnen opzetten in de agri-business-sector.

Niger

Sociale dialoog commissies in ministeries

Tijdens een kabinetsvergadering kregen ministers de opdracht van de minister van ambtenarenzaken om binnen hun ministeries commissies op te zetten voor sociale dialoog. Dit is het resultaat van intensieve gesprekken en lobby van de CNT over dit onderwerp.

Benin

Toezegging hoger minimumloon

Onze partnervakbond voert actief lobby voor het ratificeren van ILO-Conventie 129, voor arbeidsinspectie in de landbouw. Ook zetten zij zich met de intersyndicale in voor een hoger minimumloon. Beide acties zijn succesvol, met duidelijke toezeggingen vanuit de regering.

Video

Pensioenfondsen overtuigd door gedegen onderzoek

Gedegen onderzoek hielp om te zorgen dat Nederlandse pensioenfondsen meewerken aan verbetering van arbeidsomstandigheden bij mijnbouwbedrijven waarin zij beleggen.

Cambodja

Bijstand bij werkloosheid door COVID-19

Vakbondsleden die door COVID-19 tijdelijk geen werk hebben, kunnen nu aanspraak maken op sociale uitkeringen en bijstand.

Vietnam

Betere monitoring

Door samenwerking met het Institute of Workers and Trade Union (IWTU) verwachten we betere kansen voor monitoring van het associatie-akkoord met de Europese Unie op het terrein van arbeidsomstandigheden.

Indonesië

Steeds meer thee- en rubberplantages op West-Java sluiten zich aan bij nieuwe cao

De eerste cao werd in 2015 gesloten door 29 bedrijven. Nu zetten 47 bedrijven hun handtekening onder deze hernieuwde cao voor ruim 65.000 werknemers. Hierin staan onder meer duidelijke afspraken over gendergelijkheid. De regering breidt de uitkering voor werkzoekenden uit tot 2,8 miljoen mensen, dankzij de goede lobby van onze vakbondspartner KSBSI. Ook zijn er uitkeringen afgesproken voor mensen die door COVID-19 hun werk kwijtraakten.

Video

65.000

werknemers thee- en rubberplantages krijgen een nieuwe, betere cao.

1.374 jongeren

worden in Senegal aan bedrijven gekoppeld via stage- en leercontracten en contracten van 2 jaar.

Tijdslijn 2021

24 januari
CNV Internationaal wordt lid van palm-oliekeurmerk RSP0

Samen met partnervakbonden in Azië en Latijns-Amerika willen we nog beter opkomen voor werknemersrechten in de palmolie-sector.

Vlog



8 maart
V-M-X webinar op Internationale Vrouwendag

CNV organiseert een debat met onder meer Anneke Westerlaken, voorzitter van CNV Internationaal en Julia Wouters.

Webinar

18 maart
Dialogue@Work
Lanceren nieuw Vakbondsmede-financieringsprogramma 2021-2030 met ministerie van Buitenlandse Zaken.

20 april
Webinar over IMVO-pensioenconvenant
CNV Internationaal beantwoordt praktische vragen over IMVO.

29 april
OECD forum side event over outsourcing
CNV Internationaal organiseert een webinar over de verborgen risico's van outsourcing in de metaalmijnbouw in Peru, Colombia en Bolivia.

Webinar

Video

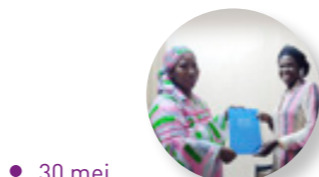
1 mei
Vakbonden werken samen in Niger
Vakbonden trotseren de hitte van 43°C om op Internationale Dag van de Arbeid hun samenwerking te vieren in Niger.



10 mei
Inkopen met respect voor mensenrechten
Op #WorldFairTradeDay lanceren FairTrade en CNV Internationaal met een groot aantal organisaties een stappenplan voor de overheid.

Stappenplan

20 mei
Nicaragua training tegen geweld op het werk voor suikerwerkers
Suikerwerker Rosa María Martínez: Drie jaar lang viel mijn baas me lastig, ik dacht dat dat erbij hoorde.



30 mei
Training jonge vakbondsleiders Senegal
Jongeren leren onderhandelen om te zorgen dat er rekening wordt gehouden met hun belangen.



18 juni
Driedaagse training 'sociale dialoog' in Indonesië
Dit is de start van een proces om samen verbeteringen door te voeren en problemen aan te pakken in de palmolie-sector.

Nieuws

9 augustus
Workshop voor vakbondsvrouwen in Mali
Door training over sociale cohesie en inclusieve sociale dialoog leren vakbondsvrouwen hoe ze constructief kunnen reageren op de sociale onrust in Mali.



25 oktober
Linking Latin America debat
In Den Haag organiseren we een programma rond de geopolitieke impact van China, de VS en Europa met een groot aantal organisaties.

Debat

2 november
Webinar eerlijke energietransitie in de mijnbouw in Colombia.

Webinar

6 november
Vakbondsleiders uit Venezuela op bezoek
CNV ontvangt moedige vakbondsleiders die opkomen voor werknemersrechten en de crisis in hun land onder de aandacht brengen bij Tweede Kamerleden en de Internationale Arbeidsorganisatie ILO.

Nieuws

30 november
Overhandiging petitie #WetgevingNu aan Tweede Kamerleden
40.000 handtekeningen ondersteunen onze oproep met een groot aantal organisaties en bedrijven, o.a. Leger des Heils en Tony's Chocolonely om IMVO-wetgeving in Nederland.

9 december
Leefbaar Loon Webinar
CNV Internationaal en Mondiaal FNV organiseren een webinar samen met Fair Trade Internationaal, waaraan ook vakbondsleider Athit Kong uit Cambodja bijdraagt.

Paper

14 december
CNV-voorzitter Piet Fortuin vergadert met Vietnamese collega en ambassadeur Akkerman
Belangrijke (online) vergadering van de president van de General Confederation of Labour met ambassadeur Akkerman en Piet Fortuin, voorzitter van CNV over de effecten van COVID-19 op werknemers in Vietnam.

16 december
Anneke Westerlaken neemt afscheid als voorzitter van CNV Internationaal

Interview



JANUARI 2021

2021 DECEMBER

11 maart
Live verkiezingsdebat over IMVO
Debat georganiseerd met VNO-NCW, MKB Nederland en Mondiaal FNV.

Debat

15 februari
Nederlandse inzet in Colombia debat
Over de gevolgen van COVID-19 en een pleidooi voor EU-beleid gericht op IMVO en een leefbaar loon in de keten georganiseerd samen met Pax en NIMD en kamerleden.

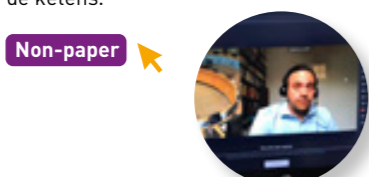
Debat

30 april
Nederlandse première Archeology of workers Guatemala op Movies that Matter Festival
Deze documentaire over vakbondswerk in Guatemala won internationaal veel prijzen en werd opgenomen tijdens de coronapandemie dankzij een bijdrage uit de cao van CNV medewerkers.

Documentaire

18 maart
Rechten van werknemers in handelsverdragen
De eerste bijeenkomst van de Domestic Advisory Group Europese Unie en Midden-Amerika, over het belang van werknemersrechten in de ketens.

Non-paper



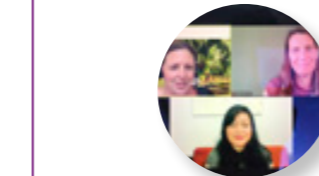
19 mei
Brief aan informateur
CNV Internationaal en Mondiaal FNV roepen de politiek op om ook gezien de wereldwijde aanpak van COVID-19 het Nederlandse budget voor ontwikkelingssamenwerking te verhogen tot de afgesproken norm van 0,7% van het BNP.

Brief

10 mei
Nationaal Handvest Benin
Partnervakbond COSI tekent een nationaal handvest met de ministeries van Arbeid en Financiën en werkgeversorganisatie CNP-B en om toe te zien op het respecteren van arbeidsrechten.

Video

8 juni
Webinar Let's talk Palm Oil Indonesië
CNV Internationaal levert met onze Indonesische palmoliecoördinator een bijdrage aan het webinar van SPOC, het initiatief voor duurzame palmolie.



Juni
Social media campagne tegen geweld en seksuele intimidatie
Samen met Vakcentrale CNV vragen we met voorbeelden uit binnen- en buitenland aandacht voor de problemen en delen we tips en oplossingen. Zo heeft de vakbond in Benin een hulplijn en helpdesk voor vrouwen.

Video



26 juli
CNV Internationaal roept op tot vrijlating van Venezolane vakbondsleider en verpleegkundige
Ada Macquare werd opgepakt omdat ze actie voerde voor betere werk-omstandigheden in de zorg. Veel verpleegkundigen in Venezuela moeten zonder beschermingsmiddelen werken en ontvangen geen salaris.

Oproep

9 juni
Oproep aan mijnbouw-multinational Glencore
CNV Internationaal vraagt de Zwitserse multinational Glencore het recht op vrijheid van organisatie te erkennen, ook voor outsourced mijnwerkers in de Volcan mijn in Peru.

8 oktober
CNV Internationaal wint Partos Innovative Collaborations Award
Met onze digitale enquêtes willen we beter inzicht krijgen in de situatie van werknemers in o.a. Cambodja en Latijns-Amerika, waardoor onze lokale vakbondspartners sterker staan tijdens cao-onderhandelingen.

Award

27 - 29 september
Constructieve duurzame dialoog over palmolie
Directeur Elles van Ark spreekt op de jaarlijkse Sustainable Palm Oil Dialogue, van de European Palm Oil Association (EPOA) en IDH (the Sustainable Trade Initiative) over het belang van een constructieve dialoog en lanceert een Roadmap & call to action.

Roadmap & call to action

25 november - 10 december
Orange the World
CNV Internationaal en partnervakbonden voeren actie tegen geweld en intimidatie op het werk en voor ratificatie van ILO-conventie 190.

24 november
Training onderhandelen over leefbaar loon
Kunnen leven van je werk is van levensbelang. Jongeren en vrouwen uit Benin, Mali, Niger, Senegal en Ivoorkust leren onderhandelen over loonsverbetering en hoe uit te rekenen wat nodig is, juist nu tijdens de COVID-crisis. toeleveringsketens.

5 november
Lobby & Advocacy training voor jongeren in Tunesië
Doel is om de vertegenwoordiging en de stem van jongeren te versterken.

13

1. Verandering in context



De COVID-19-pandemie had in 2021 een significante impact op de economie en op werkenden wereldwijd. Voor miljoenen mensen betekende dit inkomensverlies en onzekerheid. Juist de mensen met de laagste inkomens en de mensen die werkzaam zijn in de informele economie, werden vaak het hardst getroffen. Nog steeds lopen miljoenen mensen het risico hun baan te verliezen als gevolg van sociale uitsluiting en beperkende maatregelen. Tijdens de COVID-19 pandemie werd opnieuw duidelijk hoe belangrijk goede sociale dialoog is: duurzame, constructieve gesprekken tussen werknemers, werkgevers en overheden kunnen de negatieve impact van een crisis verkleinen. Naast de gevolgen van de pandemie, hadden ook nationale of regionale ontwikkelingen grote impact op het werk van vakbonden.

Afrika

In april 2021 werd president Patrice Talon herkozen in **Benin**, voor een tweede ambtstermijn van vijf jaar. Hij kreeg een ruime meerderheid van de stemmen, maar de opkomst was laag. Belangrijke oppositieleiders ontbraken, onder meer door beperkende criteria voor deelname aan de verkiezingen. De spanningen na de verkiezingen in combinatie met de beperkingen door de COVID-19 pandemie, leidden tot inflatie en dalende inkomens. Talon kondigde in zijn inaugurele rede aan dat hij zijn tweede ambtstermijn in het teken van sociaal beleid wil laten staan.

In **Ivoorkust** lijken de gevolgen van de pandemie en de economische crisis enigszins gestabiliseerd. Wat de veiligheidssituatie betreft is er sinds de omstreden presidentsverkiezingen van eind 2020 een opeenvolging van gewapende aanvallen. Het gaat vooral om aanvallen aan de noordelijke grenzen door bendes, die voornamelijk bestaan uit jongeren. Voormalig president Laurent Gbagbo keerde in juni 2021 terug naar Ivoorkust, na zijn vrij spraak door het Internationaal Strafhof. Hij zegt zich samen met zijn voormalige politiek rivaal, de zittende president Alassane Ouattara, in te zullen spannen om de nationale cohesie te versterken. Ouattara werd eind 2020 herkozen dankzij een grondwetswijziging, die een derde termijn mogelijk maakte. Deze verkiezingen en het daarmee gepaard gaande geweld, hebben de gemoederen ook in 2021 zeer verhit. Dit land heeft sinds de onafhankelijkheid 60 jaar geleden nog geen enkele vreedzame machtsoverdracht gekend. Veel jongeren zijn het politieke gekonkel

van de bejaarde politieke leiders meer dan zat. De gemiddelde Ivoiriaan is 19 jaar oud.

In het anders politiek zo stabiele en democratische **Senegal** vonden in 2021 grootscheepse demonstraties en rellen plaats, nadat in maart Ousmane Sonko werd gearresteerd op verdenking van verkrachting. Sonko, één van de belangrijkste oppositieleiders en daarmee rivaal van zittend president Macky Sall voor de verkiezingen in 2024, staat symbool voor een nieuwe generatie van jongere politieke leiders. Het motief van zijn arrestatie zou volgens zijn aanhangers politiek zijn ingegeven en bedoeld om de oppositie uit te schakelen. Dit vermoeden gooide olie op het vuur van de bestaande onvrede over het politieke systeem in Senegal, waarbij de president veel macht heeft. De sociaal-economische crisis verergerde door de beperkende corona-maatregelen. Vooral jongeren en vrouwen werkzaam in de informele sector werden hier de dupe van. Bij de rellen vielen doden en gewonden. De crisis heeft in ieder geval duidelijk gemaakt dat een eventueel derde mandaat van Macky Sall voor velen onacceptabel is.

Ook in **Tunesië** leidden de aanhoudende economische malaise, versterkt door de coronacrisis, de wijdverspreide corruptie en de onvrede over de manier waarop de regering de problemen aanpakte tot grote politieke onrust. Tunesië is een van de door corona economisch zwaarst getroffen landen op het Afrikaanse continent. Als antwoord op de malaise stuurde de zittende president Kais Saied in juli het parlement naar huis.

> DE VERANDERING

Colombia

Vakbondscollectief werkt aan rechtvaardige energietransitie in de kolenmijnbouw

In de mijnbouwregio in het noorden van Colombia is op 4 februari 2021 een vakbondscollectief opgericht, gekoppeld aan het Labour Observatory for a Just Transition in the Coal Supply Chain. "Als vakbondsorganisaties staan we nu samen sterker," vertelt Luis Fernando Ramírez, voorzitter van Sintramienergética, een van de deelnemende vakbonden.

GEZAMENLIJKE STRATEGIE

"We werken nu vanuit een gezamenlijke strategie aan een rechtvaardige energietransitie. Tot voor kort was het nog onmogelijk om samen op te trekken en eensgezind actie te voeren," vertelt Luis Fernando Ramírez, Steeds ontstonden er weer nieuwe vakbonden die onderling sterk concurreerden. Als collectief hebben we nu een eensgezinde strategie waarin de belangrijkste zwaartepunten vastgelegd zijn. Dankzij ons logo zijn we nu ook herkenbaar als collectief. In maart 2021 is er een tripartiete dialoogtafel gehouden met twee organisaties vanuit het vakbondscollectief en vertegenwoordigers van de Colombiaanse overheid en de mijnbouwbedrijven.

Vanuit het collectief is ook het 'Labour Observatory for a Just Transition in the Coal Supply Chain' opgericht. Met het oog op de communicatie van dit observatorium is er een [speciale thematische website](#) ontwikkeld die zowel bedoeld is voor internationale stakeholders als voor Colombiaanse betrokken partijen. De website bevat juridische informatie, richtlijnen en vergelijkbare praktijkvoorbeelden. De verhalen, interviews, nieuwsartikelen en video's, versterken de stem van de werknemers. We laten niet alleen zien wat er in de steenkoolregio's van Colombia aan de hand is, maar ook wat er nodig is om de energietransitie eerlijk te laten verlopen. Het Engelse deel van deze website is gericht op investeerders, bedrijven en overheden om due diligence en verantwoord ondernemen in de steenkoolketen te bevorderen. De Spaanse website is vooral bedoeld voor bezoekers uit Latijns-Amerika en Colombia, vakbonden en werknemers, en overheden en bedrijven in de steenkoolgebieden.

Het collectief is ontstaan dankzij steun van CNV Internationaal.



In de mijnbouwregio in het noorden van Colombia is op 4 februari 2021 een vakbondscollectief opgericht met hulp van CNV Internationaal.



Vakbondsleider Luis Ramirez over het Vakbondscollectief:
"Als vakbondsorganisaties staan we nu samen sterker, we werken vanuit een gezamenlijke strategie aan een rechtvaardige energietransitie".



De premier werd ontslagen en het Hooggerechtshof is op non-actief gesteld vanwege beschuldigingen van corruptie. De Tunesische bevolking is zeer verdeeld over dit optreden van de president: was dit een noodzakelijke stap om de rust te herstellen in de jonge democratie of een staatsgreep en een stap terug naar de dictatuur van vóór de Arabische Lente?

