

**100%
FAIR
WORK**

Jaarverslag 2022

Inhoud

Voorwoord

Impactkaart

Tijdlijn

1. Onze aanpak

- > Sociale dialoog
- > Arbeidsrechten in waardeketens
- > Fair Work Monitor
- > Gelijke kansen voor jongeren, vrouwen en informeel werkenden

2. Onze resultaten in de waardeketens

- > Een eerlijke transitie in de mijnbouw
- > STITCH: Sterke vakbonden voor duurzame verandering in de kledingindustrie
- > Een leefbaar loon in de suikerrietsector
- > Betere arbeidsrechten in de palmolie-industrie
- > Betere arbeidsomstandigheden en organisatie-versterking in de cashew- en sheaketens
- > Fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector

3. Onze projecten en donoren

4. Duurzaamheid

Bijlagen

Verhalen van verandering

Cambodja - 2,3 miljoen werknemers in Cambodja krijgen recht op pensioen

Senegal - Ondernemer neemt wél jongeren aan

Benin - Steeds meer vrouwen verbreken het zwijgen

Indonesië - Wet tegen seksueel geweld aangenomen

Colombia - Samen sterker dankzij vakbonds-collectief

Vietnam - Trainers CNV delen hun kennis

Nicaragua - 9,5% loonsverhoging voor suikerarbeiders

Indonesië - Veiligheidsschoenen en betaald verlof voor mensen met tijdelijke contracten dankzij jonge vakbondsleider

Vooruit

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

Vernieuwend was het gebruik van onze innovatieve tool, de Fair Work Monitor, waarvan we in 2022 de eerste resultaten zagen. Met deze tool, een digitale enquête die vakbonden met steun van CNV Internationaal uitzetten onder werkenden, kunnen wij de situatie bij bedrijven beter in kaart brengen. Ook geeft deze informatie de lokale vakbonden zelf een sterkere onderhandelingspositie in de gesprekken met werkgevers en overheden. Een andere vernieuwing is dat CNV Internationaal zich meer richt op toegang tot remedie waarin klachtenmechanismes een centrale rol spelen. Begin 2022 dienden we samen met mijnwerkersvakbonden uit Colombia en Peru een klacht in bij het Single Entry Point van de Europese Commissie. Een unicum, want dit was nog nooit eerder gedaan! Aanleiding was de schending van arbeidsrechten van uitzendkrachten in de mijnbouw. Hiermee hopen we dat de naleving van de duurzaamheidshoofdstukken in handelsverdragen verbetert.

In ons werk zorgen we dat groepen die vaak niet gehoord worden, met name jongeren, vrouwen en informeel werkenden, in de sociale dialoog hun stem kunnen laten horen. Jongeren kunnen verbinden en zijn heel goed in staat mee te denken over oplossingen voor problemen die jongeren raken. Zo sprak ik in Senegal met Adama, de bevlogen leider van het jongerencomité van vakbond UDTs, die opkomt voor jongeren die noodgedwongen onbetaald stage doen.

Het comité kreeg het voor elkaar dat er vijftien keer meer budget beschikbaar is zodat meer jongeren een (betaalde) stageplek kunnen krijgen.

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) was een belangrijk onderwerp in 2022. Naast onze meerjarige commitment aan IMVO-convenanten in verschillende sectoren, hebben we Kamerleden en de overheid steeds van informatie voorzien over het belang van goede IMVO-wetgeving en de rol van vakbonden in het verbeteren van arbeidsrechten in de ketens. Inmiddels ligt de initiatiefwet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen voor in de Tweede Kamer. Een brede groep politieke partijen steunt deze initiatiefwet.

2022 stond ook in het teken van (post)corona en de impact van de oorlog in Oekraïne voor werknemers wereldwijd. Afnemende coronamaatregelen maakten het mogelijk activiteiten in landen te hervatten. Tegelijk zorgde de oorlog in Oekraïne voor oplopende inflatie en een energiecrisis. Dit heeft grote weerslag op werknemers en werkgevers in alle landen. Door de stijging van de kosten van levensonderhoud, komen juist de meest kwetsbare werkenden in de knel, die toch al geen leefbaar inkomen hadden.

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

Elles van Ark

Managing director CNV Internationaal



Resultaten in partnerlanden van CNV Internationaal in 2022

Klik op de links om meer te weten of kijk: cnvinternationaal.nl/jaarverslag

Nicaragua

9,5%

Loonsverhoging in de suikersector

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

Guatemala

Palmoliewerkers uit Guatemala bij RSPO

Dankzij ons lidmaatschap van RSPO kon partnerorganisatie CONDEG op de wereldconferentie van RSPO laten horen aan 400 deelnemers wat de problemen zijn waar palmoliewerkers uit Guatemala mee kampen.

Colombia

Loonsverhoging voor mijnwerkers

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

Peru

Wet verbetert rechten informele mijnwerkers

Vakbond FENTECAMP gaf advies over het wetsontwerp voor uitzendwerk en informeel werk. Mede daardoor mogen vakbonden van uitzendkrachten nu onderhandelen met mijnbedrijven. Helaas weigeren bedrijven nog deze wet te respecteren.

Nieuws

Venezuela

Loonsverhoging en hulpprogramma's

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

Senegal

Succesvolle lobby richting multinational

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

Centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap

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

Mali

Decreet Oprichting Nationale Raad voor Sociale Dialoog

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

Twee overeenkomsten

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

Tunesië

Actieplan werkloze afgestudeerden

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

Niger

Telefonische helpdesk

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

59

mensen namen contact op vanwege intimidatie en gendergerelateerd geweld op hun werk.

Tripartite commissie onderzoekt multinationale ondernemingen

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

Ivoorkust

Stijging minimumloon vanwege hogere voedselprijzen

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

West-Afrika

Fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector

Hogere lonen, toegang tot gezondheidszorg, een vrije zaterdag en vakbondsvrijheid zijn enkele resultaten van dit regionale project in Benin, Burkina Faso en Senegal.

Bolivia

Nieuwe cao verbetert arbeidsvoorwaarden suikerwerkers

De vakbond van suikerrietarbeiders, FSTZCASC, onderhandelde met succes over een cao in de suikerrietsector voor de regio Santa Cruz. Op basis van onderzoek naar de gemiddelde uitgaven per gezin, had de bond een goede

onderhandelingspositie. De cao bevat afspraken over een hoger loon en gezondheid en veiligheid op werk.

Cambodja

Uitbreiding pensioenregeling

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

Fair Work Monitor gebruikt voor onderhandelingen

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

video

Vietnam

Training sociale dialoog en arbeidsrechten

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

Betere werkomstandigheden voor kledingwerkers dankzij multicompany cao

Met werkkledingbedrijven ETP, Groenendijk Bedrijfskleding, HAVEP en Tricorp werkt CNV Internationaal aan een collectieve arbeidsovereenkomst voor hun leverancier en omliggende andere kledingfabrieken in Vietnam (STITCH programma).

Nieuws

Indonesië

Multicompany cao vernieuwd

Op West-Java is een multicompany cao vernieuwd voor 5.000 kledingarbeiders (85% vrouwen), met betere afspraken over gendergelijkheid en lonen.

Vernieuwing cao's op 8 palmolieplantages

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

Vlog



25 januari Monitoring duurzaamheid in handel

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

Video ➡

23 februari Peru pakt excessen in uitbesteding werk in mijnbouw aan

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

Nieuws ➡

16 maart Vakbondsleiders Cambodja op borgtocht vrij

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

Nieuws ➡

23 maart #NioFarBoulotJeunes: Samen sterk voor jongeren en werk

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

Interviews en videos ➡

28 april Mijnwerkers bij aandeelhoudersvergadering Glencore

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

Nieuws ➡

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

Onder het mom van de coronapandemie dreigt Air France 6 werknemers in Niger per 1 juni collectief te ontslaan. Vakbondspartner CNT roept op tot sociale dialoog. Uiteindelijk mogen 5 van de 6 blijven als uitzendkracht.