Partnervakbonden gesteund door CNV Internationaal (uitgesplitst per land / vakbondscoalitie)



Nationaal → 36

Regionaal/sub-nationaal → 40

Vakbondscoalitie → 4

Mali heeft opnieuw een zeer moeilijk jaar achter de rug. Gewelddadige jihadisten in Noord- en Centraal-Mali zorgden voor onrust. Dit dwong veel mensen te vluchten naar de hoofdstad Bamako, waar het levensonderhoud zeer duur is. Hoewel het aantal besmettingen eind 2021 afnam, heeft COVID-19 een grote impact gehad op het leven van veel Malinezen. Zo heeft de pandemie geleid tot een scherpe daling van de economische groei (van 5,5% in 2020 naar 3,2% in 2021). De militaire junta die aan de macht kwam na een staatsgreep, de tweede in negen maanden, kwam verplichtingen niet na, waardoor het land met ernstige economische en politieke problemen kampt. De toenemende onveiligheid, de economische crisis en corona veroorzaakten veel onvrede, met demonstraties en stakingen als gevolg. Ook heeft de overgangsregering zich niet gehouden aan haar politieke toezeggingen aan de Economische Gemeenschap van West-Afrikaanse Staten (Economic Community of West African States (ECOWAS)) om vrije verkiezingen te organiseren vóór februari 2022 en de macht over te dragen aan een burgerregering. Om deze reden heeft ECOWAS Mali economische sancties opgelegd en diplomatiek geïsoleerd. Inmiddels zijn er nieuwe sancties toegevoegd, waaronder bevriezing van de

Aantal leden van ondersteunde partnervakbonden (excl. Vietnam)



2021 → 2.358.235

Aantal mannelijke leden (excl. Vietnam)



2021 → 1.413.496

Aantal vrouwelijke leden



2021 → 944.739

Aantal jongere leden



2021 → 645.671

tegoeden van Mali bij de centrale bank, sluiting van de grenzen met de buurlanden en terugtrekking van ambassadeurs.

Begin 2021 vond de allereerste democratische presidentswisseling plaats in **Niger**: de zittende president Mahamadou Issoufou droeg het stokje vreedzaam over aan zijn partijgenoot Mohammed Bazoum. Hem wachten enorme uitdagingen, onder meer op het gebied van veiligheid en corruptiebestrijding. De sociale dialoog tussen de regering en vakbonden droeg bij aan relatieve maatschappelijke rust in 2021. In mei ontmoette de president vijf vakbonden en sprak daarbij over het belang van samenwerking. Veranderingen komen echter moeizaam op gang, omdat beloften uit het verleden niet worden nagekomen. Ondanks de relatieve politieke rust en een meer constructieve opstelling van de regering, wordt het vakbondswerk bemoeilijkt door de pandemie en het niet respecteren van fundamentele vrijheden en rechten.

Azië

In **Cambodja** kwamen de gesprekken over minimumloon voor werknemers buiten de textielindustrie stil te liggen vanwege COVID-19. De toerismesector en sectoren die hier rechtstreeks afhankelijk van zijn, zoals taxibedrijven en horeca, zijn het hardst getroffen door de pandemie. Aangezien toerisme hier de op één na grootste sector is, heeft dit een grote impact gehad op de economie en de werkgelegenheid. Hierdoor is het inkomen van veel werknemers gedaald. In 2020 verloor Cambodja haar EBA-status (Everything But Arms). De impact hiervan op de economie is nog niet duidelijk, omdat de effecten van de pandemie vele malen groter zijn.

In **Vietnam** is de situatie voor veel werknemers verslechterd in 2021, vooral door de pandemie. Miljoenen mensen zijn in lastige situaties terechtgekomen door verlies van inkomen of werk. Vakbondspartner VGCL heeft zijn werkzaamheden om die reden moeten aanpassen. Sociale dialoog op fabrieksniveau was vaak onmogelijk door

beperkende maatregelen. Hierdoor konden geen grote veranderingen plaatsvinden op het gebied van sociale dialoog. Ook konden er geen fysieke trainingen gegeven worden, dit zorgde voor vertragingen in de uitvoering van ons werk.

In **Indonesië** hebben de vakbonden een belangrijke overwinning behaald in 2021. Het Indonesische constitutionele hof oordeelde dat bij de totstandkoming van de Omnibuswet niet het juiste wetgevingsproces was gevolgd. Deze wet is gericht op het vergroten van economische investeringen en industrialisatie in het land. Het gevolg van de rechterlijke uitspraak is dat de regering nog twee jaar de tijd krijgt om het juridische proces van de Omnibuswet te herzien. Gebeurt dit niet, dan wordt deze als volledig ongrondwettelijk beschouwd. De rechtbank heeft de feitelijke inhoud van de wet niet terzijde geschoven. Het aanhoudende protest van vakbonden, waaronder onze partner KSBSI, heeft effect gehad. De uitspraak van de rechtbank schept nieuwe mogelijkheden om te zorgen dat de wet geen arbeidsrechten ondermijnt. 'Just transition' is ook een belangrijk thema in Indonesië. In het kader hiervan is de wet inzake de harmonisatie van belastingvoorschriften (HPP) aangenomen. Deze omvat onder meer de vaststelling van de belasting op CO₂-uitstoot, die op 1 april 2022 inging. Onze vakbondspartner KSBSI pleit ervoor dat de inkomsten uit deze belasting ten goede komen aan milieugerichte programma's en programma's voor een rechtvaardige overgang. Het gaat dan met name om werknemers die de gevolgen zullen ondervinden van de industriële overgang naar schone energie.

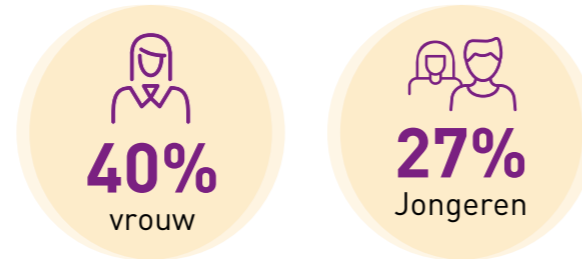
Latijns-Amerika

Ook in Latijns-Amerika is de impact van de COVID-19-pandemie groot. De overheid in **Bolivia** probeert de meest kwetsbare bevolkingsgroepen te beschermen. Maar de crisis bracht structurele zwakheden in het land aan het licht, zoals de beperkte capaciteit van het zorgstelsel en sociale zekerheidsprogramma's en de grote mate van informele arbeid in het land.

Peru bevond zich in 2021 nog steeds in een 'nood-situatie op gezondheidsgebied'. Pedro Castillo, afkomstig uit het onderwijs en de vakbeweging, won

Aantal leden van partnervakbonden (uitgesplitst m/v (vakcentrale, sectorale federatie, vakbondscoalitie) (excl. Vietnam)

Totaal → **2.358.235**



de presidentsverkiezingen, maar dit heeft nog niet geleid tot sociale rust in het land. De hoop is wel dat er binnen de nieuwe regering meer begrip zal zijn voor het belang van een sterke vakbeweging en vakbondsvrijheid. Dat geldt vooral in de mijnbouwsector, die heel belangrijk is voor het land.

Guatemala heeft het laagste aantal inwoners dat gevaccineerd is, vergeleken met buurlanden. Een efficiënte vaccinatiestrategie ontbreekt, waardoor de gezondheids crisis als gevolg van COVID-19 blijft voortwoekeren. De sociale en politieke situatie in het land verslechtert bij gebrek aan besluitvaardigheid van de regering om de pandemie aan te pakken. Ook is er veel corruptie bij overheidsinstellingen, waartegen de regering te weinig doet. De rechtsstaat gaat zienderogen achteruit, zo worden openbaar aanklagers en rechters vervolgd en gedwongen het land te verlaten. De VN heeft openlijk vraagtekens gezet bij de rol van het openbaar ministerie in de bedreiging en vervolging van mensenrechtenverdedigers in Guatemala.

In **Venezuela** is de economie de afgelopen jaren aanzienlijk gekrompen. In de periode van 2014-2020 vertoonde het reële BBP een cumulatieve daling van 74%. In 2017 sloeg de hyperinflatie toe met vernietigende gevolgen voor de koopkracht. Daarnaast daalde de werkgelegenheid en nam informeel werken toe. 94,5% van de bevolking leeft

in armoede, waarvan 76,6% in extreme armoede. Zes miljoen Venezolanen zijn geëmigreerd naar landen in de regio, zoals Colombia en Peru. Van de achtergebleven bevolking is bijna zestig procent werkloos. In september 2021 kon met het reële minimumloon slechts 0,69% van de dagelijkse basisbehoeften gekocht worden, terwijl dat in december 2000 nog 67% was. Zo had een gezin in september 2021 wel 46 minimumlonen nodig om voldoende levensmiddelen te kunnen kopen om in de dagelijkse voedselbehoefte te kunnen voorzien. In **Colombia** heeft het Nationaal Agentschap voor de Mijnbouw (ANM) besloten om twee mijnen 'niet levensvatbaar' te verklaren als gevolg van alle

milieuverplichtingen. De druk om minder fossiele brandstoffen te gebruiken, heeft grote gevolgen voor de mijnbouw en de duizenden mensen die er werken. Aan de andere kant waren de kolenprijzen in 2021 nog steeds hoog. Mijnbouwproducten die verband houden met veranderingen in de energievoorziening vertonen een opmerkelijke groei.



> DE VERANDERING

Indonesië

Uitstel Omnibuswet Indonesië dankzij aanhoudend verzet

De Indonesische regering krijgt twee jaar de tijd om de omstreden Omnibuswet te herzien. Dit oordeelde het Indonesische constitutionele hof op 25 november. Volgens het hof is de Omnibuswet 'juridisch gebrekkig' tot stand gekomen. Vakbonden, waaronder partnervakbond KSBSI, uiten al lange tijd hun zorgen, omdat zij vrezen dat de nieuwe wet arbeidsrechten zal ondermijnen.

ARBEIDSRECHTEN

In februari 2020 presenteerde de Indonesische president Joko Widodo een eerste ontwerp van de zogenoemde Omnibuswet.

Dit wetsvoorstel is gericht op het vergroten van economische investeringen en industrialisatie in Indonesië.

Niet lang daarna kwamen vakbonden - waaronder vakcentrale KSBSI - en milieuactivisten in opstand. Zij vrezen dat de wet de arbeidsrechten ondermijnt en de ontbossing vergroot. Ondanks de protesten werd de wet in

oktober 2020 aangenomen.

In november 2021 oordeelde het Indonesische constitutionele hof dat niet het juiste wetgevingsproces is gevolgd. De regering heeft twee jaar de tijd om het juridische proces van de Omnibuswet te herzien, anders wordt deze als volledig ongrondwettelijk beschouwd. Ondanks de maatschappelijke protesten heeft de rechtbank de feitelijke inhoud van de wet niet terzijde geschoven. Dat betekent dat de wet van kracht blijft totdat de procedurele wijzigingen zijn aangebracht.

NIEUWE MOGELIJKHEDEN

De uitspraak van de rechtbank is de verdienste van de tegenstanders van de wet, waaronder vakcentrale KSBSI. De uitspraak schept in ieder geval nieuwe mogelijkheden voor vakbonden om het proces te beïnvloeden en de druk op te voeren zodat arbeidsrechten niet meer worden ondermijnd.



Samen met DECP, Dutch Employers' Cooperation Programme (het ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW) traint CNV Internationaal in Indonesië trainers van werkgeversorganisatie APINDO als van partnervakbond KSBSI.



Tijdslijn voorkomen ondermijning arbeidsrechten in nieuwe Omnibuswet

Januari - Februari 2020

Partnervakbond KSBSI vormde een juridisch team en maakte een analyse van de voorstellen voor de Omnibuswet.

Mei-juli 2020

Het tripartiete proces leidt niet tot concessies door de regering.

September 2020

Nog steeds geen concessies door regering en inbreng vakbonden wordt afgewezen.

November 2020

Partnervakbond KSBSI spant een rechtszaak aan voor rechterlijke toetsing.

Oktober 2021

Omnibuswet wordt ongrondwettelijk verklaard. Dit betekent dat het proces binnen 2 jaar opnieuw moet worden gedaan. De wet blijft intussen wel van kracht.

April 2020

Partnervakbond KSBSI en andere vakbonden ontmoeten president Jokowi voor een dialoog. Dit leidde tot een akkoord over een tripartiet proces.

30 juli 2020

Gelijktijdige demonstraties in heel Indonesië georganiseerd door KSBSI.

Oktober 2020

Omnibuswet wordt geratificeerd zonder enige wijzigingen.

November 2020 - oktober 2021

Rechterlijke toetsing.

Vanaf eind 2021

KSBSI werkt aan een impactstudie en lobbyt ook bij EU-instellingen in verband met CEPA-onderhandelingen en gebruikt dit om aan te tonen dat arbeidsrechten in Indonesië worden bedreigd.

2. Resultaten



CNV Internationaal versterkt de positie van werknemers in zowel de formele als de informele economie.

In het VMP-programma Dialogue@Work werken we aan de volgende overkoepelende resultaten:

- De inclusieve sociale dialoog versterken;
- Arbeidsrechten, met name in de waardeketen, verbeteren;
- De inzetbaarheid van jongeren vergroten;
- Het realiseren van gelijke arbeidsrechten voor en meer zeggenschap van vrouwen op het werk.

Dankzij onze intensieve samenwerking met lokale partnervakbonden kunnen wij impact maken 'on the ground'. In dit hoofdstuk zijn de belangrijkste resultaten in kaart gebracht.

2.1 Versterking van de inclusieve sociale dialoog

Onze vakbondspartners werken in een uitdagende context. Veiligheid, gezondheid en economische omstandigheden van werkenden staan ernstig onder druk. Ook zien we een krimpende ruimte voor maatschappelijke organisaties, waaronder vakbonden. In het Vakbondsmedefinancieringsprogramma Dialogue@Work blijven we werken aan het versterken van de capaciteit van onze vakbondspartners. Dit doet CNV Internationaal door kennis en vaardigheden te vergroten en samenwerking met andere vakbonden en organisaties te stimuleren, zoals met de ILO, ITUC en ETUC.

Aantal wettelijk vastgestelde cao's
(mits mede afgesloten dankzij
interventies vanuit het VMP)

2021 → **28**



Aantal begunstigen
van cao's die zijn
afgesloten

2021 → **55.920**



Aantal vrouwelijke
begunstigen
van cao's die zijn
afgesloten

2021 → **14.150**



Aantal jongere
begunstigen
van cao's die zijn
afgesloten

2021 → **35.916**



Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)



Sociale dialoog → **82**

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)

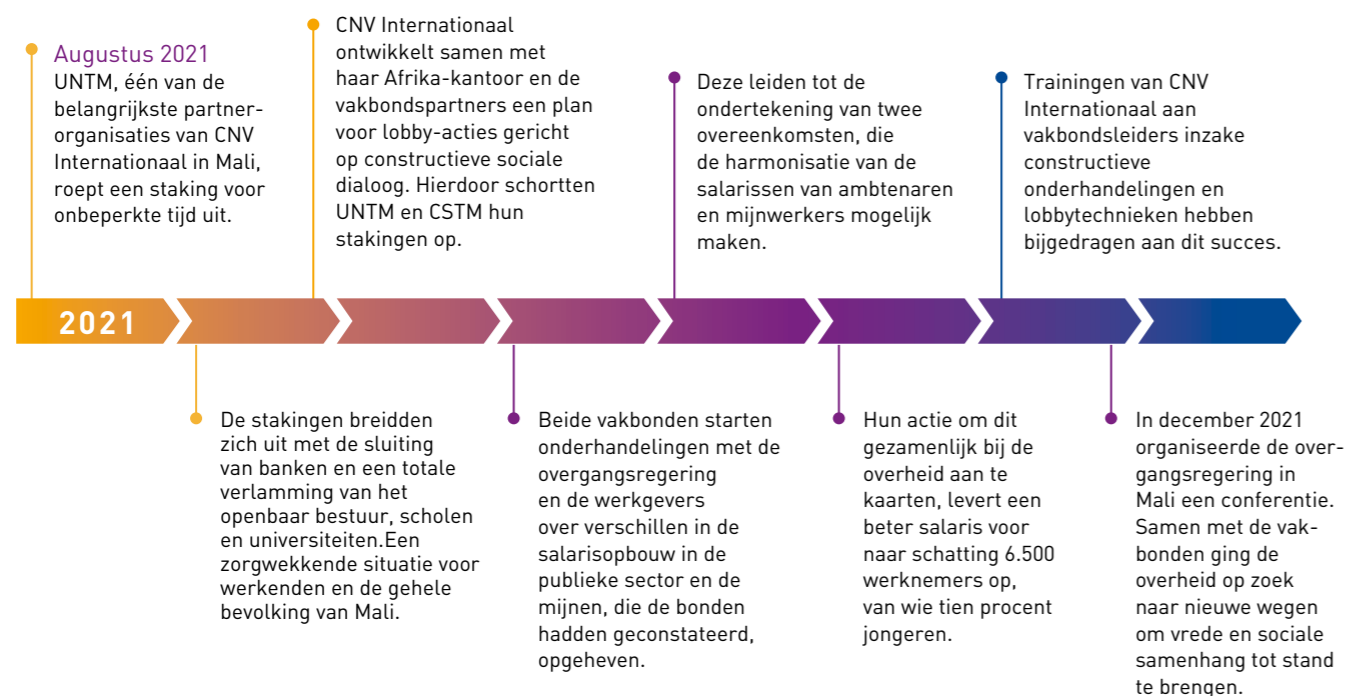


Totaal → **200**

Op het vakbondsfront is in **Mali** na een periode van onrust opmerkelijke vooruitgang geboekt. In augustus riep UNTM, één van de belangrijkste partnerorganisaties van CNV Internationaal in Mali, een staking voor onbeperkte tijd uit. Ook de CSTM, een andere belangrijke nationale vakbond organiseerde stakingen. De stakingen breidden zich uit met de sluiting van banken en een totale verlamming van het openbaar bestuur, scholen en universiteiten. Een zorgwekkende situatie voor werkenden en de gehele bevolking van Mali. De stakingen dreigden ook de uitvoering van ons

actieplan 2021 in gevaar te brengen. Daarom zette CNV Internationaal, in samenwerking met haar Afrika-kantoor succesvolle lobby-acties op. Hierdoor schortten UNTM en CSTM hun stakingen op. Ze startten onderhandelingen met de overgangsregering en de werkgevers. Deze leidden tot de ondertekening van twee overeenkomsten, die de harmonisatie van de salarissen van ambtenaren en mijnwerkers mogelijk maakten. Hiermee werden verschillen in de salarisopbouw in de publieke sector en de mijnen, die de bonden hadden geconstateerd, opgeheven. Hun actie om

Tijdslijn op weg naar constructieve sociale dialoog in Mali



Totaal

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)	200
Voorstellen op de agenda van beleidsmakers (bij maatschappelijke organisaties en vakbonden, sociale/internationale instellingen zoals bijv. ITUC/ILO/VN, overheden, private sector, certificeringsorganisaties), per resultaatgebied	133
- Overheid, EU, etc.	25
- Werkgevers- en certificeringsorganisaties	24
Beleidsveranderingen (Overheid, EU / Werkgevers en certificering organisaties)	49

dit gezamenlijk bij de overheid aan te kaarten, leverde een beter salaris voor naar schatting 6.500 werknemers op, van wie tien procent jongeren. De trainingen aan vakbondsleiders inzake onderhandelingen en lobbytechnieken hebben bijgedragen aan dit succes. De UNTM en CSTM dienden bij de Malinese overheid twee klachten in over de salarissen in de publieke sector en in de mijnen. In de hierop volgende onderhandelingen met de overheid konden beide bonden hun lobby- en onderhandelingstraining ruim inzetten. En met resultaat!