Nieuws ➡



mei Zorgen over werknemers in palmolie-industrie

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

Nieuws ➡

JANUARI 2022

MEI

18 januari Successen en geleerde lessen na 5,5 jaar textielconvenant

Na 5,5 jaar wordt de slotbalans opgemaakt van het allereerste IMVO-convenant, dat voor Duurzame Kleding en Textiel. De belangrijkste stappen zijn dat Nederlandse bedrijven transparanter zijn. Ook is er nu een gezamenlijke aanpak van de sociale en milieurisico's in de kledingproductieketen.

Nieuws ➡



10 februari Arrestaties bij vakbondsprotest Cambodja

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

Oproep ➡

3 februari Oproep voor Europese due diligence wetgeving

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

Oproep ➡



7 maart De grote 'Wis de loonkloof'-quiz

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

Online quiz & webinar ➡

22 april Eerste resultaten Fair Work Monitor suikersector

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

Dashboard ➡

Video ➡



4 april Guatemalaanse vakbondsleider bedreigd

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

Brief ➡

11 mei Jamia uit Bangladesh zal weinig hebben aan het EU-voorstel voor eerlijke productieketen

STITCH partnerschap dringt bij kabinet aan op inzet voor een Europese richtlijn die werkomstandigheden van kledingarbeiders zoals Jamia echt verbetert. Ze werkt 6 dagen per week, verdient 92 euro per maand. Toch kan ze haar huur en eten niet betalen.

Nieuws ➡



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

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

Webinar ➡



17 mei Aanklacht van vakbonden bij klachtenmechanisme EU-handelsakkoorden

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

Aanklacht



31 mei Brief aan Eerste en Tweede Kamer over Europees klachtenmechanisme

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

Brief

21 juni Tussenstand: 18 landen ratificeren ILO-verdrag 190

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

Nieuws



27-30 juni Conferentie suikervakbonden

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

Video

11 juli Pleidooi vakbondsjongeren voor werkgelegenheidsprogramma's in Niger

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

Video



30 augustus Palmolie: Veldbezoek West-Kalimantan

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

Nieuws

Video



1 september Leiderschapstraining voor jonge vakbondsleiders

Vakbondsjongeren in Ivoorkust voltooien hun leiderschapstraining.

MEI

2022

SEPTEMBER

24 mei Mijnwerkers betalen prijs energietransitie

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

Opinie



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

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

Blog



24 juni Global Rights Index 2022

De jaarlijkse index van internationale vakbondsorganisatie ITUC rangschikt 148 landen aan de hand van hun respect voor vakbondsrechten.

Index

24 juni Video 'Verbreek het zwijgen' genomineerd

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

Motivatatie & Video



8 juli Reactie CNV Internationaal op voorstellen Europese Commissie

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

Oproep

25 augustus Nieuwe Colombiaanse regering luistert naar de mijnwerkers

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

Nieuws



16 september Doen waar Nederland goed in is

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

Reactie op nota



Tijdslijn | 2022



6 oktober
Nieuwe voorzitter
CNV Internationaal

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

Interview

7 oktober
Onderzoek energie-
transitie in de mijnbouw

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

Onderzoek



11-12 november
Uitwisseling over
gendergelijkheid

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

Nieuws

28 november
Black Friday stunts niet ten
koste van kledingmakers!

Voor Black Friday stunts winkels met prijzen. De rekening daarvoor mag niet betaald worden door de mensen die de kleding maken. CNV Internationaal roept kledingmerken op hun verantwoordelijkheid te nemen. Loononderhandelingen voor textielwerknemers in Cambodja verlopen teleurstellend. Lonen zijn lang niet genoeg om van te leven. Bovendien is inflatie ook daar een groot probleem.

Nieuws



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

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

Nieuws



1 december
Nominatie podcast
Premio Xilópalo

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

Verhaal

16 december
Ontslag voor
tienduizenden
kleding-
werknemers
in Vietnam

Tienduizenden werknemers van kleding- en schoenfabrieken in Vietnam verloren sinds september hun baan, zo meldt vakbondspartner VGCL.

Nieuws

DECEMBER **2023**

26 september
Vietnamese vakbondsleiders,
werkgevers en overheid maken kennis
met Nederlandse sociale dialoog

Een delegatie van Vietnamese vakbondsleiders, werkgevers en de overheid bezoekt Nederland. Ze leren hoe sociale partners binnen de SER en de Stichting van de Arbeid overleggen en hoe werkgevers en werknemers in Nederland cao's afsluiten. Ondanks verschillen in de rol van de vakbond in Vietnam, zorgt de uitwisseling voor nieuwe inzichten in hoe sociale dialoog vormgegeven kan worden.

Nieuws | SER



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

Video

17-20 oktober
Fair Work Monitor op
Bonsucro Global Week

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

Nieuws & Video

21 november
Workshop energie-
transitie ITUC-congres

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



15-18 november
Klimaatop: pleidooi voor mijnwerkers

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

Opinie

30 november
Vakbondsleiders bij
Roundtable on
Sustainable Palm Oil
CNV Internationaal organiseert een sessie met 400 deelnemers tijdens de mondiale RSPO-conferentie. Samen met vakbondspartners uit Indonesië en Guatemala zetten we de rechten van (informeel) werkenden op de kaart.

Workshop en roadmap



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

7 december
Suikerrietarbeiders
op leefbaar loon
conferentie

Noé Nerio laat de stem van de suikerrietarbeiders horen op de IDH leefbaar loon conferentie en vertelt bij het Directoraat Generaal Handel van de EU over de arbeidsrechtenschendingen in Guatemala.

Verhaal





1. Onze aanpak

- > Sociale dialoog
- > Arbeidsrechten in waardeketens
- > Fair Work Monitor
- > Gelijke kansen voor jongeren, vrouwen en informeel werkenden



1. Onze aanpak

1.1 Sociale dialoog

In 2022 zette CNV Internationaal zich in Nederland én internationaal in voor een inclusieve sociale dialoog. Wij en onze vakbondspartners voerden gesprekken met overheden, politici en bedrijven en namen deel aan samenwerkingsverbanden. We trainden onze vakbondspartners in lobbytechnieken. Hiermee versterkten zij hun onderhandelingspositie.

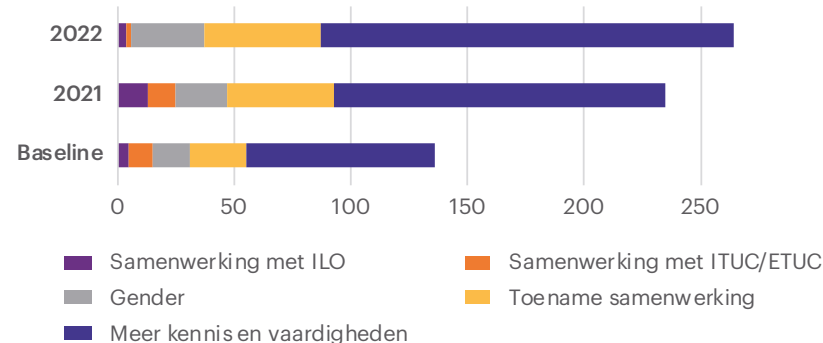
Naar een structurele sociale dialoog

Met vakbondspartners wereldwijd zorgden we er in 2022 voor dat sociale dialoog meer structureel wordt ingebed in beleid. Zowel op nationaal niveau als bedrijfsniveau. Enkele voorbeelden van wat onze vakbondspartners voor elkaar kregen:

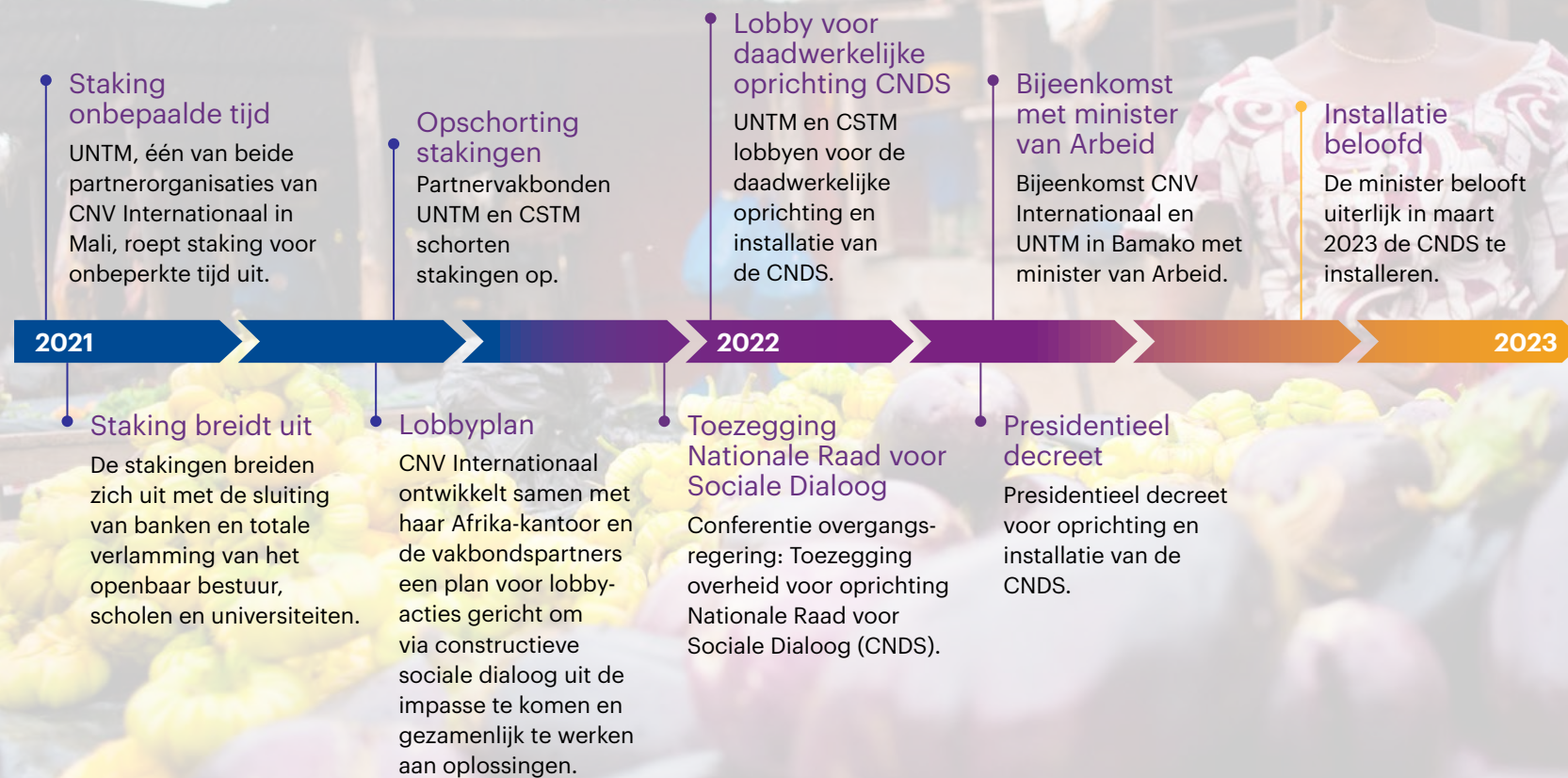
- In **Mali** droegen UNTM en CSTM bij aan een presidentieel decreet tot oprichting en installatie van de Nationale Raad voor de Sociale Dialoog.
- In **Niger** lobbyde CNT succesvol voor het instellen van interdepartementale commissies voor sociale dialoog in alle ministeries.

- In **Indonesië** organiseerden we met de werkgeversorganisaties DECP uit Nederland, APINDO uit Indonesië en vakcentrale KSBSI een nationaal seminar over sociale dialoog. Dit was ter afsluiting van een driejarig samenwerkingsprogramma, waarin we dertig trainers in verschillende provincies hebben opgeleid om sociale dialoog trainingen te geven aan management van bedrijven en vakbonden. We gaven ook samen de publicatie *'Understanding and Building Effective Social Dialogue'* uit.
- In **Venezuela** is dankzij de lobby van vakbond ASI een tripartiete sociale dialoog ingesteld. In april en september vonden de eerste gesprekken plaats.

Aantal activiteiten gericht op capaciteitsversterking van vakbondspartners (programma Dialogue@Work)



Tijdslijn | Op weg naar constructieve sociale dialoog in Mali



Naar een leefbaar loon dankzij sociale dialoog

Vakbonden kunnen door sociale dialoog zorgen voor een duurzaam leefbaar loon, vastgelegd in cao's. CNV Internationaal publiceerde hierover een *position paper*. Om meer aandacht te krijgen voor de rol van vakbonden en het belang van sociale dialoog namen we samen met een vakbondspartner uit Midden-Amerika deel aan de leefbaar loon conferentie van het Initiatief voor Duurzame Handel (IDH) in Brussel. Dit was een belangrijke stap. In maart organiseerden we een sessie op het ministerie van Buitenlandse Zaken over hoe het komen tot een leefbaar loon in de praktijk werkt. We zijn ook lid van de stuurgroep van het ECI, het Europees Burgerinitiatief voor een leefbaar loon in de kledingindustrie.

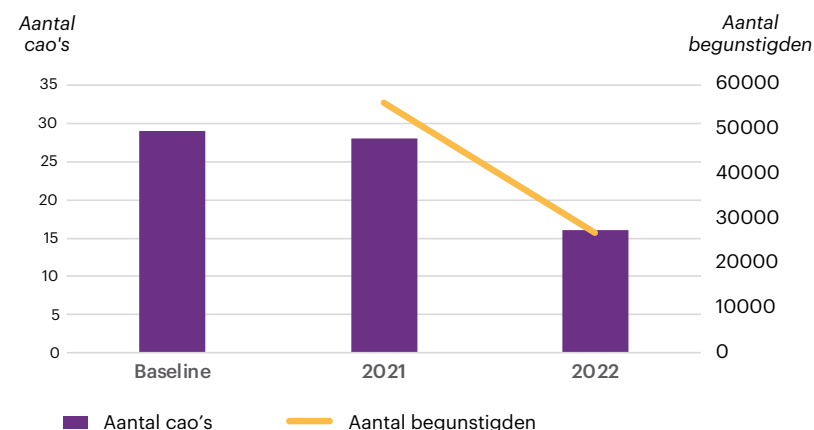
Doordat we onze partnervakbonden wereldwijd trainen in sociale dialoog, onderhandelen zij betere lonen en arbeidsomstandigheden. Een goede stap op weg naar leefbare lonen:

- De intersyndicale in **Benin**, waaronder COSI Bénin, onderhandelde een verhoging van het minimumloon van 40.000 CFA-frank naar 52.000 CFA-frank voor werknemers in de overheidssector, met ingang van december 2022. Dit is de eerste verhoging van het minimumloon in Benin sinds 2014.
- In **Cambodja** is door lobby van CLC, samen met andere vakbonden, de Sociale Zekerheid Pensioenregeling aangenomen door de overheid. Waar voorheen meer dan twee miljoen werk-

nemers geen enkele uitkering na de leeftijd van 60 jaar ontvingen, komt daar met de nieuwe pensioenregeling verandering in.