In december organiseerde de overgangsregering in Mali een conferentie (la Conférence des Forces Vives de la Nation Malienne). Deze conferentie is het resultaat van het door CNV Internationaal ondersteunde nationale forum 'Het probleem van vrede en sociale cohesie in Mali: rol en verantwoordelijkheid van vakbonden en maatschappelijke organisaties'. Samen met de vakbonden ging de overheid op zoek naar nieuwe wegen om vrede en sociale samenhang tot stand te brengen. De lobby-acties van de vakbondsleiders, samen met de leiders van het vrouwencollectief bij de regering, dwongen de overgangsregering te besluiten tot het oprichten van de Nationale Raad voor Sociale Dialoog. Deze CNDS is een tripartiete instelling die de regering, de werkgevers en de vakbonden bijeenbrengt om arbeidsconflicten te voorkomen en bij te dragen aan sociale vrede.

Ook dankzij goede lobby is secretaris-generaal van de UNTM, Yacouba Katilé, gekozen als voorzitter

van de Sociaal Economische Raad. Het is de eerste keer in West-Afrika dat een vakbondsleider is gekozen tot voorzitter van een dergelijk adviesorgaan van de overheid. Zijn collega, Guindo Amion, is gekozen als lid van de Nationale Raad voor de Transitie, die is ingesteld door het parlement. Deze vakbondsleiders kunnen zo nog beter de belangen van werknemers behartigen in een duurzame sociale dialoog. Zonder de intensieve lobby en activiteiten vanuit het programma van de CSTM en UNTM was dit niet gebeurd.

In **Benin** heeft vakbondspartner COSI Bénin zich ingezet voor het versterken van de intersyndicale; een samenwerkingsverband van zes vakcentrales. Onze partnervakbond heeft een actieve lobby gevoerd voor het ratificeren van ILO-Conventie 129, voor Arbeidsinspectie in de Landbouw.

Situaties waarin capaciteitsversterking van vakbondspartners is gerealiseerd



Totaal verbeterde samenwerking → **74**

Gender → **23**

Kennisversterking → **144**

> DE VERANDERING

Afrika

Benin verhoogt minimumloon

“Onze inspanningen werpen hun vruchten af,” aldus Noël Chadaré, secretaris-generaal van vakbonds-partner COSI Benin. Hij doelt daarmee op de aankondiging van de regering, in december 2021, het minimumloon in 2022 te verhogen. COSI en andere vakbonden oefenden hiervoor langdurig druk uit.

Sinds 2016, toen Talon president van Benin werd, vaart het land een liberale koers. Dat pakt niet goed uit voor veel werkenden op het gebied van salaris, sociale voorzieningen en belasting. COSI overlegde veelvuldig met andere vakbonden over verbetering van de positie van werknemers en sprak daarnaast regelmatig met werkgeversorganisaties en autoriteiten. Steeds weer stond het minimumloon op de agenda. Ook in de media en tijdens openbare toespraken werd verhoging van dit loon steeds aan de orde gesteld. Volgens Chadaré is het belangrijk om in gesprek te blijven en de overheid ook

te overtuigen van het belang van een goede sociale dialoog: “Het komt erop aan onze overtuigingskracht vast te houden. De strijd is nooit voorbij. Ons doel is nu dat de mate waarin het minimumloon wordt verhoogd, voor werknemers daadwerkelijk het verschil maakt voor een betere kwaliteit van leven.” Het blijft belangrijk dat de vakbond nauwlettend toeziet op het daadwerkelijk invoeren van een hoger loon.

.....
[Lees hier meer over de kracht van sociale dialoog in Benin in tijden van crisis:](#)

[Website](#) ➔

.....
[Bekijk hier een video waarin Noël Chadaré met verschillende autoriteiten spreekt over werk-omstandigheden in de landbouw-sector:](#)

[Video](#) ➔



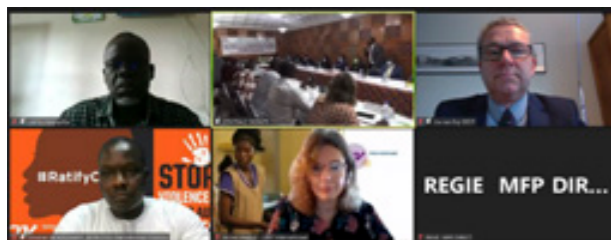
‘Is dit alles? Wat dachten jullie dan? Dit is alleen maar een informatiebijeenkomst.’



“Ons doel is dat de verhoging van het minimumloon, voor werknemers daadwerkelijk het verschil maakt voor een betere kwaliteit van leven”,
Noël Chadaré,
leider partnervakbond
COSI-Benin



Ook voerden zij lobby met de intersyndicale tijdens een missie van het ministerie van Arbeid voor verhoging van het minimumloon. Beide acties zijn succesvol, met duidelijke toezeggingen vanuit de regering. Daarnaast hebben de bonden COSI en CSA er samen met de overheid op aangedrongen dat de Nationale Werkgeversorganisatie van Benin (CNP-Benin) en het Nationaal Werkgeversverbond van Benin (CONEB) op korte termijn starten met de onderhandelingen over verhoging van het minimumloon.



CNV Internationaal heeft samen met DECP in **Ivoorkust** een webinar georganiseerd over internationale arbeidsnormen van de ILO en de OESO-richtlijnen. Als resultaat van dit tweedaags webinar werden

onder meer ILO-Conventie 87 en de OESO-richtlijnen inzake de internationale sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen (ICSR) ondersteund door de werkgeversorganisatie in Ivoorkust. De leden van de Confédération Générale des Employeurs de Côte d'Ivoire (CGECI) hebben zich gecommitteerd om ILO C-87, over de vrijheid van vakverenigingen en de bescherming van vakverenigingsrechten en de OESO-normen inzake de internationale sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen (ICSR) te verspreiden en ervoor te zorgen dat deze normen in Ivoorkustse ondernemingen worden nageleefd. Aan dit webinar deden twintig vakbondsleiders mee (waarvan vijf vrouwen) en tien vertegenwoordigers van de werkgevers CEGCI. Deze tweedaagse opleiding werd georganiseerd door CNV Internationaal en is mede ondersteund door de DECP.

Tijdens een kabinetsvergadering in **Niger**, kregen ministers de opdracht van de minister van Ambtenarenzaken om binnen hun ministeries technische interdepartementale commissies op te zetten voor sociale dialoog. Dit is het

resultaat van intensieve gesprekken en lobby van de CNT over dit onderwerp. Daarnaast is het CNT deel geworden van ITN; een intersyndicaal samenwerkingsverband opgericht door vier van de vijf meest representatieve vakcentrales van Niger. Doel is gezamenlijk bij te dragen aan het bevorderen van een inclusieve sociale dialoog voor de sociaaleconomische ontwikkeling van Niger, waarbij de rechten van alle werknemers worden gewaarborgd, zowel in de formele als informele economie, inclusief jongeren, vrouwen en gehandicapten.

In **Niger** kreeg de capaciteitsversterking van vooral jonge leden van partnervakbond CNT in 2021 veel aandacht. Zo stonden tijdens de trainingen voor vakbondsleiders een constructieve en inclusieve sociale dialoog, arbeidsrechten, sociale bescherming, leiderschap en inzetbaarheid van jongeren centraal. Aan de training deden veel vrouwen en jongeren mee. Daarnaast namen CNT-jongeren deel aan een online webinar dat de Afrikaanse vakbondsorganisatie ITUC Afrika organiseerde. Aanleiding hiervoor was een studie over de inclusie van jongeren in beleidsontwikkeling en een workshop over leiderschap. Ook namen de jongeren deel aan drie online workshops georganiseerd door ACTRAV/ILO over hun sociale bescherming en inzetbaarheid. Daarnaast waren er voor de jongeren twee trainingsworkshops over arbeidsrecht en sociale bescherming, georganiseerd door de vijf vakcentrales die samen de ITN vormen, met financiering van ILO-ITUC. In de tweede helft van het jaar heeft ITUC Afrika de jongeren van de CNT uitgenodigd voor webinars die door CNV Internationaal werden gefinancierd.

De sociale dialoog speelde een belangrijke rol in **Senegal** met betrekking tot het naleven van internationale arbeidsnormen. Door gebruik te maken van toezicht- en klachtensystemen dwong vakbond UDTS bij vier Senegalese bedrijven naleving van de arbeidswetgeving af. Het ging daarbij om het naleven van ILO-verdragen 87, 98 en 135. Daarnaast is een ontslagpoging aan de kaak gesteld bij een bedrijf dat werknemers om economische redenen op straat zette tijdens de pandemie. Twee andere bedrijven werden

aangesproken op de schending van de vrijheid van vereniging.

Vakbond UDTS noteerde diverse gedeeltelijk positieve ontwikkelingen in de vier bedrijven:

- Twyford hield zich aan de drie afspraken over naleving van de drie ILO-verdragen, maar zag, tegen alle verwachtingen in, toch af van de ondertekening van het memorandum van overeenstemming dat uit de vakbondsonderhandelingen was voortgevloeid;
- Bij Ikagel werden meer dan 100 werknemers van ontslag gered dankzij de steun van de vakbondsvertegenwoordigers van de UDTS;
- De directies van Dakarnav en TOM blijven de ILO-verdragen 87 en 98 schenden door de werknemers te verplichten zich aan te sluiten bij 'gele' vakbonden, die gecontroleerd worden door de directie en dicht bij haar belangen staan.

Verder zijn er in Senegal twee concrete veranderingen waardoor de praktijk van Sociale Dialoog is verbeterd:

- De institutionalisering van driemaandelijks vergaderingen tussen de regering en de vakbonden. Doel is ervoor te zorgen dat de eisen van de vakbonden optimaal worden behandeld, met inachtneming van de verplichtingen van de staat en het budgettaire en financiële evenwicht;
- De ontwikkeling van een nationaal plan ter versterking van de sociale dialoog door de minister van Arbeid, in samenwerking met de Hoge Raad voor de Sociale Dialoog.

Afrika

Om de positie van informele werkers te verbeteren, heeft ons regioteam van CNV Internationaal in Afrika, BCPA, twee webinars over youth employability georganiseerd: één over het benutten van het demografisch potentieel (meer jongeren) en de transitie van de informele naar de formele economie. De tweede ging over het ontwikkelen van coherent beleid om youth employability en de financiering hiervan te bevorderen. Deze webinars droegen bij aan de kennisversterking van vakbonden en van informele werknemers, werkgeversorganisaties en andere belanghebbenden (deskundigen van het ministerie van Financiën, het ministerie van Planning en Ontwikkeling, het ministerie van



Arbeid, het ministerie van Financiën, het ministerie van Landbouw). De webinars brachten bovendien alle relevante betrokken actoren bijeen. Het gebrek aan kennis en informatie over de informele economie behoren tot de moeilijkheden die werknemers ondervinden. Een betere organisatie van de sector, capaciteitsopbouw en toegang tot passende informatie en diensten zouden de moeilijkheden van de werknemers kunnen verlichten. Er zijn twee

Gevallen waar aan kennisontwikkeling is gedaan (in de vorm van onderzoeken, trainingsmateriaal, guidelines, beleidsvoorstellen en dergelijke)

Totaal → **49**



regionale onderzoeken uitgevoerd die de basis vormen voor de landenprogramma's van 2022. Verder heeft BCPA een studie laten uitvoeren naar de naleving van de arbeidsrechten in multinationale en particuliere ondernemingen in Benin, Ivoorkust, Mali, Niger en Senegal. De uitkomsten uit deze studie gebruiken we om vanaf 2022 concrete acties en activiteiten op te zetten.

Azië

Op 10 december, Dag van de Mensenrechten, diende onze partnervakbond in Cambodja CLC samen met andere vakbonden verschillende petitie's in bij het ministerie van Werkgelegenheid. Deze petitie's gingen onder andere over:

- Minimumloon in de sectoren toerisme, transport en constructie;
- Werkzekerheid voor werknemers getroffen door COVID-19;
- Vrijlating van vakbondsleden;
- Waarborging van het recht op organisatie en het stakingsrecht voor werknemers;
- Verzoek tot inspectie van bedrijven die niet voldoen aan wetgeving met betrekking tot ontslaan van werknemers en vakbondsleden.

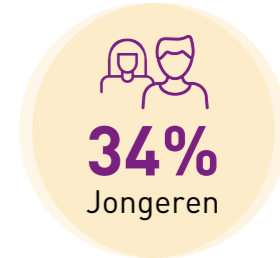
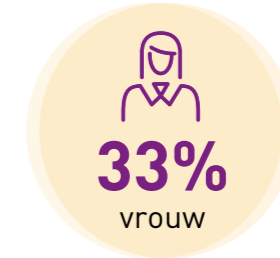
Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap



2021 → **5.544**

Deelnemers aan leerevenementen

Totaal → **5.544**



Bij het in ontvangst nemen van de petitie's gaf het ministerie aan dat het zich zal inzetten om arbeidsrechtenkwesties op te lossen en om gelegenheid te geven aan CLC en aangesloten federaties om deel te nemen aan sociale dialoog-bijeenkomsten met het ministerie. Ook dankzij een goede lobby van de bonden, kunnen vakbondsleden aanspraak maken op sociale uitkeringen en bijstand als zij door COVID-19 tijdelijk geen werk hebben.

In **Cambodja** is een cao ondertekend, waarvan 510 werknemers (waarvan 460 vrouwen) direct profiteren. Dit is een resultaat van een goede sociale dialoog om de rechten van de werknemers te bevorderen. Door de directe interventie van dit project zijn twee Most Representative Status (MRS)-certificaten geregistreerd, zowel voor de vakbonden van de International School Phnom Penh (ISPP) als de HCC Angkor. Beide bonden zijn aangesloten bij CTSWF Federatie (gericht op de sector toerisme) onderdeel van vakcentrale CLC. Dankzij dit certificaat kon CTSWF onderhandelingen doen en is de cao in HCC Angkor Company ondertekend voor de periode 2022-2023. Bij de vakbonden van de ISPP zijn de onderhandelingen over de cao voor het schoonmaakbedrijf van de beroemde Angkor Wat tempels, met een bereik van bijna 300 werknemers, nog aan de gang. De regering van **Indonesië** heeft besloten de werkloosheidsuitkering, de zogeheten pre-

employment assistance voor werkzoekenden, uit te breiden tot 2,8 miljoen mensen. Dit dankzij een goede lobby van onze vakbondspartner KSBSI. Elly Rosita, voorzitter van KSBSI, en leden van de Nationale Raad van Bestuur, hadden ook een ontmoeting met de staf van president Joko Widodo om een strategie van de werkloosheidsuitkeringen, ofwel Kartu Pra-Kerja, te bespreken. Hierbij is gesproken over uitbreiding van het beleid van het pre-employment card program vanwege het toenemende aantal werknemers, met zowel tijdelijke als vaste contracten, dat is ontslagen als gevolg van COVID-19. De uitkering geldt totdat de productie weer normaal is.

Ook heeft KSBSI als onderdeel van de Alliantie van Vakverenigingen in Oost-Java een overeenkomst ondertekend met de werkgeversorganisatie APINDO en het Ministerie van Manpower om samen te werken bij de economische en sociale behandeling van werknemers die door COVID-19 zijn getroffen. Hierbij heeft het ministerie toegezegd om voor 60 ontslagen werknemers economische bijstand te verlenen. De bedrijven die lid zijn van APINDO hebben toegezegd ontslagen werknemers opnieuw aan te nemen als het economisch beter gaat. Bedrijven die zich economisch hebben hersteld, hebben werknemers weer in dienst genomen.

De Nederlandse ambassadeur in **Vietnam** sprak haar grote waardering uit voor de vruchtbare samenwerking tussen de officiële vakbond VGCL en CNV Internationaal. Belangrijke resultaten zijn onder meer:

- Een betere sociale dialoog;
- Een opleiding over sociale dialoog voor VGCL-trainers;
- Het actieplan om de gevolgen van COVID-19 aan te pakken.

Tijdens de online ontmoeting tussen de voorzitters van de vakcentrales, de heer Nguyen Dinh Khang van VGCL en Piet Fortuin van CNV Internationaal, werd gesproken over het belang van een duurzame sociale dialoog, juist ook tijdens een gezondheidscrisis.

Latijns-Amerika

Betere positionering van mijnbouwarbeidsvraagstukken bij Nederlandse pensioenfondsen is een belangrijk resultaat van 2021. Nederlandse pensioenfondsen hebben zich aangesloten bij belangenbehartigingsacties tegen transnationale mijnbouwbedrijven waarin zij beleggen. Dit om de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen tussen bedrijf en vakbonden te bevorderen. Gedegen onderzoek heeft geholpen om hen achter de acties tegen *de zaak Volcan-Glencore* te scharen.

In Colombia is het Werknemerscollectief voor een Rechtvaardige Overgang (Collectivo de Trabajadores por una Transición Justa) opgericht met steun van CNV Internationaal. Dit is een belangrijk platform voor dialoog tussen de vakbonden. Het gemeenschappelijke doel is een rechtvaardige energietransitie in de steenkoolmijnbouw. Het collectief heeft vier prioriteiten vastgesteld bij het streven naar een rechtvaardige energietransitie:

1. Voorbereiding van de vakbonden op een doeltreffende sociale dialoog;
2. Economische diversificatie;
3. Sociale bescherming;
4. Omschakeling op de arbeidsmarkt.

Het collectief heeft daarbij een strategie en een werkplan vastgesteld met vijf organisaties die normaal gesproken niet rond dezelfde tafel zouden zitten. Het werknemerscollectief vormt een unieke

en nieuwe overlegstructuur tussen vakbonden en is een eerste stap ter bevordering van tripartiete en bipartiete sociale dialoog over vraagstukken voor een rechtvaardige energietransitie.

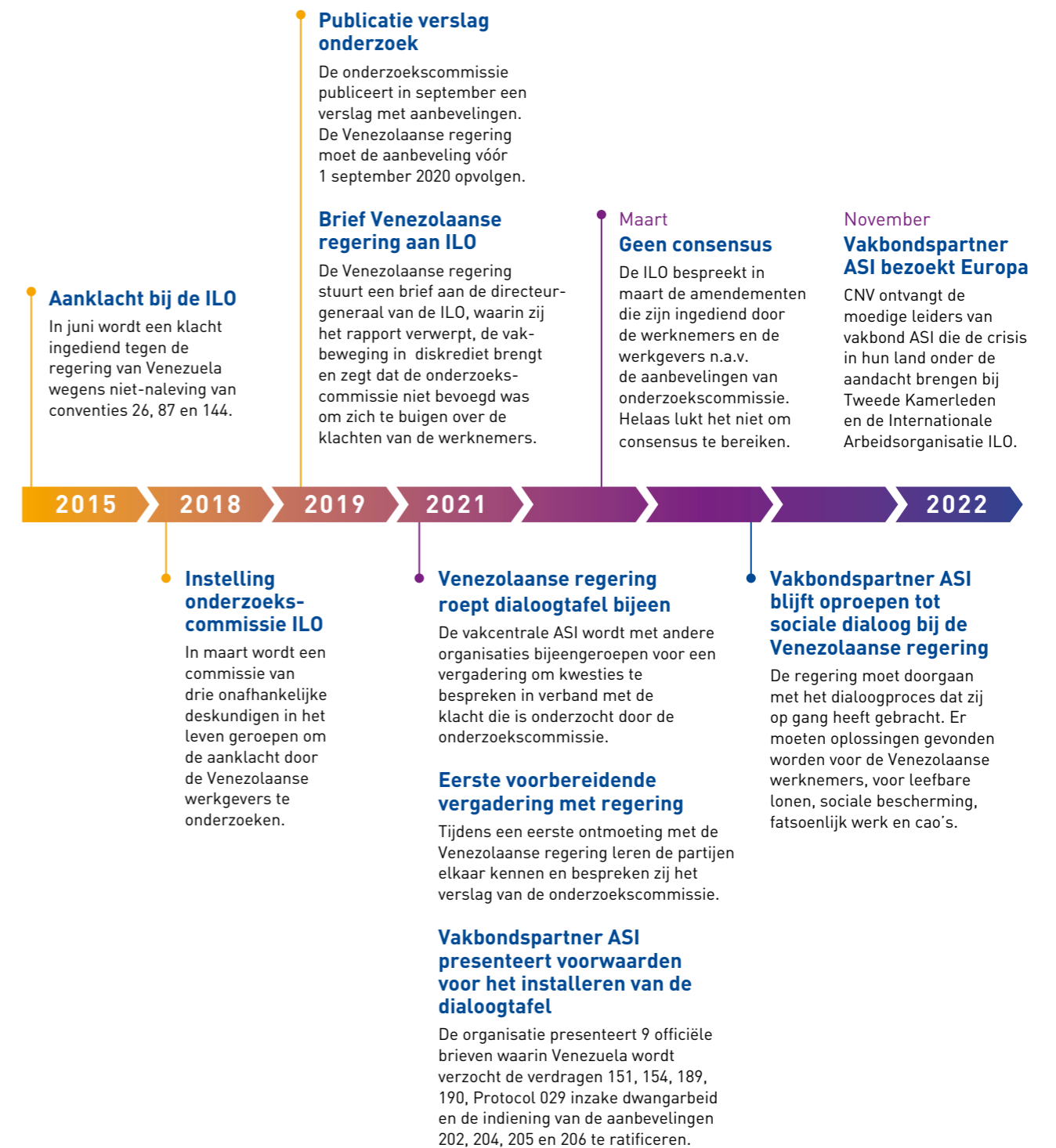
CNV Internationaal heeft voor zowel Colombiaanse als internationale stakeholders een tweetalige *observatorium website* opgezet met good practices, achtergrondinformatie en actuele ontwikkelingen.

Het collectief in Colombia hield ook diverse live 'legal clinics' voor werknemers in de mijnbouwsector. Hier gingen zij in op kwesties als de kwalificatie van beroepsziekten, vakbondsrechten, werktijden, vrijheid van vereniging en outsourcing. Ze werkten op basis van casuïstiek van schending van de arbeidsrechten door multinationals (Glencore en Drummond). Dit bevorderde de kennis van de werknemers en de verdediging van hun rechten. *De clinics zijn terug te kijken op de website van het Observatorium.*

Er is ook een dialoogtafel opgericht tussen de Colombiaanse regering, het bedrijf Prodeco - eigendom van de Zwitserse multinational Glencore - en de organisaties Sintraminergética en Sintracarbón. Samen willen zij oplossingen zoeken ten gunste van de werknemers. Het gaat hierbij om een sociaal plan voor de werknemers die na het terugtrekken van Glencore/Prodeco op straat kwamen te staan.

In **Guatemala** zijn mappings en studies gedaan om samen met de betrokken vakbondspartners de beste strategische insteek te kiezen voor het programma in de agro-industrie aan de zuidkust. De suikerriet- en palmoliesector zijn machtige sectoren in het land. De grote bedrijven hebben veel zeggenschap over het gebied aan de zuidkust, terwijl vakbonden niet (of nauwelijks) worden getolereerd. Deze studies en mappings brengen de situatie in kaart en zijn cruciaal om onze aanpak systematisch te monitoren. Daarnaast zijn er eerste partnerschappen aangegaan met andere lokale actoren die kennis hebben op het gebied van de agro-industrie aan de zuidkust van Guatemala.

Tijdelijk sociale dialoog in Venezuela voor oplossingen voor werknemers, wat betreft hun lonen, sociale bescherming, fatsoenlijk werk en cao's.



In het kader van de 343^e zitting van de Raad van Beheer van de ILO in november 2021, heeft de minister van Arbeid, die de regering van **Venezuela** vertegenwoordigde, een historisch besluit genomen. Hij aanvaarde de resolutie die bij tripartiete consensus was voorgesteld en die de weg opent om tripartiete oplossingen te zoeken voor de problemen die benoemd worden in het ILO-onderzoeksrapport inzake arbeidsrechtenschendingen in Venezuela. Technische bijstand van de ILO, de benoeming van een door de directeur-generaal van de ILO aangewezen bemiddelaar in Venezuela en de voortzetting van de sociale dialoog in Venezuela in 2022 werden aanvaard. Dit is een grote overwinning voor onze partnervakbond ASI. Die was trekker in dit proces en verenigde zowel werkgevers als werknemers in deze gezamenlijke inzet om de Venezolaanse regering over de streep te trekken en akkoord te gaan met de bevindingen van het ILO-onderzoeksrapport. ASI zal ook een voortrekkersrol gaan spelen in de tripartiete sociale dialoog die van start zal gaan om opvolging te geven aan de aanbevelingen uit het ILO-onderzoeksrapport.

De Associatieakkoorden tussen de EU en Peru/Colombia en tussen de EU en Centraal Amerika zijn in 2021 geëvalueerd. CNV Internationaal is vicevoorzitter van de Domestic Advisory Groups (DAG's) voor beide Associatieakkoorden. Deze DAG's zijn zowel ingesteld in Europa als in de landen aan het begin van de waardeketen, als monitoringsmechanisme voor de monitoring van duurzaamheid. We leverden, samen met de vakbondspartners in Peru, Colombia en Centraal Amerika [input op deze evaluatierapporten](#) en droegen cases van arbeidsrechtenschendingen aan in sectoren waar veel Europese investeringen worden gedaan. Denk daarbij aan de mijnbouw-, suikerriet- en palmoliesectoren. CNV Internationaal is kritisch over de evaluatie van het Associatieakkoord EU-Peru/Colombia en vindt deze te weinig inhoudelijk en concreet. Ook pleiten we voor betere monitoring van het associatieverdrag. In 2022 komt het evaluatierapport van het Associatieakkoord EU-Centraal Amerika uit.

2.2 Verbeterde arbeidsrechten, met name in de waardeketen

CNV Internationaal gelooft in een systematische ketenaanpak waarbij door middel van sociale dialoog, trainingen en informatie delen, de werknemersrechten in de gehele keten steeds beter gerespecteerd worden. Impact kan alleen bereikt worden als internationale bedrijven, fabrieken, onafhankelijke vakbonden en overheden met elkaar zijn verbonden in een duurzame sociale dialoog. Het is daarbij essentieel dat dit wordt ondersteund met nationale en Europese wetgeving voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen en dat bedrijven, vakbonden en overheden parallel daaraan ook per economische sector samenwerken in convenanten en standaarden.

Metaal- en pensioenketen

De conferentie van Glasgow over klimaatverandering maakte de urgentie van een rechtvaardige energietransitie meer dan ooit duidelijk. Een vaak vergeten kwestie is dat de overgang naar groene energie in Europa grote consequenties heeft voor tienduizenden werknemers die in de Latijns-Amerikaanse mijnen werken. De aanpak van CNV Internationaal in Latijns-Amerika is gericht op het waarborgen van arbeidsrechten in de waardeketen van de steenkool- en metaalmijnbouw in Colombia, Bolivia en Peru. Aan de ene kant bouwen steeds meer westerse landen hun steenkooieconomie de komende jaren fors af. Tegelijkertijd zal de vraag naar metalen, nodig voor schone energie, enorm stijgen.

CNV Internationaal benadrukt in haar werk de arbeidsrechten van werknemers die veelal niet direct in dienst zijn van de mijn maar via onderaannemers. Ze sluiten elke paar maanden

opnieuw tijdelijke contracten af, hoewel ze vaak al jarenlang in dezelfde mijn werken. Dankzij verschillende allianties in de keten kunnen wij de impact van het werk van onze partnervakbonden vergroten. Dat doen we door internationale allianties te verbreden en actief in te zetten op gebieden als de LME en de OESO-commissie voor verantwoorde mineralen, de Associatieovereenkomst met de Europese Unie. We organiseerden een side event met het pensioenconvenant en het metaalconvenant tijdens het [OECD forum for responsible minerals](#). Wij maken gebruik van klachtenmechanismen zoals het nieuwe single entry point (SEP) voor de handelsakkoorden van de EU en mechanismes van de ILO. Verder blijven we druk zetten om een doorbraak af te dwingen en om de multinationale mijnbouwbedrijven rond de tafel te krijgen, met speciale aandacht voor Glencore. Just transition is een onderwerp dat internationaal

Arbeidsrechten

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)	39
Voorstellen op de agenda van beleidsmakers (bij maatschappelijke organisaties en vakbonden, sociale/internationale instellingen zoals bijv. ITUC/ILO/VN, overheden, private sector, certificeringsorganisaties), per resultaatgebied	12
- Overheid, EU, etc.	3
- Werkgevers- en certificeringsorganisaties	6
Beleidsveranderingen (Overheid, EU / Werkgevers en certificering organisaties)	9

aan belang heeft gewonnen. In 2021 hebben wij dit door middel van onderzoek en monitoring van arbeidsrechten in de mijnbouw aan de kaak gesteld bij pensioenfondsen die investeren in de mijnbouw. Ook hebben we de druk verhoogd op Glencore om de misstanden met onderaannemers aan te pakken en goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen in de mijnen te waarborgen. Dit deden we door middel van een sterke regionale en internationale communicatiecampagne met het thema #DoesGlencoreKnow.

Concrete aanleiding was dat Glencore-dochteronderneming Volcan niet toeliet dat de vakbond gebruik maakte van het recht om ook 'outsourced workers' die voor het mijnbouwbedrijf werken te organiseren. Een intensieve strijd op diverse fronten volgde. Dit gebeurde in samenspraak met het pensioenconvenant. Uiteindelijk - na een staking van bijna 50 dagen - stelde een uitspraak van de rechter in Peru de vakbond in het gelijk. Dit resultaat is belangrijk voor de mijnbouw in Peru, want 'subcontracted workers' vormen de overgrote meerderheid van de werkenden in de mijnen.

Een eerlijke voedselketen

CNV Internationaal is actief in de cashewnoot-, palmolie- en suikerrietketens in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Een leefbaar loon, veilig werk en gelijke rechten voor mannen en vrouwen zijn daarbij aandachtspunten. In de suikerketen

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)



Verbeterde arbeidsrechten → **39**

bereikten we in 2021 een grote doorbraak dankzij een systematische aanpak gericht op inclusieve sociale dialoog en integratie van een leefbaar loon in de vernieuwde Bonsucro standaard, een samenwerkingsverband van werkgevers en werknemers gericht op verduurzaming van de suikerproductie.

Leefbaar loon

Vakbonden dragen bij aan een duurzaam leefbaar loon, door hierover afspraken te maken in cao's. We publiceerden een positon paper over leefbaar loon en deelden dit met bedrijven, ambassades en het ministerie van Buitenlandse Zaken. Daarnaast voerden we verschillende gesprekken met beleidsmakers en organiseerden we eind 2021 een webinar met 100+ deelnemers over de noodzakelijke link tussen vakbonden en leefbaar loon, samen met FNV en Fairtrade Nederland.

De Bonsucro-certificeringsstandaard heeft in 2021 het begrip 'leefbaar loon' in de herziening van de certificering opgenomen, dankzij internationale druk van CNV Internationaal met steun van nationale vakbondsorganisaties uit Centraal en Zuid-Amerika. Door te pleiten voor de herziening van de Bonsucro-certificeringsstandaard zijn de indicatoren met betrekking tot de arbeidsrechten en sociale dialoog aangescherpt en is het toewerken naar een leefbaar loon in de suikerwaardeketen opgenomen in de standaard. De strategie bestond uit verschillende onderdelen. In de eerste plaats is een consultant van CNV Internationaal opgenomen in de Internationale Werkgroep die de invoering van deze wijzigingen heeft geleid. Ten tweede heeft CNV Internationaal deelgenomen aan de Bonsucro-Technical Advisory Board, waarbij de resultaten van het werk van de werkgroep werden gesteund en verdedigd. Een derde belangrijke factor waren de dialogen en contacten van de regionale coördinatie met het personeel van Bonsucro. En ten vierde de onmisbare integratie van de stem van de werknemers in het proces. Hierbij werd het netwerk van suikervakbonden uit Midden-Amerika en vakbondspartners in Colombia, Bolivia en Guatemala begeleid, zodat hun adviezen en voorstellen in het herzieningsproces konden worden meegenomen.

We nodigden Kamerleden uit voor een debat over Colombia en de internationale ketens van Latijns-Amerika

Na het democratiseringsproces in Latijns-Amerika, en het einde van de oorlogen en dictaturen, is Latijns-Amerika een belangrijke en gelijkgestemde bondgenoot geworden voor de EU en Nederland. Bovendien is Latijns-Amerika een belangrijke leverancier van grondstoffen uit de mijnbouw en de landbouw.

De politieke en economische ontwikkelingen in Latijns-Amerika zijn echter zorgelijk. Ook veranderende geopolitieke verhoudingen maken dat het tijd is om onze kennis van en inzicht in Latijns-Amerika te actualiseren en misschien zelfs onze rol in de regio te herdefiniëren.

Met het debatprogramma Linking Latin America, zijn we ingegaan op actuele ontwikkelingen in Latijns-Amerika en de geopolitieke impact van China, de VS en Europa en de rol van Nederland.



Terugkijken [Video](#)

In **Nicaragua** is grote winst geboekt met een loonsverhoging van 8% voor alle werknemers in de suikersector op nationaal niveau (35.000 werknemers op sectorniveau). Door middel van studies in de suikersector in Nicaragua, werden de vakbondspartners van CNV Internationaal zich bewust van de loonkloof. Dit gaf hen input voor effectievere loononderhandelingen. Tegelijkertijd zagen zij zich gesterkt door het feit dat CNV Internationaal binnen de internationale Bonsucro standaard het thema leefbaar loon op de agenda zette, onderbouwd door onderzoeken. Dit samenspel heeft geleid tot de loonsverhoging van 8% op sectoraal niveau.

Ook zijn er betere collectieve arbeidsovereenkomsten afgesproken in de fabrieken CASUR en Montelimar. In CASUR legden de werknemers een eindejaarsbonus vast in de vorm van levensmiddelen ter waarde van \$ 50. In Montelimar verkreeg de vakbond door middel van onderhandelingen een eigen vergaderruimte voor vakbondswerk.

In **Guatemala** zijn in het kader van de Nationale Tripartiete Commissie zowel werkgevers als regeringsfunctionarissen bewust gemaakt van het verband tussen betere arbeidsomstandigheden en maatschappelijk verantwoord ondernemen. De vakbonden drongen aan op een verhoging van het minimumloon, met name in de landbouwsector van Guatemala. Deze moet worden aangepast op de toenemende armoede, vooral in de rurale gebieden.

In **Senegal** geldt nu de verplichting voor multinationals om rekening te houden met de milieu- én sociale dimensie van investeringen. Dit gebeurt door middel van de identificatie, beoordeling en beheersing van risico's in de toeleveringsketen en bij de productie.