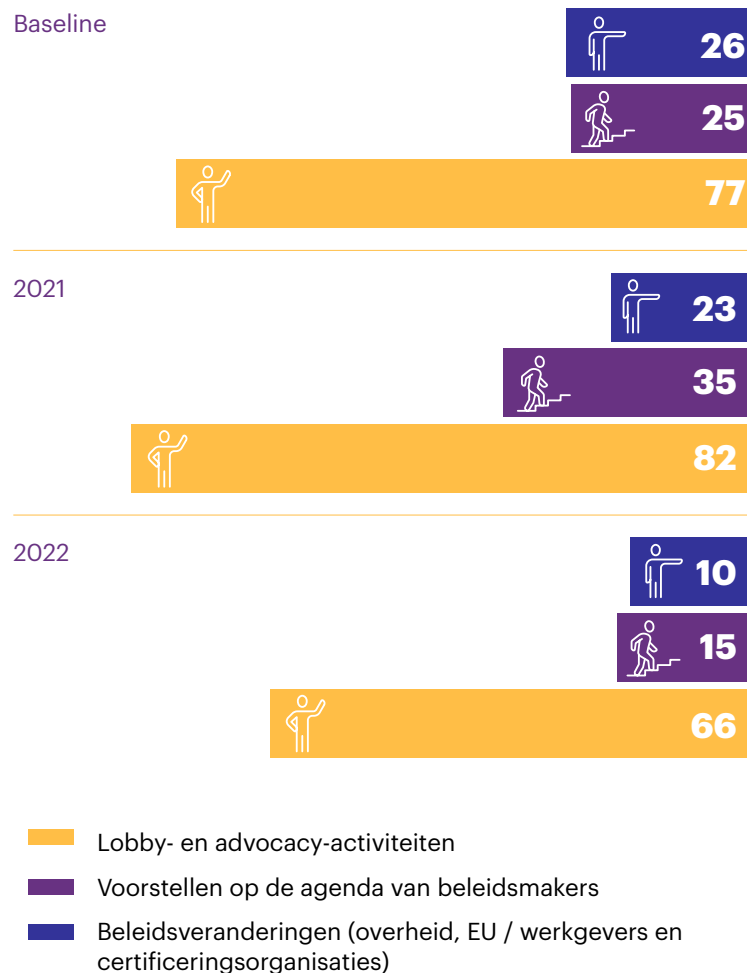
- In **Colombia** hebben vakbonden driejarige cao's afgesloten met kolenmijnbedrijf Drummond Ltd, inclusief loonsverhogingen, een ouderdomspensioenpremie, een ziektekostenverzekering en opleidingsbeurzen.
- In **Ivoorkust** bereikten werkgevers en vakbondsorganisaties, onder leiding van onze partnervakbond CISL-Dignité, een akkoord om per december 2022 het minimumloon te verhogen van 60.000 CFA-frank naar 75.000 CFA-frank.

Afgesloten cao's, (nationaal/keten/bedrijfsniveau) mits de cao als resultaat attribueerbaar is aan eerder daartoe ondernomen interventies (programma Dialogue@Work)



De cao's hebben verschillende looptijden en worden niet jaarlijks verlengd. Hierdoor varieert het aantal afgesloten cao's per jaar.

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



Onze inzet voor sociale dialoog in Nederland

In januari 2022 trad kabinet-Rutte IV aan. In juni presenteerde de minister van Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking, Liesje Schreinemacher, haar beleidsnota 'Doen waar Nederland goed in is'. CNV Internationaal is voor deze beleidsnota geconsulteerd, onder meer via het Breed Handelsberaad, WO=MEN en Partos. Samen met Mondiaal FNV schreven we een brief aan de minister. Hierin gaven wij aan dat sociale dialoog essentieel is bij het versterken van de economie in ontwikkelingslanden, ten gunste van zowel bedrijven als werkzoekenden en werkenden.

De Tweede Kamercommissie voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking had CNV Internationaal uitgenodigd voor de rondetafel om onze input te horen. Bij de behandeling van de beleidsnota in de Tweede Kamer, gaf de Tweede Kamer aan dat vakbonden een belangrijke rol spelen, juist in de zogenaamde combinatielanden waar Nederland hulp geeft én handel drijft.

Via de Building Change coalitie voorzagen we de Kamerleden die ambassadeur zijn van SDG8 van kennis over sociale dialoog en eerlijk werk over dit Duurzame Ontwikkelingsdoel.



2,3 miljoen werknemers in Cambodja krijgen recht op pensioen

“Een pensioen is als sparen voor de toekomst”

28 juni 2022 was een bijzondere dag in Cambodja. Na jarenlange lobby vanuit de onafhankelijke vakbeweging, waaronder onze partnervakbond CLC, voerde de overheid een nieuwe pensioenregeling in.

Sociale dialoog en onderhandelen

De pensioenregeling geldt voor ruim 2,3 miljoen werknemers (waarvan de helft vrouw) in Cambodja. Zij moeten staan ingeschreven bij het nationale fonds voor sociale zekerheid. Eerder bestond er niet zoiets als een pensioen in Cambodja. Werknemers ontvingen alleen een zorgtoeslag en een vergoeding bij een werkongeval. Met de nieuwe regeling komen werknemers nu in aanmerking voor een arbeidsongeschiktheidsuitkering, pensioen of een nabestaandenuitkering bij overlijden.

Uitleg

In oktober 2022 werden de pensioenafspraken daadwerkelijk ingevoerd. CLC promoot de pensioenregeling, zodat werknemers op de hoogte zijn van hun rechten. De 40-jarige Ouk Simorn is actief lid van de vakbond en werkt sinds vijf jaar op een school als klassenassistent. “Ik merkte op mijn werk dat er veel onduidelijkheid was. Veel collega’s begrepen nog niet hoe de pensioenregeling precies werkt. Daarom is het belangrijk dat we vanuit de vakbond de nieuwe regeling uitleggen.”

Rust

“Zelf voel ik me zekerder nu ik weet dat ik ook in de toekomst genoeg inkomsten zal hebben voor mijn levensonderhoud. Ook kan ik later nog een beroep doen op mijn gezondheidsverzekering als mij iets overkomt, zoals ziekte of een ongeluk. Dat geeft rust. Een pensioen is als sparen voor de toekomst.”



Ouk Simorn, klassenassistent en actief lid van de vakbond CLC, is blij met de pensioenregeling en geeft erover uitleg aan collega's.



1.2 Arbeidsrechten in waardeketens

CNV Internationaal gelooft in een ketenaanpak. We werken zowel 'upstream', aan het begin van de waardeketen waar de productie plaatsvindt en waar grondstoffen vandaan komen als 'downstream', aan het einde van de keten in Nederland. We werken aan het verbeteren van arbeidsrechten in de ketens van kleding, mijnbouw, palmolie, suikerriet en cashew- en sheanoten. Daarbij gaan we de dialoog aan en werken we samen met bedrijven, vakbonden en overheden: op lokaal, nationaal én internationaal niveau. Dat doen we zowel één-op-één, als in multistakeholder initiatieven. We werken in projecten met bedrijven en delen tools en kennis om misstanden in ketens te identificeren en op te lossen.

Handel

Goed internationaal beleid, wetgeving en afspraken zijn essentieel voor arbeidsrechten in waardeketens. Daarom zet CNV Internationaal zich in voor het beter nakomen van arbeidsrechten in handelsakkoorden die de EU sluit met landen. Zo lobbyden we in 2022 op de plannen van de Europese Commissie om de duurzaamheidsafspraken in handelsakkoorden te verbeteren, waarover we ook in het Europees Parlement mochten spreken. Ook namen we deel aan Domestic Advisory Groups (DAG's)

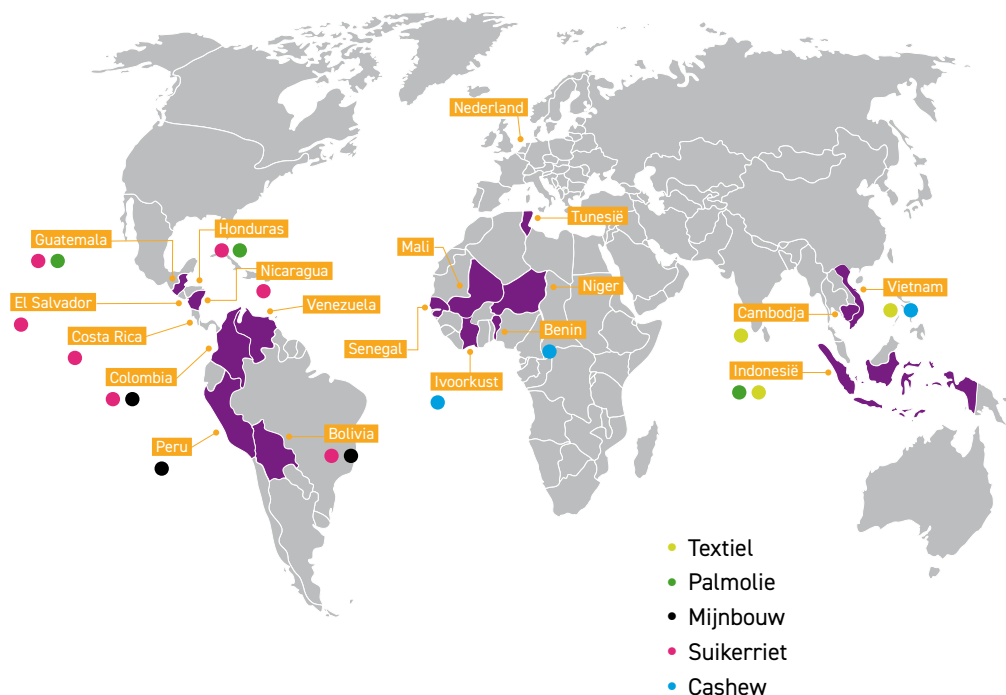


We dienden een klacht in met betrekking tot arbeidsrechten in de mijnbouw bij het Single Entry Point van de Europese Commissie. Lees hierover meer in '2.1 Een eerlijke transitie in de mijnbouw'.