Digitale Tool

Om de lobby & advocacy te bevorderen is CNV Internationaal in 2021 begonnen met de opzet van een digitale monitoring tool. Deze tool is bedoeld om de arbeidsomstandigheden in de suikerindus-

trie in **Latijns-Amerika** succesvol te monitoren. Vakbonden zijn hierdoor in staat om informatie over arbeidsrechten, leefbaar loon, veiligheid en gender via een enquête per smartphone direct bij de werkenden op te halen. Deze input gebruiken we bij onze lobby en in onderhandelingen. In 2021 hebben we de reikwijdte van de enquête en de gestructureerde betrokkenheid van de lokale partners uitgebreid. Inmiddels gebruiken we deze digitale tool in zes landen. De methodologie voor het ophalen en analyseren van de data stemden we af met onderzoekers, om de betrouwbaarheid van de data te waarborgen. Het resultaat is een digitaal monitoring systeem dat een grote hoeveelheid gegevens van de werknemers bevat. We gaan de tool in 2022 ook in andere sectoren inzetten. Onze vakbondspartners gaan de tool onder meer gebruiken in de mijnbouw- en palmolieketen.

In **Bolivia** werd deze monitoring uitgevoerd door de Federatie van Suikerriet Werknemers van Santa Cruz (FSTZCASC). De informatie is door de vakbondsleiders verzameld via Kobo Collect, zowel binnen de federatie als bij nabijgelegen suikerrietplantages. CNV Internationaal zorgde voor financiële en logistieke steun om een systematische aanpak mogelijk te maken. Gezien de erbarmelijke arbeidsomstandigheden in Bolivia zal deze informatie ook worden gebruikt om de regionale en nationale lobbycampagne rond Bolivia in 2022 te lanceren.

In **Nicaragua** heeft de digitale monitoring samen met een lokaal onderzoek geleid tot een loonsverhoging van 8% voor alle werknemers in de suikersector op nationaal niveau (35.000 werknemers op sectorniveau). De tool gaf de vakbonden meer inzicht in vaststelling van de kosten van levensonderhoud op nationaal niveau en de lonen die in de sector en in het land worden gehanteerd.

Ook in andere continenten kan de digitale tool duurzaam worden ingezet, zo startte in **Cambodja** een pilot gericht op de lonen in de textielketen. De survey werd in 2021 voorbereid en wordt voor de salarisonderhandelingen in de zomer van 2022 ingezet voor minimumloononderhandelingen op nationaal niveau.

Palmolie

In Indonesië heeft onze vakbondspartner Hukatan twee arbeidsgeschillen opgelost door tripartiete Sociale Dialoog. In de eerste zaak heeft de werkgever ingestemd om de salarissen in lijn met het regionale minimumloon te verhogen en met terugwerkende kracht een compensatiebetaling te doen. In de tweede zaak zijn alle werkers (formeel en informeel) als vaste werknemers aangenomen. Daarnaast zorgt de werkgever dat alle werkers toegang hebben tot schoon water. Deze zaak speelde al sinds 2017 en was geïnitieerd toen CNV Internationaal het rapport 'Palming off Responsibility' uitbracht. Het onderzoek is opgevolgd door een veldbezoek van CNV Internationaal, SOMO en Hukatan waarbij het management van de plantages de noodzaak om te verbeteren inszag. In 2019 en 2020 gaf Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) trainingen. En tijdens een training van CNV Internationaal werd duidelijk dat vakbonden een belangrijke rol spelen in het inzichtelijk krijgen van de werknemersissues.

Lerend van eerdere ervaringen in Azië is in 2021 onderzoek gedaan naar de Latijns-Amerikaanse palmoliesector en zijn contacten gelegd en samenwerkingsverbanden aangegaan met ngo's. Daarnaast zijn contacten gelegd en samenwerkingen aangegaan met bedrijven in de Guatemalteekse en Colombiaanse palmoliesector en heeft CNV Internationaal meegewerkt aan de aanpassing van de RSPO standaard voor de context in Guatemala.

Suiker

In Bolivia heeft de Federatie van Suikerriet Werknemers van Santa Cruz (FSTZCASC) samen met de verenigingen van suikerriettelers een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op departementaal en nationaal niveau. Dit gebeurde met goedkeuring van het ministerie van Arbeid, Werkgelegenheid en Sociale Zekerheid. Deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet werknemers van adequate arbeidsmiddelen en -kleding, medische bijstand, veiligheidsmaatregelen tegen COVID-19, toename van de prijs per ton gesneden suikerriet, vervoers- en reiskosten, verbod op kinderarbeid, huisvesting en vakbondscontributies. Om dit te verwezenlijken heeft de FSTZCASC voortdurend werkkampen van



suikerrietwerkers bezocht en met het ministerie van Arbeid overlegd over de naleving van de de collectieve arbeidsovereenkomst. CNV Internationaal heeft sterk bijgedragen aan deze ingewikkelde taak. Een belemmering op de naleving van de collectieve overeenkomst is dat er tussenpersonen en aannemers zijn die diensten verlenen aan de suikerriettelers om suikerrietskappers in te huren, waardoor de betaling per ton gesneden suikerriet daalt en de verantwoordelijkheden verdwijnen. Een situatie waarover een voortdurende strijd gaande is met het ministerie van Arbeid.

Domestic Advisory Groups

Handelsakkoorden kennen een Domestic Advisory Group (DAG); een adviesgroep van organisaties uit het maatschappelijk middenveld uit Europa en het partnerland, die de uitvoering van handelsakkoorden monitort. Worden de afspraken die bijvoorbeeld over arbeidsrechten gemaakt zijn in de handelsakkoorden wel goed nageleefd? CNV Internationaal is lid van de DAG behorende bij de handelsakkoorden van Vietnam, de Andes en Centraal-Amerika.

We merkten dat de DAG's aan slagkracht konden winnen, zodat ze echt kunnen doen waar ze voor bedoeld zijn. Daarom hebben we een non-paper gecoördineerd waarin we samen met ngo's, bedrijven en andere vakbonden aanbevelingen geven hoe de DAG's verbeterd kunnen worden. We werden uitgenodigd om onze paper te presenteren voor het handelscommissie van het Europees Parlement. De Europese Commissie gaat de aanbevelingen meenemen in de TSD-herziening (de herziening van het beleid rond duurzaamheidshoofdstukken in handelsakkoorden).

> DE VERANDERING

Indonesië

Arbeidsovereenkomst voor alle palmoliewerkers op meer plantages

Duurzame veranderingen vragen vaak een lange adem. Op Sumatra leidde die tot een mooi resultaat: een cao, een collectieve arbeidsovereenkomst, getekend door een groot aantal werkgevers en vakbonden. Een belangrijke verbetering voor alle werknemers op de deelnemende plantages die hierdoor een arbeidsovereenkomst hebben gekregen.

Al in 2017 maakte een uitgebreid onderzoek van CNV Internationaal duidelijk dat het merendeel van de werkers op palmolieplantages zonder contract werkte, op basis van dagloon. Uit interviews door SOMO, CNV Internationaal en partnervakbond HUKATAN bleek dat de werkers dagelijks 1.300 kilo palmolievruchten moesten oogsten. In de praktijk was dat alleen haalbaar als vrouwen en kinderen meehielpen. Ook het drinkwater van de werknemers die bij de plantages wonen was vervuild, hoogstwaarschijnlijk door pesticiden.

Vooraf hadden kinderen last van huidaanroeningen. Tot een centrale cao komen was niet eenvoudig, omdat er verschillende vakbonden actief waren in de regio. De werkgevers van palmolieplantages zijn sinds 1967 verenigd in de Sumatra Planters Association (BKSPPS) en sloten sinds die tijd 19 cao's af met maar één vakcentrale. Deze FSPPP-SPSI ging akkoord met een salaris onder het minimumloon, zonder betrokkenheid van andere vakbonden. Mede daarom maakte het Ministerie van Werkgelegenheid bezwaar tegen een cao-akkoord in 2018.

De nieuwe sectorale cao voor 2021-2023 is door alle vakbonden getekend. Partnervakbond HUKATAN was ook betrokken en droeg bij aan verbetering van de afspraken voor werknemers. Er zijn geen dagloners meer op de plantages, alle werknemers hebben nu een contract.



Een vast contract biedt werknemers en hun gezinnen meer zekerheid.



In 5 stappen naar een betere arbeidssituatie:

• Onderzoek CNV Internationaal.

Veldbezoek CNV Internationaal, SOMO en Hukatan. Management plantages ziet noodzaak voor verbetering.

• Contacten tussen vakbonden zijn sterk verbeterd, ze werken samen. Hukatan krijgt ondersteuning in het versterken van de sociale dialoog, lobby en pleitbezorging.

• Werkgever PT AIP heeft de targets met een derde bijgesteld naar 1000 kilo en er zijn extra mensen aangesteld.

2017

2019-2020

2021

2022

• Verschillende vakbonden gaan met elkaar in gesprek over problemen en oplossingen.

• Werknemers hebben thuis hun eigen drinkwatervoorziening, dit scheelt hen veel tijd.

2.3 Verhoogde inzetbaarheid van jongeren

CNV Internationaal vindt het essentieel om jongeren op alle fronten meer te betrekken. Vooral in Afrika, waar de jeugdwerkloosheid erg hoog is, is het belangrijk om hun stem te laten horen. Daar betrekken we jongeren bij het vakbondswerk via digitale tools. In Afrika zetten we stevig in op werkgelegenheid en inzetbaarheid van jongeren en het versterken van lokale vakbonden. In Indonesië voerden we actie tegen de Omnibuswet, om te voorkomen dat arbeiders een lager minimumloon krijgen en contractvoorwaarden verslechteren.

In **Benin** zijn drie voorstellen op de agenda van beleidsmakers geplaatst door de inzet van onze partner COSI. Het eerste voorstel is ter verbetering van het speciale werkgelegenheidsprogramma voor jongeren en de tweede is voor een belastingbonus voor de levensvatbaarheid van jonge startende ondernemingen. Het laatste voorstel biedt faciliteiten voor bedrijven die jongeren stageplaatsen aanbieden.

In **Ivoorkust** is een platform opgericht om de verspreiding van vacatures te bevorderen en de inzetbaarheid van jongeren te verbeteren. Dit platform is opgericht door onze partner CISL-Dignité, samen met het Agence Emploi Jeunes de Côte d'Ivoire. Samen met het agentschap zijn 34 personen (waaronder 16 vrouwen en 26 jongeren) voorgelicht over de werkgelegenheidskansen voor ondernemingen in Ivoorkust. Daarnaast is in kaart gebracht hoe het overheidsbeleid en de overheidsstrategieën de werkgelegenheid in Ivoorkust ondersteunen, zowel voor werk in loondienst als voor zelfstandige arbeid

(formeel en informeel). Daarbovenop is de toegang tot stimuleringsmaatregelen van de overheidsstructuren inzichtelijk gemaakt.

De samenwerkende vakbonden in **Niger**, waaronder de CNT, waren betrokken bij de ontwikkeling van het nationale werkgelegenheidsbeleid van Niger en de herziening van het kaderdocument. Het kaderdocument ligt er, maar het beleid is nog niet goedgekeurd. De minister-president heeft de minister van Werkgelegenheid en Arbeid opdracht gegeven de laatste hand te leggen aan het document, zodat het kan worden goedgekeurd. De minister gaat een workshop organiseren om het document te valideren. De intersyndicale ITN gaat de uitvoering van de instructies van de premier nauwlettend monitoren.

We werken met lokale vloggers aan een pilotproject in **Senegal**, waarbij de problematiek van jeugdwerkloosheid bespreekbaar wordt gemaakt. Daarnaast zijn twee trainingen gegeven aan onze lokale vakbondspartners over het gebruik

Inzetbaarheid van jongeren

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)	10
Voorstellen op de agenda van beleidsmakers (bij maatschappelijke organisaties en vakbonden, sociale/internationale instellingen zoals bijv. ITUC/ILO/VN, Overheden, private sector, certificeringsorganisaties), per resultaatgebied	14
- Overheid, EU, etc. - Werkgevers- en certificeringsorganisaties	5 1
Beleidsveranderingen (Overheid, EU / Werkgevers en certificering organisaties)	6



van sociale media voor lobbydoeleinden in West-Afrika. Veel jongerencomités hebben nu een eigen Twitteraccount. In WhatsAppgroepen wisselen jongeren onderling tips uit over werk en inkomen.

Video

In Senegal worden 1.374 jongeren aan bedrijven gekoppeld via stage- en leercontracten en contracten van bepaalde duur (CDD) van 2 jaar.

Dit gebeurt in verschillende sectoren, waaronder communicatie, bouw, landbouw, pluimvee, handwerk en ICT. Mede dankzij de inspanningen van onze vakbondspartner UDTS heeft het Directoraat Werkgelegenheid van Senegal 72 partnerschapsovereenkomsten ondertekend met particuliere ondernemingen via de nieuwe formule van de Nationale Conventie Staat-Particuliere Werkgevers (CNEE).

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)



Verhoogde inzetbaarheid van jongeren → **10**

Aantal jongeren in leiderschapsposities



2021 → **327**

> DE VERANDERING

Senegal

Stages en banen voor jongeren dankzij lobby UDTs

Het aanpakken van jeugdwerkloosheid is al jaren een belangrijk thema voor het jongerencomité van de Senegalese vakcentrale UDTs. De jongeren namen het voortouw in een intensieve samenwerking tussen de gezamenlijke vakbonden en overheid bij de aanpak van jeugdwerkloosheid. Belangrijk daarbij zijn de nieuwe CNEE afspraken, tussen de overheid en werkgevers, de Convention Nationale État-Employeurs. De hoop is dat er in het kader van dit programma voor 40.000 afgestudeerde jongeren een stageplek zal zijn.

In dit programma wordt samengewerkt met de private sector om via stages en omscholing de inzetbaarheid van jongeren te vergroten. Dit is noodzakelijk omdat er veel verborgen werkloosheid is onder jongeren; zo werken veel jongeren onder hun opleidingsniveau. Het aanpakken van de jeugdwerkloosheid kwam begin 2000 moeizaam op gang, omdat het niet lukte voldoende jongeren aan werk te helpen. Maar dankzij de volhardende lobby van UDTs en andere vakbonden en een intensieve samenwerking met de overheid, kwam er een nieuwe Conventie en werden in 2021 mooie resultaten behaald. Zo werden in juli 72 partnerschappen met bedrijven getekend, waardoor 1374 jongeren stageplekken of (tijdelijke) arbeidsovereenkomsten kregen. De betrokken bedrijven komen

uit de sectoren agri-food, bouw, communicatie of ICT.

MEER BUDGET VOOR NIEUWE CONVENTIE

De strategie van de gezamenlijke vakbonden bestond uit onderzoek, leiderschapstrainingen voor jongeren, lobby en advocacy. De jongeren van UDTs hebben hierin een belangrijke rol gespeeld, met de steun van CNV Internationaal. Kansen voor jongeren op een baan en een goede toekomst hebben prioriteit bij vakbonden en overheid. De begroting van de Conventie wordt verhoogd van een miljard CFA-frank (ongerekend iets meer dan 150.000 euro) naar 20 miljard CFA-frank (ongeveer 30,5 miljoen euro). De nieuwe Conventie bestaat uit zes programma's en is daarmee een belangrijk instrument voor de uitvoering van het nationale werkgelegenheidsbeleid voor jongeren, naast het Prodac-programma (Programme National des Domaines Agricoles Communautaires), dat werkgelegenheid voor jongeren en vrouwen in de landbouwsector moet bevorderen en het DER (Délégation générale à l'Entreprenariat Rapide des Femmes et Jeunes), dat de ondernemerscapaciteiten van jongeren en vrouwen bevordert en het programma van het Nationale Arbeidsbureau voor Jongeren (ANPEJ).



De jongeren van vakbond UDTs namen het voortouw voor een plan met de overheid en werkgevers met stages en omscholing om zo de inzetbaarheid van jongeren te vergroten.



In juli zijn
72 partnerschappen
met bedrijven getekend,
waardoor **1374 jongeren**
stageplekken of (tijdelijke) arbeids-
overeenkomsten kregen. De betrokken
bedrijven komen uit de sectoren agri-
food, bouw, communicatie of ICT.

Concreet is de inzetbaarheid van jongeren op vier vlakken verbeterd door:

- Toewijzing van voldoende begrotingsmiddelen voor de inzetbaarheid van jongeren tijdens de presidentiële Raad over jeugdwerkgelegenheid en economische integratie van 27 april. De president heeft toen het noodprogramma voor de werkgelegenheid en de sociaaleconomische integratie van jongeren aangekondigd, met een budget van 450 miljard CFA-franc over drie jaar;
- Oprichting van een Nationale Raad voor de Integratie en de Tewerkstelling van Jongeren (CNIEJ) bij decreet nr. 2021-172 van 27 januari 2021;
- Financiering van beroepsopleidingen met 20 miljard CFA-franc;
- Werving van 65.000 jonge afgestudeerden in overheidsdienst in 2021.

In **Tunesië** is door de UGTT via een systematische aanpak lobby gevoerd richting de autoriteiten in de regio Jendouba. Dit gebeurde naar aanleiding van de eerder georganiseerde regionale

trainingen van jongeren om hun inzetbaarheid op de arbeidsmarkt te vergroten. Het doel van deze lobby was om blokkades te identificeren van werkgelegenheidsprojecten voor jongeren die goedgekeurd zijn door de overheid, maar waarvan de uitvoering stil ligt. Vakbonden en ngo's hebben concrete voorstellen gedaan aan de overheid om deze projecten vlot te trekken. De uitvoering van de projecten wordt gemonitord door een speciaal hiervoor opgezet multi-stakeholder netwerk van werknemers, overheid en ngo's.

Daarnaast is in de regio Kairouan een multistakeholdernetwerk opgericht dat samen met de regionale autoriteiten betrokken is bij de herziening van de criteria voor de toekenning van staatslandbouwgronden aan jongeren, zodat zij een bedrijf kunnen opzetten in de agri-business sector. Ook heeft de UGTT een multi-stakeholdernetwerk opgezet om de werkgelegenheid van jongeren in de groene economie en hernieuwbare energie te stimuleren, waarmee meteen het probleem van de milieuvervuiling wordt aangepakt.

Het Afrikaanse regiokantoor van CNV Internationaal heeft een studie gepubliceerd over de financiering van beleidsmaatregelen en programma's om de inzetbaarheid van jongeren in Afrika ten zuiden van de Sahara te vergroten. Deze studie is verder gepresenteerd en gevalideerd tijdens een workshop in december 2021. De studie bestaat uit drie delen:

- De stand van zaken betreffende programma's en projecten in antwoord op de inzetbaarheidsuitdagingen;
- De middelen en uitdagingen van de financiering van programma's en projecten ten behoeve van de inzetbaarheid van jongeren;
- De bijdrage voor een betere oplossing van de uitdagingen en aanbevelingen.

De resultaten van deze studie dienen als basis voor de systematische ontwikkeling van nationale actieplannen voor 2022.

In samenwerking met de internationale vakbondsorganisatie ITUC zijn drie belangrijke activiteiten uitgevoerd gericht op jongeren:

- Training voor de werving en organisatie van jongeren in de vakbond;
- Analyse van de werkgelegenheidsperspectieven in Afrika;
- Een webinar over digitale vaardigheden voor jongeren.

Al deze activiteiten zijn erop gericht om jongeren mondiger te maken en ze een stem te geven, zodat ze het beleid op nationaal en regionaal niveau kunnen beïnvloeden.

Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap



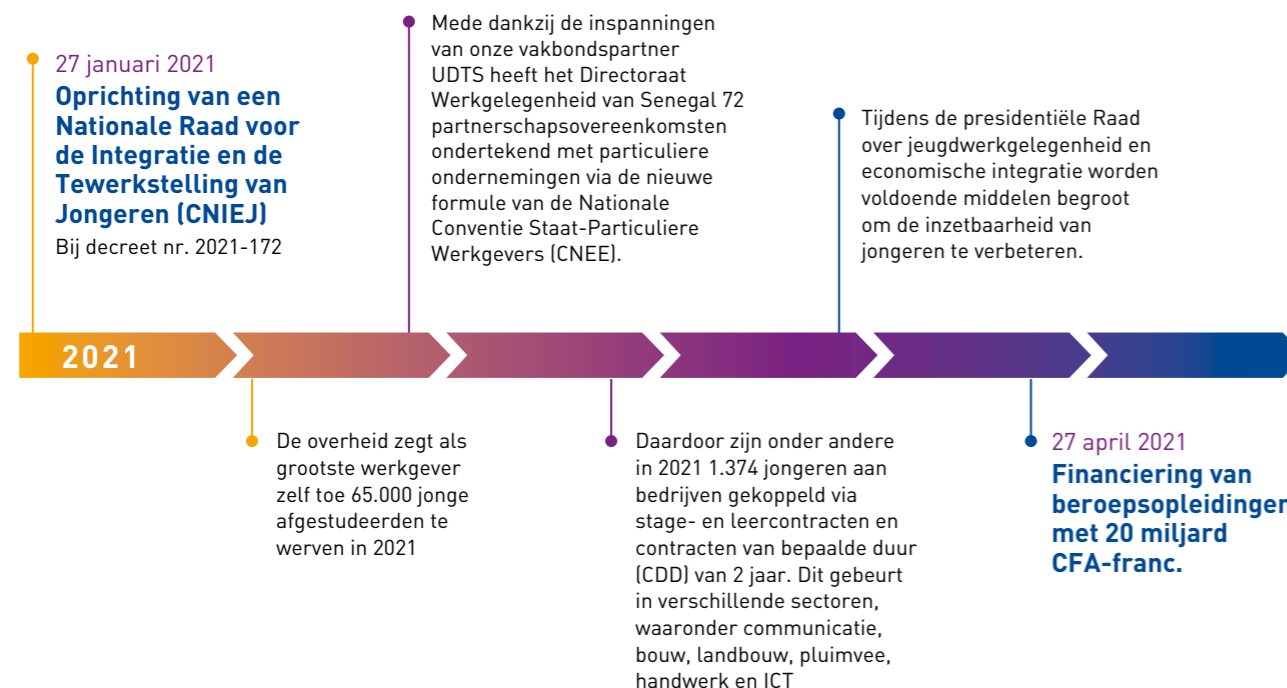
2021 → **1.895**

Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leiderschapsprojecten



2021 → **665**

Tijdljn meer stages en banen voor jongeren in Senegal mede dankzij voortdurende lobby partnervakbond UDTS



2.4 Het realiseren van gelijke arbeidsrechten voor en meer zeggenschap van vrouwen op het werk.

In 2021 organiseerden we samen met partnervakbonden in Latijns-Amerika, Afrika en Azië een intensieve lobby- en bewustwordingscampagne voor de ratificatie van conventie 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO). Deze conventie richt zich op het stoppen van geweld en intimidatie op het werk. In dit kader maakte CNV Internationaal met de partnervakbond in Benin een themafilmpje in drie talen. De indrukwekkende lobbycampagnes over C-190 van vakbonden UDTS in Senegal en COSI in Benin werden als voorbeeld opgenomen in het boek 'Stopping Gender-Based Violence and Harassment at Work' dat eind 2021 verscheen, geschreven door onder meer Jane Pillinger, expert op het gebied van gendergelijkheid en gendergerelateerd geweld op het werk.

Rond Internationale Vrouwendag in maart vroegen we aandacht voor het belang van veilig werk en de ratificatie van ILO C-190 tegen geweld en intimidatie op het werk. Samen met WO=MEN pleitten we voor een gendersensitief beleid, vooral gericht op het verbeteren van de gepaste zorgvuldigheid die bedrijven moeten toepassen om misstanden in hun ketens te voorkomen en op te lossen.

Ter gelegenheid van Internationale Vrouwendag, organiseerde CNV Internationaal samen met CNV Connectief en CNV Vakcentrale het [VMX-webinar](#) dat in het teken stond van vrouwelijk leiderschap in Nederland en onze partnerlanden.

In het kader van 'practise what you preach' ontwikkelde CNV Internationaal een vernieuwende methode voor vakbonden om te onderzoeken hoe gendersensitief de eigen organisatie is. Als pilot zijn

twee participatieve 'genderaudits' uitgevoerd binnen onze partnervakbonden en daarbij aangesloten vakbonden in Benin en Senegal. De audit brengt in kaart hoe succesvol vakbonden zelf binnen hun eigen organisaties zijn wat betreft genderbeleid. Ook elders zullen vakbonden deze audit de komende jaren uitvoeren om hun beleid kracht bij te zetten.

Rond de zomer organiseerde CNV Internationaal een campagne, samen met CNV Vakcentrale en WO=MEN, gericht op bewustwording dat geweld en intimidatie op het werk onacceptabel zijn. Veel werkenden, veelal vrouwen, krijgen hiermee te maken. We deelden verhalen uit Nederland en andere landen van vrouwen en hoe zij omgingen met moeilijke situaties. Daarnaast deelden we tips over wat mensen zelf kunnen doen als zij op het werk met geweld of intimidatie te maken krijgen en waar zij dan terecht kunnen.

Gender

Lobby en advocacy-activiteiten leidend tot agendasetting (zoals directe beleidsbeïnvloeding, campagnes of media-aandacht)	69
Voorstellen op de agenda van beleidsmakers (bij maatschappelijke organisaties en vakbonden, sociale/internationale instellingen zoals bijv. ITUC/ILO/VN, Overheden, private sector, certificeringsorganisaties), per resultaatgebied	72
- Overheid, EU, etc.	7
- Werkgevers- en certificeringsorganisaties	4
Beleidsveranderingen (Overheid, EU / Werkgevers en certificering organisaties)	11



Het transformatieve leiderschapsprogramma, dat CNV Internationaal samen met The Coalition Factory heeft ontwikkeld en samen met haar partnervakbonden uitvoert, ging in 2021 van start met trainingen speciaal voor vrouwelijke en jonge vakbondsleiders.

Ook in 2021 hebben CNV en CNV Internationaal samen met FNV en WO=MEN opgetrokken om bij het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap te lobbyen voor de ratificatie van ILO-Conventie 190 door Nederland. In 2021 kondigde het demissionaire kabinet aan dat de nieuw te installeren regering de conventie inderdaad zou gaan ratificeren. CNV en FNV dringen echter aan op een kwalitatief goede ratificatie waarbij vóóraf nauwkeuring onderzocht wordt welke Nederlandse wetten aangepast moeten worden aan de inhoud van de conventie.

Vanaf eind 2021 werken CNV Internationaal, WO=MEN (penvoerder van het 'Count Me In!' consortium) en de taskforce Vrouwenrechten en Gendergelijkheid van het ministerie van Buitenlandse Zaken nauw samen om tijdens de CSW66 van de VN een side-event te organiseren rondom de erkenning van arbeidsrechten van sekswerker. De Decent Work agenda en C190/ILO

spelen hierbij een grote rol. Deze lobby is succesvol geweest: in maart 2022 zal Nederland een formeel side-event organiseren waarbij CNV Internationaal co-host is en daarbij de ervaringen van haar partnervakbonden in Senegal en Colombia inbrengt.

Afrika

Het **Beninese** parlement heeft met grote meerderheid van stemmen wet nr. 2021-11 aangenomen, betreffende bijzondere maatregelen om gendergerelateerd geweld tegen te gaan en



Maryline Sourou van de helpdesk van vakbond COSI geeft een groep jonge naaisters voorlichting over de preventie van geweld en seksuele intimidatie. Zij beheert ook een grote whatsapp groep voor professionals op dit terrein.

ter bescherming van de rechten van vrouwen. Dit is het resultaat van de samenwerkende vakbonden, waaronder COSI Benin en ngo's. Verder staat er een voorstel op de agenda bij beleidsmakers om haast te maken met de uitvoering van de conformiteitsstudie met het oog op de bekrachtiging van ILO-Convention 190 en de bijbehorende aanbeveling ILO-Recommendation 206 door de Beninese overheid. De lobby en bewustwordingscampagne van COSI Benin om deze conventie te bekrachtigen is ook opgenomen in het boek van Jane Pillinger.

In **Niger** hebben de minister van Bevolking, Vrouwen en Kinderbescherming en de minister van Ambtenarenzaken toegezegd om bij de regering te pleiten voor de bekrachtiging van Verdrag 190. Deze toezegging is mede tot stand gekomen door de lobbyacties vanuit partnervakbond CNT richting het ministerie.

In het kader van de uitvoering van het **Senegalese** nationale actieplan voor het tegengaan van gendergerelateerd geweld (GBV) zijn 13 regionale platforms opgezet om de standaardprocedures voor de preventie en het beheer van gevallen van GBV operationeel te maken. Er is een strategie ontwikkeld om de wet tot strafbaarstelling van verkrachting te promoten. De wet is vertaald in 14 nationale talen en is gevolgd door een uitgebreid programma voor capaciteitsopbouw voor actoren en een communicatiecampagne. In totaal zijn er drie beleidsveranderingen teweeg gebracht dankzij de inspanningen van onze partner UDTS:

- Opname van bepalingen inzake de bescherming van het moederschap in de nieuwe interprofessionele collectieve arbeidsovereenkomst (CCNI) van 31 december 2019;
- De start van de technische goedkeuringsprocedure voor de ratificatie van de ILO C-190 inzake geweld en pesterijen;

Tijdslijn tegengaan gendergerelateerd geweld in Senegal



Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap



2021 → **1.846**

- De toezegging van de minister van Arbeid om de vrouwen van de coalitie politiek en technisch te begeleiden om een snelle ratificatie van de ILO C-190 te bereiken, tijdens de Lobby en Advocacy bijeenkomst op 21 december 2020.

Latijns-Amerika

In **Bolivia** maakt het FSTZCASC deel uit van het Boliviaanse Netwerk van Vrouwelijke Werknemers en Vakbondsleden. Ze gaat onder meer deelnemen aan het proces om ILO-conventie 190 te ratificeren. Dankzij de strategie ter versterking van de rol van vrouwen binnen de FSTZCASC, hebben vrouwelijke vakbondsleden het hele jaar door belangrijke verantwoordelijkheden op zich genomen. Zowel bij de socialisatie van de collectieve arbeidsovereenkomst als bij de follow-up van klachten en eisen. De ondersteuning van processen ter versterking van de rol van vrouwelijke leiders binnen het FSTZCASC droeg bij aan een verbetering van toezichts- en nalevingsprocessen van de arbeidsrechten op de plantages. Bovendien droeg het vooral bij aan het luisteren naar wat er leeft bij de werknemers en het zichtbaar maken van hun problemen. Nu hebben vrouwelijke leiders een leidende rol die veel zichtbaarder zal zijn dankzij de steun van het netwerk van vrouwelijke werknemers en vakbondsleden.

Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten



2021 → **337**

Aantal vrouwen in leiderschapsposities



2021 → **570**

In **Guatemala** is met een grote groep vrouwelijke vakbondsleiders nagedacht over manieren om het leiderschap van vrouwen en jongeren te bevorderen binnen de vakbonden en hoe transformationeel leiderschap kan worden versterkt.

In **Nicaragua** zijn in de cao-onderhandelingen genderclausules opgenomen. Zo is er in een van de drie suikerbedrijven in cao-onderhandelingen afspraken opgenomen over kinderopvang. Op dit moment worden 50 kinderen van werknemers opgevangen en dit wordt uitgebreid voor vrouwelijke werknemers die op de plantages buiten de muren van het suikerbedrijf werken.

In **Venezuela** is er een leiderschapsschool voor vrouwen opgericht. Dit is een uitstekend instrument om te strijden voor gendergelijkheid en loonverschillen tegen te gaan. Het doel is om de school verder uit te breiden en te werken in netwerken en strategische allianties met andere organisatie van het maatschappelijk middenveld.

> DE VERANDERING

Cambodja

Sociale zekerheid en loonsverhoging voor schoonmakers van Angkor

Door COVID-19 stortte de toeristen-sector in Cambodja, net als overal in de wereld, volledig in. Dankzij constructieve gesprekken tussen vakbond CTSWF en werkgever HCC Angkor konden de ruim 500 schoonmakers van de tempels in Siem Reap - waaronder de bekende Angkor Wat tempels - gewoon blijven werken. Ook waren er voor hen vele positieve veranderingen op het gebied van arbeidsvoorwaarden.

De werknemers kregen een laag loon. Ze hadden bovendien meestal geen vast arbeidscontract of recht op socialezekerheidsuitkeringen. Vakbondspartner CTSWF (Workers/ Employees in Tourist Sector of HCC Angkor Company Trade Union) trainde vakbondsleiders en maakte de schoonmakers bewust van hun rechten.

Die inspanningen hadden een positief effect. Werkgever HCC stemde ermee in alle werknemers te registreren, zodat zij nu verzekerd zijn voor ongevallen en gezondheidszorg. Bovendien werd een flinke loonsverhoging afgesproken; het maandloon wordt in 2022 verhoogd van 75 naar 160 USD. De werkgever geeft daarnaast fietsen aan werknemers die dit zelf niet kunnen betalen. Ruim 80 procent van de schoonmakers van de tempels is vrouw. Zij mogen hun kleine kinderen meenemen naar het werk als zij geen geld hebben voor kinderopvang. Oudere kinderen gaan naar school. De sociale dialoog heeft de werknemers van HCC Angkor veel gebracht. Dit is te danken aan zowel werkgever als vakbond.



Schoonmakers van de beroemde tempels zijn nu verzekerd voor gezondheidszorg en ongevallen.



3. PMEL



In 2021 stonden het opstarten van het programma en de afstemming over het partnerschap met het Ministerie van Buitenlandse Zaken centraal. Hierbij is de strategische focus op landen, thema's en ketens besproken. Een belangrijke focus voor CNV Internationaal is komen te liggen op leefbaar loon in de ketens van met name palmolie en suikerriet. Ook het actuele thema just transition in de mijnbouw is aan de orde gekomen. Op basis hiervan is zullen vervolgspraken gemaakt worden tussen CNV Internationaal en het Ministerie om het werk binnen deze ketens verder af te stemmen en kennis hierover te delen.

Daarnaast is CNV Internationaal continue actief op zoek naar nieuwe donoren om het programma te versterken. De prioriteit ligt daarbij in eerste instantie op Latijns-Amerika. In 2021 zijn voor het Latijns-Amerika programma nieuwe externe fondsen geworven bij het Amerikaanse Department of State (USDOL) in samenwerking met NGO La Isla (pervoerder), voor verduurzaming van de suikerrietketen. In 2022 bereiden wij aanvragen voor bij RVO en de certificeringsorganisaties Bonsucro en RSPO. Ook werven we fondsen bij andere donoren, zowel binnen als buiten Nederland, op basis van de nieuwe fondsenwervingsstrategie die we in 2021 hebben vastgesteld.

3.1 Geleerde lessen

Er blijft een reële behoefte aan ondersteuning en ontwikkeling van vakbonden en vakbondsleiders om de sociale dialoog op nationaal- of sectorniveau te beïnvloeden. In bijna alle landen waar wij werken, blijft de vakbondsvrijheid onder druk staan.

Overheden hebben de COVID-19-pandemie gebruikt om de rechten van vakbonden verder te beperken. CNV Internationaal heeft ingezet op het versterken van kennis van vakbondsleiders over arbeidsrechten en relevante wetten. Ook is het belangrijk om hen toegang te verschaffen tot onderzoeken en actuele data. Dit versterkt de positie van vakbondsleiders en zo zijn ze beter in staat om de belangen van werknemers te verdedigen, te promoten en te beschermen. Dit is met name belangrijk gebleken tijdens de pandemie. Tijdens deze periode maakten werkgevers zich in een groot aantal landen schuldig aan uitbuiting van werknemers. Door hun kennis te vergroten, waren vakbondsleiders beter in staat om werknemers te steunen.

Samenwerking tussen vakbonden is belangrijk bij lobby en advocacy op juridisch vlak. Drie vakcentrales werkten samen om een rechterlijk toetsing te krijgen bij het constitutionele hof in **Indonesië** omtrent de Omnibus wet. Door deze samenwerking was de impact van de lobby groter dan wanneer dit afzonderlijk zou zijn gebeurd.