Met betrekking tot Afrika gaven we in de Tweede Kamer onze input op de Europese Unie-Afrikaanse Unie top. Lees hierover meer in '1.4 Gelijke kansen voor jongeren, vrouwen en informeel werkenden'.



voor de handelsakkoorden met Midden-Amerika, de Andes en Vietnam. Deze zijn zowel ingesteld in Europa als in de landen aan het begin van de waardeketen, als monitoringsmechanisme voor duurzaamheid. Zo hamerden we in de DAG EU-Vietnam op het belang van ratificatie van ILO-verdrag 87 voor vakbondsvrijheid. Onze deelname in de DAG EU-Midden-Amerika leidde tot een vermelding van arbeidsrechtenschendingen in het evaluatie-rapport over de suikerriet- en palmoliesectoren in Guatemala.



Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen

Internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen (IMVO) was een belangrijk onderwerp in 2022. We zien dit als een belangrijk middel om ervoor te zorgen dat meer bedrijven misstanden in ketens aanpakken en voorkomen en de rechten van vakbonden beschermen. Inmiddels ligt de initiatiefwet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen voor in de Tweede Kamer. Een brede groep politieke partijen steunt deze initiatiefwet. We hebben Kamerleden en de overheid steeds van informatie voorzien over het belang van goede IMVO-wetgeving en de rol van vakbonden in het verbeteren van arbeidsrechten in de ketens. Dat deden we samen met andere organisaties in het *MVO Platform*. In het verlengde hiervan lobbyen we in Europa voor de corporate sustainability due diligence (CSDD) richtlijn.

In 2022 is het IMVO-steunpunt opgericht voor vragen van bedrijven. We voerden gesprekken met het ministerie van Buitenlandse Zaken en de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland (RVO) over de invulling hiervan. Zo gaven we informatie over hoe bedrijven aan de slag kunnen met sociale dialoog.

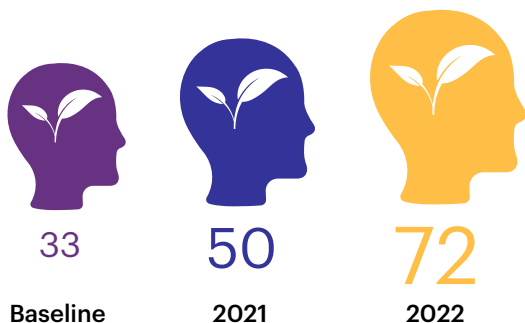


Sectorale samenwerking

CNV Internationaal gelooft in sectorale samenwerking: samenwerking tussen bedrijven, maatschappelijke organisaties en vakbonden binnen sectoren, zoals pensioenen, voeding en metaal. De convenanten zijn hier een mooi voorbeeld van. Ons onderzoek naar de mijnbouw leidde via het Metaalconvenant tot een project over gezondheid en veiligheid op het werk in Peru en Bolivia, samen met Tata Steel en Wuppermann.

Samen met *FNV, VNO-NCW en MKB-Nederland lobbyden* we voor het nieuwe beleid van de overheid met betrekking tot sectorale samenwerking. In het nieuwe subsidiekader is het onduidelijk of er impact wordt gemaakt in de waardeketen. We gaven hierover *schriftelijke input* en voerden hierover gesprekken met het ministerie van Buitenlandse Zaken en Kamerleden.

Gevallen waarin aan kennisontwikkeling is gedaan bijvoorbeeld in de vorm van studies, onderzoeken, trainingsmaterialen, guidelines, beleidsvoorstellen (programma Dialogue@Work)



Convenant Voedingsmiddelen

Binnen het Voedingsmiddelenconvenant hebben we het 'lokale experts netwerk' opgezet met financiering vanuit RVO. We hebben lokale experts in Afrika, Azië en Latijns-Amerika getraind in risicobeoordeling. Deze experts kunnen vervolgens bedrijven helpen om klachtenmechanismes te ontwikkelen, stakeholderdialog te voeren en risicoanalyses uit te voeren. De SER schrijft aan een voorstel voor de verduurzaming van het netwerk.

Ook ontwikkelden we binnen het convenant een Human Rights *due diligence* training voor bedrijven in Nederland, waaraan in 2022 67 vertegenwoordigers van bedrijven deelnamen. Op basis van een concreet product, bijvoorbeeld tomatensoep met balletjes, doorlopen bedrijven tijdens de training de zes stappen van due diligence. Inmiddels volgen ook deelnemers aan het Metaalconvenant en het Natuursteenconvenant dezelfde training.



Niger: Arbeidsrechten in multinationale ondernemingen

Eind 2022 is in Niger een tripartite commissie opgericht die onderzoek doet naar de arbeidssituatie in multinationale ondernemingen (mno's). Dit is mede het resultaat van lobby door onze vakbondspartner CNT, die een regionale studie over arbeidsrechten in mno's uitvoerde.