Een ander voorbeeld van het belang van samenwerking is die tussen de **Boliviaanse** suikerarbeiders en fabrieksarbeiders in het Netwerk van Actoren in de Suikerproductieketen. Zo werd ruimte geschept voor toenadering en gezamenlijk werk. Door de leiders van de FSTZCASC te informeren over de inhoud van de Bonsucro-norm, konden deze leiders de rechten van de suikerrietarbeiders beter verdedigen en druk uitoefenen op de suikerriettelers om hun verplichtingen na te komen. Dit werd meerdere keren herhaald, met zeer goede resultaten. Ook in **Colombia** heeft het Werknemerscollectief voor een Rechtvaardige Overgang met middelen en technisch advies een invloedrijke en krachtige rol gespeeld voor vakbondsactiviteiten en pleitbezorging op nationaal en internationaal niveau.

Door samen te werken met het Institute of Workers and Trade Union (IWTU) in **Vietnam**, ontstaan naar verwachting betere kansen voor CNV Internationaal om op het terrein van arbeidsomstandigheden samen te werken met de Domestic Advisory Group voor het associatie-akkoord van de Europese Unie.

> DE VERANDERING

Guatemala

De enige suikervakbond in Guatemala staat nu sterker



“We staan sterker doordat we als vakbond in de Palo Gordo fabriek nu zijn aangesloten bij zowel de landelijke vakbond als bij het Centraal-Amerikaanse netwerk van suikervakbonden. Vóór de samenwerking met CNV Internationaal waren we geïsoleerd. Er was veel angst. Nu groeit ons vertrouwen, we verlangen ernaar te werken aan verbetering.”

Tientallen jaren van geweld en onderdrukking hebben vakbondswerk in de suikerindustrie in Guatemala vrijwel onmogelijk gemaakt. De vakbond in de Palo Gordo suikerfabriek is de enige die is overgebleven. Met deze vakbond werkt CNV Internationaal samen. Na veel problemen is de rust weergekeerd bij Palo Gordo. Het bedrijf probeert nu ook de Bonsucro-certificering te behalen.

Vakbondsleders kampen in Guatemala met veel represailles.

Vakbondsleden zijn onterecht ontslagen en uit hun huizen gezet. Daarnaast zijn veel bedrijven opgesplitst en werken steeds meer arbeiders via onderaannemers. Van de elf suikerfabrieken in Guatemala zijn er tot nu toe slechts vier gecertificeerd door Bonsucro, de standaard voor verduurzaming van de suikerproductie.

Om werknemers in de suikerindustrie voor te lichten over hun arbeidsrechten en hen te helpen zich te organiseren is CNV Internationaal een proces van training en organisatie gestart. In de suikerregio langs de Stille Oceaan aan de zuidkust van Guatemala doen we dat samen met twee vakbondsorganisaties. In dit gebied is de grond het meest vruchtbaar. Dit is daarom de meest productieve regio voor de belangrijke exportindustrie van met name suiker en palmolie.”

Tijdlijn op weg naar een leefbaar loon voor suikerarbeiders



Na veel problemen is de rust weergekeerd bij Palo Gordo. Het bedrijf probeert nu ook de Bonsucro-certificering te behalen.

In **Senegal** is het belang van allianties met vakbonden, maatschappelijke organisaties, werkgevers en regering om de gewenste veranderingen tot stand te brengen duidelijk naar voren gekomen. Er is meer aandacht voor MVO en er zijn economische, politieke en sociale voordelen van de bekrachtiging van de ILO-conventie 190 als het gaat om het tegengaan van geweld op het werk.

De ervaring met het proces van belangenbehartiging bij de herziening van de Bonsucro-norm bevestigde dat het een strategisch goede beslissing van CNV Internationaal was om zich bij Bonsucro aan te sluiten. Als enige vakbond binnen Bonsucro, heeft CNV Internationaal een groot verschil kunnen maken bij de aanscherping op het gebied van arbeidsrechten. Ook de samenwerking met het vakbondsnetwerk in de Latijns-Amerikaanse suikerrietsector is belangrijk geweest. Op deze manier kon de stem van de Latijns-Amerikaanse vakbonden meegenomen worden in de revisie van de Bonsucro standaard. Deze ervaring heeft CNV Internationaal ertoe gebracht zich eveneens aan te sluiten bij de RSPO, de internationale standaard voor palmolie.

Over de gehele breedte van het programma zien we opnieuw dat samenwerking tussen vakbonden en werkgeversorganisaties werkt. De impact van sociale dialoog wordt versterkt door vanuit een systematische aanpak samen met werkgevers te werken. Met name als het gaat om gezamenlijke

acties en opleidingen over kwesties van gemeenschappelijk belang.

De communicatiecampagnes hebben het bereik van de strategische acties van CNV Internationaal aanzienlijk versterkt, mede daardoor is CNV Internationaal een relevante actor geworden in de debatten over de suikerketen. Boodschappen worden uitgedragen met behulp van sociale netwerken en audiovisuele media – met aanzienlijke impact in de wereldwijde suikerrietsector.



Als enige vakbond binnen BONSUCRO, heeft CNV Internationaal een groot verschil kunnen maken bij de aanscherping op het gebied van arbeidsrechten. Ook de samenwerking met het vakbondsnetwerk in de Latijns-Amerikaanse suikerrietsector is belangrijk geweest.

De enige vakbond van suikerwerkers in Guatemala staat minder alleen

In de oogstperiode werken er 3.000 mensen, inclusief arbeiders in de fabriek, en het transport. Buiten de oogsttijd zijn er 1.000 arbeiders.

Slechts 250 fabrieksarbeiders zijn in vaste dienst. De Palo Gordo bond telt 175 leden. Ooit was dat aantal veel groter. Nu is er geen enkele vrouw lid en slechts vier jongeren. "De Palo Gordo vakbond heeft weliswaar een cao afgesloten, maar sommige artikelen worden niet nageleefd. Ook zijn er problemen met de arbeidsinspectie, die zich niet kritisch opstelt naar

het bedrijf en niet opkomt voor de werknemers. Daarom is het belangrijk dat we deel kunnen nemen aan de digitale monitoring van arbeidsrechten door CNV Internationaal. De informatie die hierdoor beschikbaar komt kunnen we als vakbond goed gebruiken bij de onderhandelingen. We voelen ons minder geïsoleerd doordat we deelnemen aan de platformbijeenkomsten van het Observatorium voor arbeidsrechten ODL dat in juli 2019 mede op initiatief van CNV Internationaal is opgericht. We hebben de ondersteuning van het ODL hard nodig bij het oplossen van conflicten.

3.2 Reflectie op de Theory of Change

Onze Theory of Change (ToC) richt zich op het vergroten van een inclusieve economische ontwikkeling en een eerlijkere verdeling van werk en inkomen. Het programma draagt direct bij aan het behalen van drie duurzame ontwikkelingsdoelen van de agenda 2030: SDG5 (gendergelijkheid), SDG8 (waardig werk en economische groei) en SDG10 (verminderen van ongelijkheid).

Het afgelopen jaar heeft aangetoond dat onze TOC nog steeds valide is en bijdraagt aan onze vier resultaatgebieden:

1. Versterken van een inclusieve, constructieve sociale dialoog over sociaaleconomisch beleid op nationaal en decentraal niveau;
2. Verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon voor werknemers voor de laagstbetaalden in de toeleveringsketen in de formele en informele economie;
3. Grotere inzetbaarheid van jongeren op de arbeidsmarkt;
4. Gelijke arbeidsrechten en loon voor vrouwen en meer zeggenschap van vrouwen op de werkvloer.

De specifieke focus op gender door middel van een eigen pathway en als eigen resultaatgebied, heeft geleid tot beter inzicht in de genderactiviteiten en de resultaten die wij hiermee hebben behaald. De link en aannames tussen de output, outcomes en langetermijn-outcomes zijn door onze resultaten ook bewezen.



> DE VERANDERING

Peru

Vakbond Volcan-Glencore mijn organiseert nu ook outsourced mijnwerkers

“Dit is het eerste keer dat het Peruaanse ministerie van arbeid goedkeuring gaf aan het opnemen van outsourced mijnwerkers door de vakbond in een mijn van de Glencore Group. Dat scheidt een positief precedent”, vertelt Alex Tinoco, vakbondsleider Volcan-Glencore-mijn.

Tot voor kort konden van de vakbond van de Andaychagua Volcan-mijn geen uitzendkrachten maar alleen werknemers met een direct contract lid worden. Cao's met het mijnbedrijf – dat grotendeels eigendom is van de Zwitserse multinational Glencore - gingen alleen maar over 'onschuldige' onderwerpen. Binnen de vakbond ontbrak juridische kennis om in actie te komen tegen misstanden in de mijn.

Het grootste deel van de mijnwerkers heeft echter een tijdelijk contract, ook al zijn ze vaak al vele jaren in dienst. De tijdelijke contracten moeten elke paar maanden verlengd worden, Juist deze outsourced mijnwerkers doen het gevaarlijke werk in de mijnen en lopen gezondheids- en veiligheidsrisico's.

In 2021 nam Alex Tinoco, algemeen secretaris van de Volcan Andaychagua vakbond, het initiatief voor samenwerking met de landelijke federatie van mijnwerkersvakbonden FENTECAMP en CNV Internationaal. “Tegenwoordig staat onze organisatie met name op juridisch terrein sterker. Het bestuur en de leden hebben een training gevolgd over vakbonds- en arbeidsrechtenkwesities”, vertelt Alex Tinoco. Daardoor konden we als vakbond in 2021

- klachten indienen over schendingen van arbeidsrechten bij de arbeidsinspectie,
- technische adviezen vragen aan het ministerie van Arbeid,
- kennis vergroten over vakbonds-aangelegenheden en gezondheid en veiligheid op het werk en
- bewustwording vergroten over de problemen van het werken via onderaannemers.

“Bij het openstellen van onze vakbond voor outsourced mijnwerkers, hebben CNV Internationaal en FENTECAMP ons geholpen met het opstellen van juridische documenten. FENTECAMP was ook aanwezig op alle algemene vergaderingen om vragen te beantwoorden en twijfels van leden weg te nemen. Ook zijn we geholpen met de benodigde administratieve procedures en vergaderingen met de autoriteiten van het Regionaal Directoraat van Arbeid en de regionale regering van de regio Junín.” “Vervolgens heeft de bond met hulp van CNV Internationaal en FENTECAMP een lijst met claims opgesteld. Mijnbouwbedrijf Volcan-Glencore bleef echter constant een dialoog weigeren en probeerde met juridische middelen de onderhandelingen te belemmeren. Samen met CNV Internationaal hebben we een intensieve communicatiecampagne gevoerd ook via social media. Daardoor groeide de aandacht van de publieke opinie, van enkele congresleden en van de regionale en nationale autoriteiten. Om de acties kracht bij te zetten begon de Volcan Andaychagua vakbond op 21 december 2021 een vreedzame staking, die door autoriteiten - voor het eerst sinds jaren - legitiem verklaard werd.”

Tijdslijn vakbondsvrijheid voor outsourced mijnwerkers

Uitbesteding werk in mijnbouw

De wet over uitbesteding van werk wordt aangenomen. Mijnen nemen steeds meer mijnwerkers via uitzendbureau's aan.

Arbeidsomstandigheden van deze outsourced werknemers verslechteren vergeleken met werknemers die direct in dienst zijn.

Corona-crisis

Verdere verslechtering van de arbeidsomstandigheden van de Peruaanse mijnwerkers.

Vakbond directe mijnwerkers laat outsourced mijnwerkers toe als lid

Vakbond maakt gebruik van het recht om ook outsourced mijnwerkers te organiseren.

Volcan weigert en blijft steeds weigeren op alle oproepen tot dialoog van de vakbond sinds juli.

Verklaring ministerie van Arbeid

In januari 2022 bevestigt het Peruaanse ministerie van Arbeid de legitimiteit van de vakbond van metaalmijnwerkers en ook de verplichting van het bedrijf om te onderhandelen.

Weigering om een dialoog aan te gaan

Volcan Compañía Minera stuurt een brief waarin het opnieuw weigert een dialoog aan te gaan en waarin het bedrijf aankondigt dat het gerechtelijke stappen zal ondernemen.

2015

2017

2020

'20/'21

2021

2021

2022

Glencore en mijnbouw in Peru

Glencore wordt de grootste investeerder in de Volcan-mijn.

Onderzoek en monitoring

CNV Internationaal stelt misstanden aan de kaak bij pensioenfondsen die investeren in de mijnbouw.

Begin van de demonstraties

In december begint een staking van 50 dagen bij de Volcan-mijn, om de eis tot dialoog kracht bij te zetten.
CNV Internationaal stuurt brieven naar Volcan-Glencore en roept op om de misstanden met onderaannemers aan te pakken en goede arbeidsvoorwaarden voor iedereen in de mijnen te waarborgen.
Door een continue regionale en internationale communicatiecampagne met het thema #DoesGlencoreKnow brengen we misstanden onder de aandacht.
Een uitspraak van de rechter in Peru stelt de vakbond in het gelijk.

3.3 Risico's en mitigatie

Ook in 2021 hielden de risico's van de coronapandemie aan. Dit bracht beperkingen met zich mee, waardoor sommige activiteiten niet konden doorgaan en reizen nog risicovol was. Toch konden veel activiteiten (vaker digitaal) wel doorgaan. Er is continu overleg geweest met onze partners om de situatie te monitoren en plannen aan te passen.

Een ernstig risico in verschillende West-Afrikaanse landen en in Tunesië is de toenemende onveiligheid door de invloed van moslimextremisten. De democratische crisis met krimpende ruimte voor maatschappelijke organisaties beperkt ook de ruimte voor uitvoering van ons programma door onze vakbondspartners en de vakbondcoalities. Juist inclusieve 'sociale dialoog' en samenwerking tussen de sociale partners blijken ook in deze risicovolle omstandigheden de aangewezen weg om deze risico's te mitigeren.

De vakbondsverkiezingen, zoals die in West-Afrika gebruikelijk zijn, vormen een risico voor onze programma-activiteiten gericht op inter-syndicale strategische samenwerking. In het leiderschapsprogramma mitigeren we deze risico's door specifieke aandacht te besteden aan samenwerking en coalitievorming bij het omgaan met dergelijke uitdagingen.

Speciaal in de regio **Azië** merken we dat ook de vakbeweging steeds minder politieke ruimte krijgt. De impact hiervan is dat vakbonden minder vrijheid hebben om activiteiten te organiseren. Om de gevolgen van dit risico te beperken, zet CNV Internationaal zich samen met Nederlandse ambassades en de Nederlandse overheid in voor het beschermen van arbeidsrechten in internationale toeleveringsketens. Met name ook in het vrijhandelsakkoord. In Vietnam heeft CNV Internationaal vooral te maken met strenge controle vanuit de overheid op activiteiten van internationale organisaties. Hierbij bestaat het risico dat onze activiteiten niet of niet tijdig worden goedgekeurd. Dit belemmert het behalen van resultaten. We houden hier rekening mee door eerder te beginnen met de voorbereiding van activiteiten en door in onze planning rekening te

houden met een langdurig goedkeuringsproces. Wanneer activiteiten worden afgekeurd, proberen we de redenen te achterhalen zodat we hiervan leren en beter voorbereid zijn bij volgende aanvragen.

In **Latijns-Amerika** heeft CNV Internationaal te maken met het risico van anti-ngo wetten die zijn opgezet door overheden. Deze wetten belemmeren ons bij de ontvangst van fondsen vanuit buitenlandse organisaties. Het gevolg is dat bij onze partners CONFETRAYD in Nicaragua en CGTG in Guatemala fondsen mogelijk in gevaar komen. Om dit risico te mitigeren is CNV Internationaal bezig andere mogelijkheden te identificeren om fondsen direct over te maken. De ontwikkelingen in beide landen worden door CNV Internationaal nauwlettend in de gaten gehouden.

3.4 Kernindicatoren

	2021	TARGET 2021
Aantal vakbonden dat door het VMP werden ondersteund	36	35
Aantal wettelijk vastgelegde cao's, mits die cao afgesloten is mede dankzij interventies vanuit het VMP	28	39
Aantal begunstigden van cao's die zijn afgesloten	55.920	40.000
Aantal vrouwelijke begunstigde van cao's die zijn afgesloten	14.150	9.550
Aantal jongere begunstigden van cao's die zijn afgesloten	35.916	33.061
Aantal leden per ondersteunde vakbond	2.358.235	3.718.067
Aantal mannelijke leden per ondersteunde vakbond	1.413.496	2.108.277
Aantal vrouwelijke leden per ondersteunde vakbond	944.739	1.609.790
Aantal jongere leden per ondersteunde vakbond	645.671	236.535
Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten	959	1.880
Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap	5.544	1.740
Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten	337	648
Aantal vrouwen dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap	1.846	924
Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten	665	629
Aantal jongeren dat heeft deelgenomen aan leeractiviteiten op verschillende niveaus, onder meer over onderwerpen als employability van jongeren, gender en leiderschap	1.895	1.006
Totaal aantal personen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	2.109	1.571
Aantal vrouwen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	570	215
Aantal jongeren in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond	327	177

Toelichting:

In 2021 werken we in een aantal landen samen met andere vakbondspartners dan we in 2020 voor ogen hadden. Hierdoor zijn de ledenaantallen lager dan de targets.

Indicatoren uit Tunesië ontbreken, de ledenaantallen zijn geschat o.b.v. voorgaande rapportages.

Vanaf 2022 vragen wij ook de aantallen medewerkers op die vallen onder de cao's die contribueerbaar zijn aan onze interventies. Wij rapporteren alleen de aantallen van de partners die dit kunnen aanleveren.

De targets voor de begunstigden die vallen onder de afgesloten cao's en de aantallen jongere vakbondsleden zijn nieuw en niet eerder aangeleverd.

> DE VERANDERING

Mali

Van staking naar sociale dialoog in Mali

Jongeren en vrouwen actief betrekken bij een duurzaam en constructief gesprek. Dat is een belangrijk doel van de partners van CNV Internationaal in Mali. De sociale dialoog staat centraal in trainingen, bij onderzoek en lobby.

Vóór 2017 ging vakbondswerk in Mali voornamelijk over staken. Dat verlamde veel sociaaleconomische activiteiten in zowel de particuliere sector als de overheidssector. De bemiddeling van CNV Internationaal ging er in 2018 van start met een programma dat liep van 2017 tot 2020. Het programma was gericht op inclusieve sociale dialoog, waarbij alle partners een belangrijke rol spelen: overheid, vakbonden en werkgevers. Daarbij lag de focus op de positie van vrouwen en inzetbaarheid van jongeren.