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

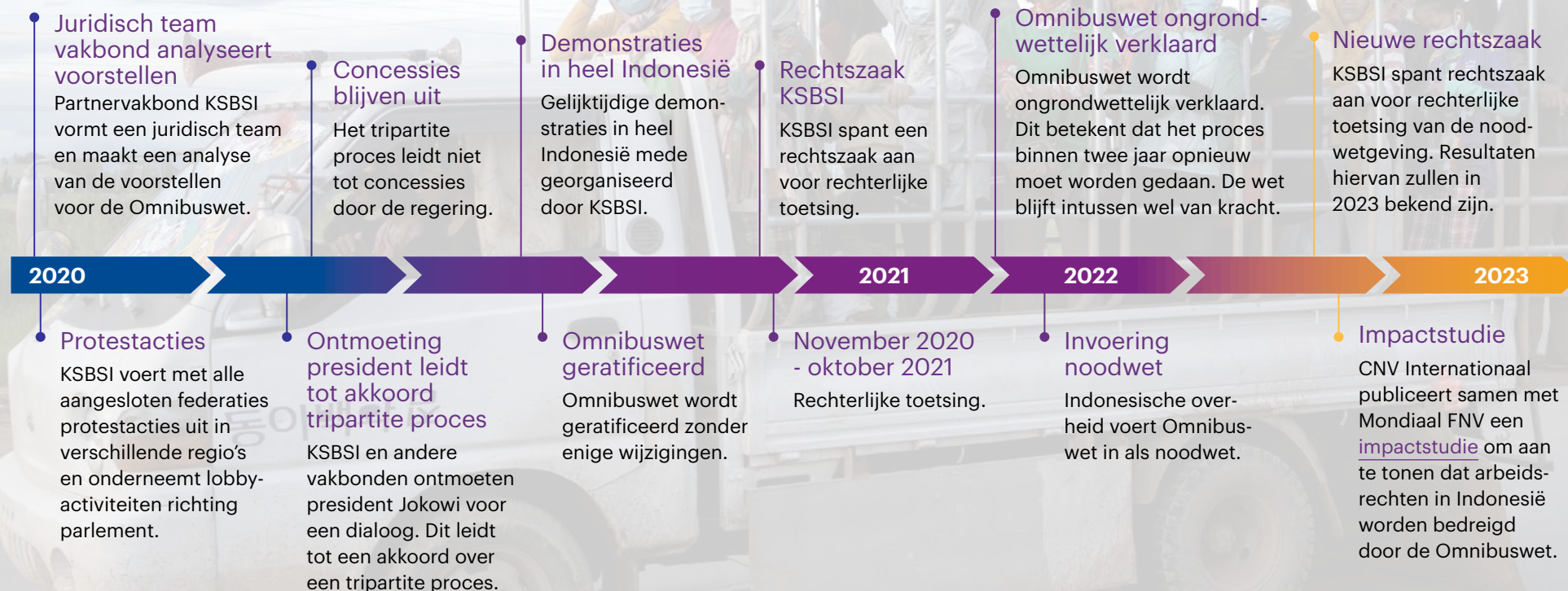
Indonesië: Omnibuswetgeving

In Indonesië verzetten onze vakbondspartners KSBSI, Hukatan en Garteks zich tegen de invoering van de Omnibuswet, waarvan de eerste gevolgen al zichtbaar zijn. Zo wordt het minimumloon nu al vastgesteld aan de hand van de inflatiecorrectie en niet langer door tripartite overleg op provinciaal niveau. Ook loopt het management van fabrieken al vooruit op de verminderde arbeidsrechten uit de nieuwe wet. Zo zijn er lagere ontslagvergoedingen opgenomen in cao's, evenals de verhoging van het aantal tijdelijke contracten (van drie naar vijf). KSBSI voerde met alle aangesloten federaties protestacties uit in verschillende regio's. Ook zijn er lobbyactiviteiten ondernomen richting het parlement, om steun te krijgen van volksvertegenwoordigers. CNV Internationaal stond KSBSI bij met de uitvoering van een impactstudie.

CNV Internationaal brengt dit onderwerp ook onder de aandacht bij de EU, mede met het oog op de onderhandelingen rondom het handelsakkoord tussen de EU en Indonesië, de Comprehensive Economic Partnership Agreement (CEPA).



Tijlijn | Indonesië: Voorkomen ondermijning arbeidsrechten in nieuwe Omnibuswet



1.3 Fair Work Monitor

Een belangrijk middel in de sociale dialoog en onderhandelingen is de participatieve digitale monitoringstool die CNV Internationaal heeft ontwikkeld: de Fair Work Monitor. 2022 was het jaar dat we de eerste uitkomsten konden gebruiken in onderhandelingen.

In 2021 is CNV Internationaal begonnen met een digitale monitoringstool. Via online software kunnen vakbonden bij werkenden informatie over arbeidsomstandigheden ophalen. Denk aan informatie over lonen, veiligheid, klachtenmechanismes en genderbeleid binnen bedrijven. Deze feiten gebruiken CNV Internationaal en haar partnervakbonden

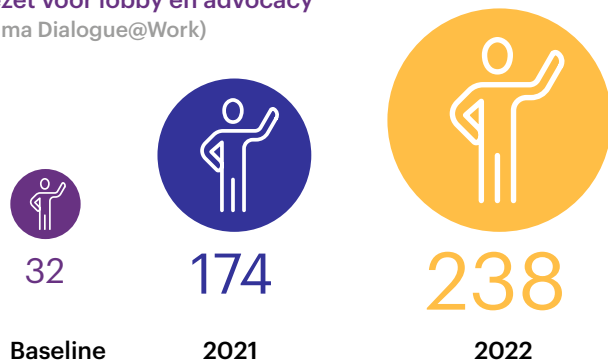
vervolgens in lobby en onderhandelingen. Dat doen we zowel in de partnerlanden op lokaal en nationaal niveau, maar ook hier in Nederland met bedrijven en merken aan het eind van de keten.

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 monitoringssysteem dat een grote hoeveelheid gegevens van werknemers bevat. Zo deden 500 werknemers in de textielsector in Cambodja en 840 werkenden in de suikerrietsector uit verschillende landen in Midden-Amerika voor het eerst mee.

Training: Van dataverzameling tot rapportage

CNV Internationaal geeft trainingen aan partnervakbonden in het gebruik van de monitor. Op die manier leren vakbonden meer over dataverzameling, data-analyse en het maken van rapportages. Zo is het bijvoorbeeld van belang dat de vragenlijst kort en duidelijk is, en dat de capaciteit van partnervakbonden is versterkt in het verzamelen van data.

Gevallen waarin digitale middelen
zijn ingezet voor lobby en advocacy
(programma Dialogue@Work)



Latijns-Amerika: Suikerriet- en mijnbouwsectoren

Al onze partnervakbonden in Latijns-Amerika in de suikerriet- en mijnbouwsectoren hebben inmiddels ervaring opgedaan met deze participatieve digitale monitoring. En met succes: CONFETRAYD in Nicaragua onderhandelde een loonsverhoging van 9,5% voor alle werknemers in de suikerrietsector op landelijk niveau. In 2022 gebruikte CNV Internationaal de resultaten ook om leefbaar loon te agenderen binnen duurzaamheidskeurmerk Bonsucro.



Cambodja: Pilot in textielsector

In Cambodja hebben we in 2022 een eerste pilot gehouden met de Fair Work Monitor in de textielsector. We voerden de monitor uit in samenwerking met vakbondspartners CLC en C.CAWDU, waar we mensen hiervoor hebben opgeleid. Voor het eerst konden onze vakbondspartners in korte tijd een groot aantal werknemers bevragen en data analyseren, waar dat voorheen met pen en papier gebeurde. De resultaten gebruikten de vakbonden bij de minimumloononderhandelingen, waarmee ze een loonsverhoging van ruim 8 US dollar (van 192 naar 200 US dollar per maand) onderhandelden. De lonen zijn hiermee echter nog lang niet op het niveau van een leefbaar loon, maar het is een eerste stap, zeker nu de lonen in de textielindustrie zwaar onder druk staan.

Publicaties Fair Work Monitor



Suikerrietsector



Mijnbouwsector

cnvinternationaal.nl/monitor



Inzet Fair Work Monitor bij loononderhandelingen Cambodja

Som Chandy, werkt in een kledingfabriek en is actief voor de vakbond: “Voor de loononderhandelingen hebben we dit jaar eerst onderzoek gedaan onder werknemers in de textielindustrie. Dat deden we met de Fair Work Monitor, een enquête die mensen eenvoudig op een tablet of telefoon konden invullen.

Maar helaas gaat het minimumloon maar 8 US dollar omhoog volgend jaar; dus van 192 US dollar naar 200 US dollar. Ons voorstel, een minimumloon van 215 US dollar, was heel redelijk en ik ben dan ook teleurgesteld en niet blij met het onderhandelingsresultaat. Om wat extra geld te verdienen, rijd ik na werktijd als tuktuk chauffeur. Mijn vrijwilligerswerk voor de vakbond vind ik heerlijk, omdat ik wil dat mijn collega's eerlijk worden behandeld en beloond. Het zou mooi zijn als kledingmerken zich beter informeren over de situatie. Zij kunnen de druk opvoeren om werknemers een leefbaar loon te geven.”

 [Bekijk de video](#)

1.4 Gelijke kansen voor jongeren, vrouwen en informeel werkenden

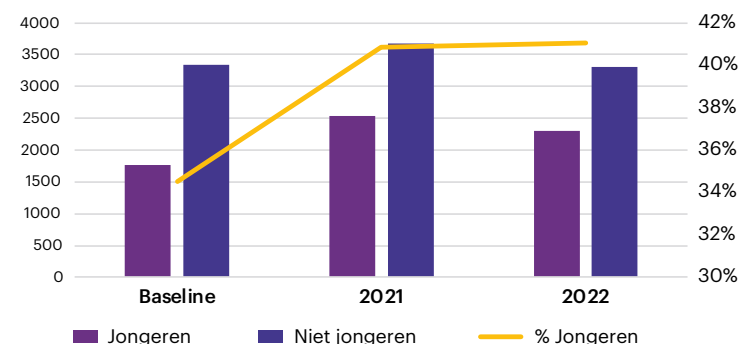
Alle werknemers wereldwijd hebben recht op goede arbeidsomstandigheden, ongeacht gender, leeftijd en of iemand al dan niet een formeel contract heeft. CNV Internationaal zet zich specifiek in voor werkenden in kwetsbare posities: vrouwen, jongeren en informeel werkenden.