Mede dankzij de inzet van vrouwen-comités kon in 2021 de Nationale Raad voor Sociale Dialoog (CNDS) worden

opgericht. Deze heeft als doelstelling arbeidsconflicten te voorkomen en de sociale vrede in het land te versterken. De decreten over de werking van deze tripartiete instelling voor sociale dialoog en over het aantal zetels voor de verschillende belanghebbenden zullen in de loop van 2022 worden uitgevaardigd.

Volgens Camara Sitan, aangesloten bij UNTM (L'Union Nationale des Travailleurs du Mali), is het een belangrijke rol van de vakbond om obstakels te benoemen waartegen werkenden in de informele sector aanlopen. "De vakbond kan concrete gezondheidshulp in mijn sector realiseren en werknemers steun bieden als ze problemen willen aankaarten bij de autoriteiten."

.....
Lees meer over Camara's ervaring met de UNTM:

[Website](#) ➔



Veel werkende vrouwen in Afrika misten tijdens COVID-19 een groot deel van hun inkomen. Toen de avondklok werd ingesteld, konden ze veel minder uren werken.



"De vakbond kan concrete gezondheidshulp in mijn sector realiseren en werknemers steun bieden als ze problemen willen aankaarten bij de autoriteiten."
Camara Sitan, aangesloten bij vakbondspartner UNTM"

4. Duurzaamheid, resultaten op lange termijn



CNV Internationaal legt de focus op duurzame interventies. Zo kunnen lokale partners, dankzij de vaardigheidstrainingen die worden gegeven, zelfstandig lobbyen en onderhandelen. Ook wordt de aanpak 'train de trainers', veelvuldig gebruikt om institutioneel leren te bevorderen.

Sociale Dialoog

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

Cao's

De partnervakbonden van CNV Internationaal zijn betrokken bij het opstellen van cao's; collectieve arbeidsovereenkomsten. Dit kan zijn op fabrieks-niveau, op sector- of regionaal niveau. De onafhankelijke vakbonden vertegenwoordigen daarbij de belangen van werknemers in de gesprekken met werkgevers en overheid. In de cao's is aandacht voor de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers; zowel met vaste arbeidsovereenkomsten als met tijdelijke contracten en voor mensen die werken middels onderaannestedingen. Zo kunnen problemen structureel worden aangepakt en krijgen alle werknemers, bijvoorbeeld in de palmolie in Indonesië, de trainingen en beschermingsmiddelen die nodig zijn om veilig hun werk te kunnen doen.

Train de trainer

CNV Internationaal vindt het belangrijk dat kennis duurzaam verankerd wordt bij partnerorganisaties. Daarom organiseren wij veel trainingen op verzoek van vakbondspartners, bijvoorbeeld over sociale dialoog, volgens het concept 'train de trainers'. Hiervoor worden ook speciale trainingstoolkits ontwikkeld. Deze aanpak stelt vakbondspartners in staat om opgedane kennis verder te delen en te institutionaliseren. Daarnaast ziet CNV Internationaal mooie mogelijkheden om nieuwe data te verzamelen onder meer met innovatieve

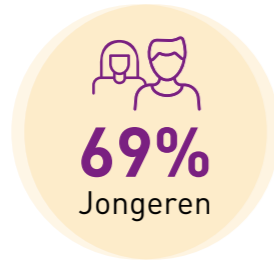
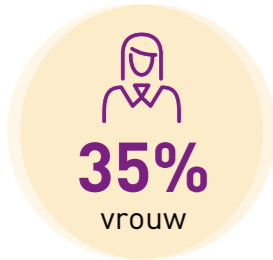
(online) tools. Met deze actuele feiten en cijfers over inkomen en veilig werk, hebben partnervakbonden een sterkere positie aan de onderhandelingstafel.

Internationaal speelveld

De internationale activiteiten van CNV Internationaal zetten ook vol in op het versterken van randvoorwaarden zodat arbeidsrechten structureel beter worden nageleefd. Om arbeidsrechten duurzaam te verbeteren, is een aanpak op het niveau van fabrieken of plantages veelal niet voldoende. Ook op nationaal én internationaal niveau zijn vrijwillige en bindende kaders nodig, om ervoor te zorgen dat de rechten van werknemers worden gerespecteerd. Om deze reden zetten wij ons ook in op internationaal niveau om de positie van de werknemers en onze partnervakbonden te versterken. Dit doen wij door middel van onze inzet op IMVO wetgeving en verbetering van handelsakkoorden tussen onze partnerlanden en de EU.

Deelnemers leiderschapstraject

Totaal → **959**



Totaal aantal deelnemers dat heeft deelgenomen aan leiderschapstrajecten

2021 → **959**



Transformatief leiderschap

Door het transformatieve leiderschapsprogramma bouwt CNV Internationaal samen met de partner-vakbonden aan versterking van het leiderschap van de toekomst. Voor het bereiken van de resultaten die het programma van CNV Internationaal beoogt is het cruciaal dat de huidige en toekomstige leiders beschikken over de benodigde capaciteiten. Het programma dat in 2021 van start ging, is speciaal gericht op jongere en vrouwelijke leiders die ondervertegenwoordigd zijn in het huidige vakbonds-leiderschap. Zij ervaren het als een bijzondere kans om samen met andere jongeren en vrouwen aan hun leiderschapkwaliteiten te kunnen werken en pakken dit met grote inzet en enthousiasme op.

IMVO-Wetgeving

CNV Internationaal zette zich in 2021 in voor Europese én nationale IMVO-wetgeving. Samen met het MVO-platform deed CNV Internationaal mee aan de campagne #WetgevingNu.

Hier werd de Nederlandse regering opgeroepen om snel met ambitieuze Nederlandse wetgeving te komen. De lobby had effect. Eind 2021 kondigde de minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking aan dat het ministerie ook Nederlandse wetgeving zal voorbereiden. In het regeerakkoord is opgenomen dat aan Nederlandse wetgeving gewerkt zal worden. Tegelijkertijd werd vorig jaar gewacht op het wetgevingsvoorstel van de Europese Commissie. Op verzoek van de minister bracht de SER dit jaar haar advies 'Effectieve Europese gepaste zorgvuldigheidswetgeving voor duurzame ketens' uit. Hierin wordt geadviseerd hoe wetgeving op Europees niveau eruit zou moeten komen te zien.

Smart mix: wetgeving én convenanten

CNV Internationaal pleit voor een smart mix van wetgeving én (de opvolgers van) de convenanten. In de convenanten maken overheid, bedrijven, ngo's en vakbonden afspraken over hoe zij milieu- en mensenrechtenschendingen willen aanpakken en gaan ze hier samen mee aan de slag. Het beleid omtrent deze multi-stakeholderaanpak wordt herzien. CNV Internationaal volgt dit op de voet en pleit voor het verankeren van sociale dialoog als essentieel onderdeel van de multi-stakeholderaanpak. De Tweede Kamer steunde onze oproep om snel met nieuw en verbeterd beleid te komen.

Duurzame handel zorgt voor eerlijk werk

In handelsakkoorden worden vaak afspraken gemaakt over fatsoenlijk werk, meestal staan deze in de hoofdstukken over Trade and Sustainable Development (TSD). We vinden het belangrijk dat in het nieuwe handelsakkoord met Indonesië (CEPA) stevige afspraken worden gemaakt over fatsoenlijk werk. Op Europees niveau heeft CNV Internationaal ingezet op de versterking van duurzaamheidsafspraken in handelsakkoorden. De Europese Commissie was in 2021 bezig om haar beleid rondom deze hoofdstukken te herzien. CNV Internationaal heeft daarop haar visie gegeven in de schriftelijke consultatie en gesprekken met de Europese Commissie. De uitkomst hiervan wordt in 2022 verwacht.



We hebben een *non-paper* gecoördineerd waarin we samen met ngo's, bedrijven en andere vakbonden aanbevelingen geven hoe de monitoring van handelsakkoorden door de DAGs verbeterd kan worden. De Europese Commissie neemt de aanbevelingen mee in de herziening van het beleid rond duurzaamheidshoofdstukken in handelsakkoorden. In de DAG presenteerde CNV Internationaal *onderzoek* naar de situatie van mijnwerkers in Peru, dat uitgevoerd is voor de IMVO-convenanten voor de metaal- en de pensioensector.

Domestic Advisory Groups

Handelsakkoorden kennen een Domestic Advisory Group (DAG), een adviesgroep van organisaties uit het maatschappelijk middenveld uit Europa en het partnerland die de uitvoering van handelsakkoorden monitort. Worden de afspraken die bijvoorbeeld over arbeidsrechten gemaakt zijn in de handelsakkoorden wel goed nageleefd? CNV Internationaal is lid van de DAG behorende bij de handelsakkoorden van Vietnam, de Andes en Centraal-Amerika. We merkten dat de DAGs aan slagkracht konden winnen, zodat ze echt kunnen doen waar ze voor bedoeld zijn. Daarom hebben we een *non-paper* gecoördineerd waarin we samen met ngo's, bedrijven en andere vakbonden aanbevelingen geven hoe de DAGs verbeterd kunnen worden. We werden uitgenodigd om onze *paper* te presenteren voor de handelscommissie van het Europees Parlement. De Europese Commissie gaat de

Totaal aantal personen in leiderschapsposities per ondersteunde vakbond

2021 → **2.109**



aanbevelingen meenemen in de TSD-herziening (de herziening van het beleid rond duurzaamheidshoofdstukken in handelsakkoorden).

> DE VERANDERING

Latijns Amerika - Bolivia

Vrouwen in het bestuur zorgen voor vernieuwing in de suikerrietvakbond

“Met steun van CNV Internationaal hebben we workshops georganiseerd om vrouwelijke suikerrietarbeiders mondiger te maken. Het resultaat is dat er in juni 2021 vijf vrouwen gekozen zijn in het bestuur,” vertelt Hernán Anagua, algemeen secretaris van FSTZCASC, de vakbond van werknemers in de suikerrietindustrie.

“Deze vrouwen oefenen hun bestuursfunctie heel efficiënt en actief uit”, aldus Hernán. “Ook hebben we ons in 2021 als vakbond aangesloten bij RMTSB, het Boliviaanse netwerk van vakbondsvrouwen. De vrouwelijke bestuursleden zijn heel actief in het proces dat moet leiden tot ratificatie van het ILO Verdrag C190 tegen geweld op het werk.”

“Van oudsher bestond het bestuur van de suikerrietvakbond vooral uit mannen,” vertelt Hernán. “Vrouwen werden zelden actief aangemoedigd om permanent een leidinggevende positie in te nemen. Men dacht dat dat moeilijk

te combineren was met huishoudelijke taken en de lange werkdagen tijdens de suikerrietoogst. Ook werden de vrouwen vaak onder druk gezet door hun echtgenoten om hier niet voor te kiezen. In 2018 hebben we als bestuur het initiatief genomen om daar verandering in te brengen. Ons strategische doel was om vrouwen te motiveren om lid te worden van het bestuur en hen voor te bereiden op het innemen van leidinggevende posities. 30% van de werknemers bij suikerbedrijf Sapfrero is vrouw. Nu we meer vrouwelijke leiders hebben begrijpen we hun situatie beter en kunnen we hen op een betere manier steunen.

Dankzij de komst van jonge vrouwelijke bestuursleden is de traditionele wijze van functioneren van het bestuur van de vakbond veranderd. Zo houden zij niet alleen goed toezicht op de opzeggingen van leden, ze zorgen ook voor follow-up. Daarnaast sturen zij het proces van vakbondsscholing aan, in samenwerking met CNV Internationaal.



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 zesenzestigste zitting van de *Commission on the Status of Women*, die plaats vond in maart 2022 op het hoofdkantoor van de Verenigde Naties in New York.

DAG

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

Fatsoenlijk werk

Werk dat de fundamentele mensenrechten respecteert, evenals de rechten van werknemers in termen van arbeidsveiligheid en beloning. Het levert 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-Conventionen 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; C135 betreft de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten; C175 betreft de bescherming van rechten voor deeltijdwerkers; C183 betreft de bescherming van het moederschap; 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 ('outsideraanpak') 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.

SEP Single Entry Point

Het centrale toegangspunt (SEP) is het eerste aanspreekpunt voor alle belanghebbenden in de EU over o.a. niet-naleving van duurzaamheidsverbintenissen (TSD/GSP).

Sociale dialoog

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

Sociale partners

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

Sociale verkiezingen

Het doel van sociale verkiezingen is om de representativiteit van vakbonden in een pluralistisch vakbondslandschap te bepalen. Werknemers kiezen de confederatie die zij het sterkst vinden. Dit gebeurt op nationaal niveau. Ook werknemers die geen lid zijn van een vakbond nemen deel aan de verkiezingen. Sociale verkiezingen vinden meestal om de 4 of 5 jaar plaats. Toeleveringsketen - Een systeem van organisaties, mensen, activiteiten, informatie en middelen die betrokken zijn bij het brengen van een product of dienst van leverancier naar klant.

ToC - Theory of Change

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

TSD - Trade and sustainable development

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

Afkortingen

ACTRAV/ILO	Bureau voor activiteiten van de werknemersvertegenwoordiging binnen de ILO Asociación de Productores Privados de Cana de Azúcar de Occidente (Vereniging van suikerrietproducenten , Nicaragua)
ASI	Alianza Sindical Independiente de Venezuela (vakbondspartner in Venezuela)
BCPA	Bureau Conseiller de Projets-Afrique (coördinerende organisatie in Afrika)
BKS-PPS	Badan Kerja Sama Perusahaan Perkebunan Sumatera (associatie van plantages in Sumatra)
CEPA	Comprehensive Economic Partnership Agreement (vrijhandelsovereenkomst in dit geval tussen Indonesië en de EU)
CGECI	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CIPCA	Centro de Investigación y Promoción del Campesinado (Bolivia)
CISL	Confédération Ivoirienne des Syndicats Libres (Ivoorkust)
CLC	Cambodian Labour Confederation (vakbondspartner in Cambodja)
CNDS	Comité National de Dialogue Social (nationaal sociaal dialoog comité Mali)
CNT	Confédération Nigérienne du Travail (vakbondspartner in Niger)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
COSI	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (vakbondspartner in Benin)
CSO	Coopération Sud Organisation (Mali)
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
CTSWF	Cambodian Tourism and Service Workers' Federation
DAG	Domestic Advisory Group
DECP	Dutch Employers' Cooperation Programme (ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW)
FENTECAMP	Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la actividad minera y metalúrgica del Perú (vakbondspartner in Peru)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FSPPP-SPSI	Federasi Serikat Pekerja Pertanian dan Perkebunan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (vakcentrale Sumatra)
FSTMB	Federación Sindical de Trabajadores Mineros de Bolivia (Federatie van vakbonden in de mijnbouwsector in Bolivia)
FSTZCASC	Federación sindical de trabajadores zafreiros de la caña de azúcar de Santa Cruz (Federatie van vakbonden in de suikerrietsector in de regio Santa Cruz, Bolivia)
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie (vooral bekend onder de Engelse naam: ILO)
ICSR	International corporate sustainable responsibility

ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie, tripartiete VN-organisatie, ook bekend als IAO)
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
ITUC	International Trade Union Confederation (Internationale vakbondsorganisatie)
IWTU	Institute of Work and Trade Unions (Vietnam)
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (nationale vakbondspartner in Indonesië)
LME	London Metal Exchange
MTPE	Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
ODL	Observatorio de Derechos Laborales (Observatorium voor Arbeidsrechten opgezet door de vakbeweging in o.a. Guatemala en Colombia)
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
RMTSB	Red de Mujeres Trabajadoras y Sindicalistas de Bolivia (network voor werkende vrouwen en vakbondsleden in Bolivia)
RSPO	Roundtable of Sustainable Palm Oil (internationale organisatie om productie en het gebruik van duurzame palmolie te bevorderen)
SDG	Sustainable Development Goals (duurzame ontwikkelingsdoelen)
SEP	Single Entry Point (centraal toegangspunt)
SER	Sociaal-Economische Raad
ToC	Theory of Change, veranderingstheorie
TSD	Trade and sustainable development (in handelsakkoorden worden vaak afspraken gemaakt over fatsoenlijk werk, meestal staan deze in de hoofdstukken over TSD).
UDTS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal (vakbondspartner in Senegal)
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail (vakbondspartner in Tunesië)
UNTM	Union Nationale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
VGCL	Vietnam General Confederation of Labour
VMP	Vakbondsmedefinancieringsprogramma van het Ministerie van Buitenlandse Zaken

www.cnvinternationaal.nl

#cnvinternationaal

#goedwerk

100% eerlijk werk, daar maakt CNV Internationaal ieder dag werk van in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Dat doen we door nauw samen te werken met lokale partnervakbonden en door te investeren in goede samenwerking met andere partners, zoals bedrijven en overheden. Eerlijk werk betekent dat mensen veilig en in vrijheid kunnen werken en daarbij een leefbaar loon verdienen. Vakbondsvrijheid en sociale dialoog zijn belangrijke voorwaarden om dat te kunnen realiseren.

Onafhankelijke vakbonden kennen de belangen van werknemers en kunnen hen daarom goed vertegenwoordigen in gesprekken met werkgevers. Iedereen in de productieketen heeft baat bij een duurzame en constructieve dialoog tussen de vakbonden en werkgevers, niet alleen de werknemers maar ook toeleveranciers en overheden.

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

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

Met lokale vakbonden wisselt CNV Internationaal kennis uit. Samen werken we aan innovatie en geven we trainingen, bijvoorbeeld over sociale dialoog of vrouwelijk leiderschap.

Voor bedrijven werkzaam in de ketens biedt CNV Internationaal informatie via webinars, contacten en rapporten. Zo krijgen zij meer inzicht in de situatie in een land of keten en kunnen zij beter werk maken van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. CNV Internationaal is momenteel met name actief in de volgende ketens: palmolie, textiel, mijnbouw, suikerriet en cashew.

CNV Internationaal

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

www.cnvinternationaal.nl



Internationaal