Aanpak van jeugdwerkloosheid in Afrika

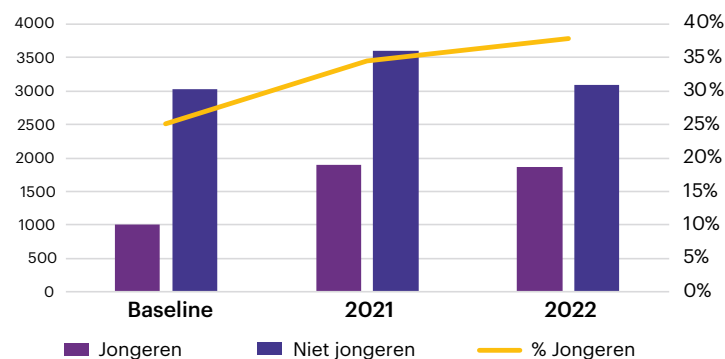
In Afrika is 70% van de bevolking jonger dan 30 jaar en de werkloosheid onder hen is groot. Samen met onze vakbonds-partners werkten we in 2022 aan het verbeteren van de arbeidspositie van jongeren, onder andere door het trainen van jongeren in lobby. In Mali hebben we gepleit voor de herinvoering van werkgelegenheids- en jeugdbelastingen voor werkgevers. Op deze manier kan de overheid financiële middelen vrijspelen voor het stimuleren van jong ondernemerschap. In Senegal startten we met UDTs de social mediacampagne #NioFarBoulotJeunes. Hierin gingen de influencers Ninou en Kaay Job op straat en op het werk in gesprek met jongeren over werk en de rol van vakbonden.

Ook in Nederland pleitte CNV Internationaal voor een betere positie van jongeren in Afrika. Dat deden we onder meer in gesprekken

Deelname aan leeractiviteiten en leiderschapstraject jongeren (programma Dialogue@Work)



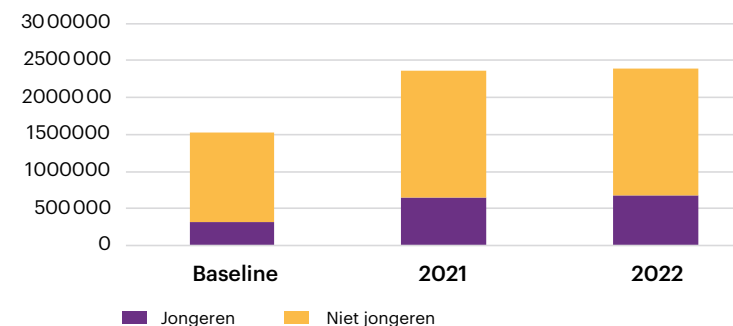
Deelname aan leeractiviteiten jongeren (programma Dialogue@Work)



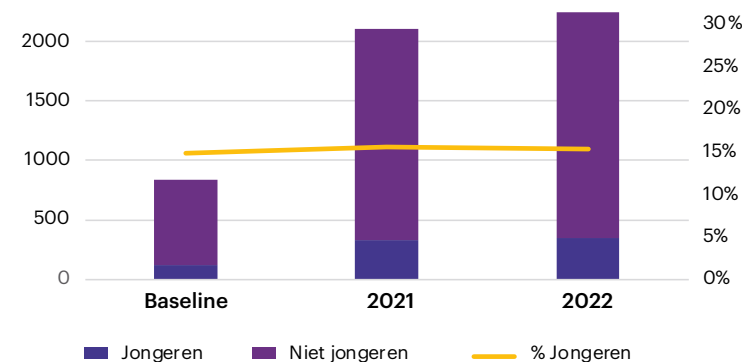


over de Afrikastrategie van het ministerie van Buitenlandse Zaken. In ons *position paper* in aanloop naar het rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over de Europese Unie-Afrikaanse Unie top, gaven we aan dat jongeren beter betrokken moeten worden bij dialoogtafels. Zij werken vaak in informele sectoren, waardoor ze minder arbeidsrechtelijke bescherming genieten. Op de International Labour Conference van de ILO hebben we samen met onze vakbondspartners gepleit voor goede stages.

Verdeling leden jongeren
(programma Dialogue@Work)



Verdeling leiderschapsposities jongeren
(programma Dialogue@Work)



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

Oprichting Nationale Raad voor de Integratie en de Tewerkstelling van Jongeren

Oprichting van een Nationale Raad voor de Integratie en de Tewerkstelling van Jongeren (CNIEJ).

Partnerschaps-overeenkomsten

Mede dankzij de inspanningen van UDTs heeft het Directoraat Werkgelegenheid van Senegal 72 partnerschapsovereenkomsten ondertekend met particuliere ondernemingen via de nieuwe formule van de Nationale Conventie Staat-Particuliere Werkgevers (CNEJ).

Financiële middelen

Tijdens de presidentiële Raad over jeugd-werkgelegenheid en economische integratie worden voldoende middelen begroot om de inzetbaarheid van jongeren te verbeteren.

Centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap

De overheid start centra voor werkgelegenheid en ondernemerschap op speciaal voor jongeren en vrouwen in 46 departementen. Dit verbetert de coördinatie van programma's en beleid. Dit is mede te danken aan lobby en ondersteuning van jongereninitiatieven door UDTs.

2021

Werving jongeren

De overheid zegt als grootste werkgever zelf toe 65.000 jonge afgestudeerden te werven in 2021.

1.374 jongeren gekoppeld

1.374 jongeren worden aan bedrijven gekoppeld via stage- en leercontracten en contracten van bepaalde duur (2 jaar). Dit gebeurt in verschillende sectoren, waaronder communicatie, bouw, landbouw, pluimvee, handwerk en ICT.

Financiering beroepsopleidingen

Financiering van beroepsopleidingen met 20 miljard CFA-frank.

2022

Social mediacampagne

#NioFarBoulotJeunes:

Samen sterk voor jongeren en werk

Met de jonge Senegalese influencers Ninou en Kaay Job en UDTs lanceren we een social mediacampagne voor jongeren. Ninou gaat op straat en op social media in gesprek met jongeren en werkgevers over werk, problemen en kansen. De serie is een mix van polls, interviews en straatgesprekken. Veel jongeren herkennen zich in de verhalen. Op sociale media delen, liken en reageren ze op de videoposts.

2023



Samen sterk voor jongeren en werk

Influencers op straat in gesprek met jongeren over werkgelegenheid

De werkloosheid onder jongeren in Senegal is groot. Veel jongeren doen daarom onbetaalde stages of werken in de informele sector, zoals de landbouw. Ze weten vaak niet dat de vakbond er ook is voor jongeren. Reden voor partnervakbond UDTs om via social media te laten zien wat de vakbond voor jongeren kan betekenen. CNV Internationaal en UDTs werkten daarom samen met de influencers Ninou en Kaay Job voor de campagne #NioFarBoulotJeunes.



#NioFarBoulotJeunes betekent vrij vertaald: "Samen voor banen voor jongeren!". De online campagne bestond uit een mix van straat-gesprekken en interviews met jongeren en werd afgesloten met een live sessie

op Instagram. Ninou en Kaay Job spraken met Matou, Adama, Yacine en Ousmane.

Matou: "stage in ruil voor seks"

Matou volgt een communicatie-opleiding en ze zoekt een stage, maar dat valt niet mee: "Als ik solliciteer, krijg ik vaak onfatsoenlijke voorstellen, zoals werk in ruil voor seks." Matou is blij dat ze lid is geworden van vakbond UDTs. "Het helpt me om te weten wat mijn rechten en plichten zijn."

Adama is actief vakbondslid

Adama is een van de weinige jongeren met een baan bij de overheid, nadat hij drie stages volgde. Hij is actief vakbondslid en leerde veel van het leiderschapsprogramma van CNV Internationaal. "Vroeger hadden mensen het idee

dat vakbonden alleen maar eisen stelden. Maar ze zijn er voor kwesties over inzetbaarheid, werkgelegenheid en opleiding. Voor dat alles kun je bij de vakbond terecht!"

Yacine: de vakbond kan mensen die werken in de landbouw helpen

Yacine kon door haar netwerk in de landbouwsector een stageplaats vinden, maar dat is niet voor iedereen weggelegd. "Veel mensen zoeken noodgedwongen informeel werk, zoals in de landbouw. Ik denk dat we landarbeiders meer moeten helpen, ze doen zwaar werk terwijl ze niet veel verdienen. De vakbond kan hen helpen."

Ondernemer Ousmane wil graag jong personeel

Ousmane is directeur van Milieu Adviesbureau CEDDA. In tegenstelling tot de meeste bedrijven wil hij juist graag jong personeel en neemt hij bewust wél stagiaires aan: "Vooral het eerste jaar is moeilijk voor jongeren. Wij begeleiden studenten en bieden een stage van zes maanden."

"Als ik solliciteer, krijg ik onfatsoenlijke voorstellen, zoals een stage in ruil voor seks," vertelt studente Matou Sarr aan influencer Ninou.

Feiten & cijfers

- 70% van de bevolking is jonger dan 30
- Jaarlijks betreden 300.000 gediplomeerde jongeren de arbeidsmarkt
- 15.000 banen zijn er voor hen beschikbaar



Deze video geeft een korte indruk van de social media campagne 

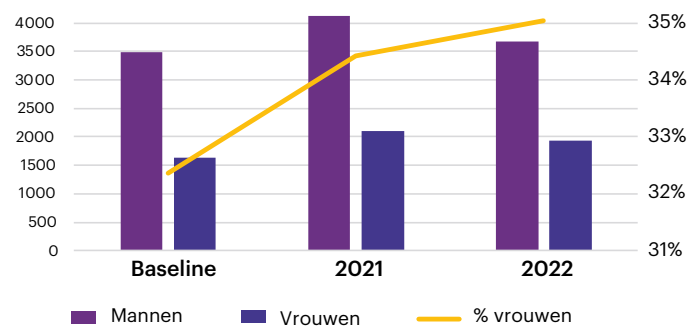


Meer zeggenschap voor en bescherming van vrouwen

Inclusief leiderschap

In 2022 trainde CNV Internationaal vakbondsleiders in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in inclusief leiderschap. Als resultaat zien we dat een toenemend aantal vrouwen positieve verandering teweegbrengt. Zo nemen meer vrouwen leidinggevende posities in. Deelnemers gaven na de training aan dat ze meer zelfvertrouwen hadden om hun mening te uiten en te spreken in het openbaar.

Deelname aan leeractiviteiten en leiderschapstraject vrouwen
(programma Dialogue@Work)



Lobby- en advocacy-activiteiten op resultaatgebied gender die leiden tot agendasetting (programma Dialogue@Work)

Baseline



2021



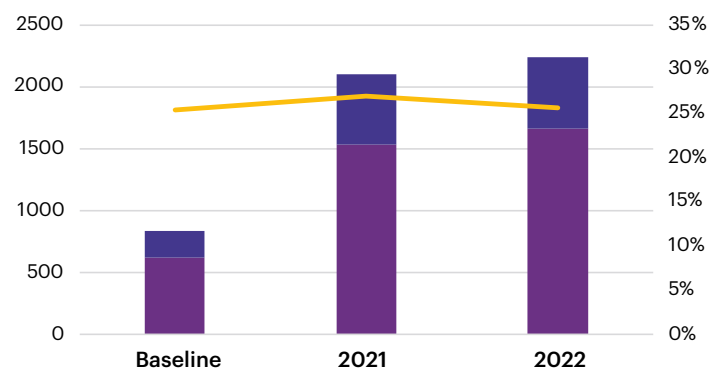
2022



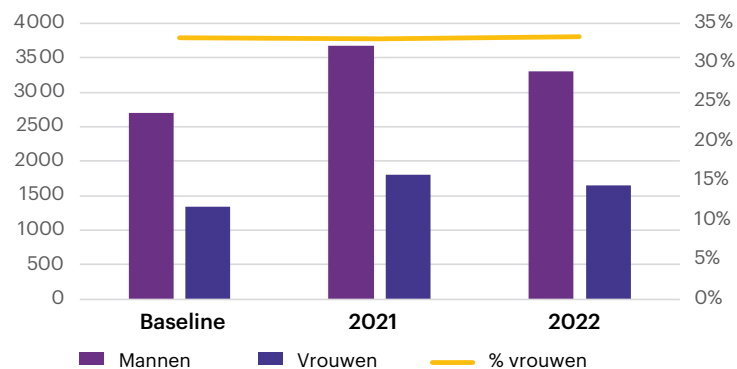
- Lobby- en advocacy-activiteiten
- Voorstellen op de agenda van beleidsmakers
- Beleidsveranderingen (overheid, EU / werkgevers en certificeringsorganisaties)



Verdeling leiderschapsposities M/V



Deelname aan leeractiviteiten vrouwen



ILO-verdrag 190

In 2022 trainde CNV Internationaal haar vakbondspartners in kennis over *ILO-verdrag 190*, het verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie tegen gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk. We hebben samen lobbyplannen opgezet gericht op de ratificatie van dit internationale verdrag, zodat het van kracht wordt in de landen. Nederland kondigde op 25 mei 2022 aan het verdrag te zullen ratificeren.

Enkele voorbeelden:

- In **Mali** hebben UNTM en CSTM een sociaal mobilisatieplan opgezet voor de ratificatie van het verdrag.
- In **Bolivia** slaagde het netwerk van vakbondsvrouwen erin het wetsontwerp voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 in de Plurinationale Vergadering opgenomen te krijgen.
- In **Dakar** kwamen vakbondsleiders uit Senegal, Benin en Niger, evenals de vereniging van Senegalese juristen en ITUC Afrika, bijeen om strategieën te bedenken voor de ratificaties in verschillende landen. Directeur van CNV Internationaal Elles van Ark was hierbij ook aanwezig.
- In **Nicaragua** spreekt onze vakbondspartner CONFETRAYD als enige vakbond rechtstreeks met de regering over ILO-verdrag 190. Men hoopt op ratificatie in 2023. Dat deze dialoog plaatsvindt, is al zeer bijzonder aangezien er op andere gebieden geen enkele dialoog met de regering mogelijk is.





- **Cambodja, Indonesië** en **Vietnam** hebben nog geen concrete stappen gemaakt voor ratificatie van ILO-verdrag 190. Wel drongen bedrijven in Indonesië aan op invoering. In Cambodja zijn er petitie gestuurd naar overheidsinstanties. De regering overweegt wel zogeheten Praka regelgeving, die vergelijkbaar zou moeten zijn met het ILO-verdrag.

Telefonische hulplijnen

In Benin en Niger hielpen we vakbondspartners met een helpdesk voor klachten rondom gendergerelateerd geweld en intimidatie op het werk. De helpdesks zijn laagdrempelig te bereiken via een gratis telefoonlijn voor advies, bemiddeling en hulp. Zo nodig wijzen zij door naar juridische of psychologische hulpverlening. In Benin kregen 135 vrouwen hulp. In Niger kwamen er 59 meldingen voor advies en hulp binnen.

Participatieve genderaudit

Aan de hand van de participatieve genderaudit namen partnervakbonden in West-Afrika zichzelf onder de loep. CNV Internationaal ontwikkelde de genderaudit met als doel te onderzoeken hoe gendersensitief de eigen vakbondsorganisaties zijn. Zij analyseren hun eigen structuren en programma's om te kijken waar verbeteringen mogelijk zijn. Hiervan maken ze een actieplan om de tekortkomingen op het gebied van genderongelijkheid aan te pakken.



Steeds meer vrouwen verbreken het zwijgen

Helpdesk belangrijk voor informeel werkenden die kampen met geweld en intimidatie

Steeds meer vrouwen verbreken het zwijgen en kloppen aan bij de helpdesk van partnervakbond COSI voor hulp bij geweld en intimidatie op werk. Marilyne Sourou, coördinator van de helpdesk, vertelt dat de helpdesk in 2022 ruim 500 telefonische vragen en 135 hulpverzoeken ontving.

Marilyne legt uit: "Sommigen mensen bellen met de vraag: ik heb last van seksuele intimidatie, wat moet ik doen? Maar we hebben ook gevallen van verkrachting. Momenteel lopen er drie rechtszaken. Dat zijn zware trajecten."

Voor alle werkenden

"De helpdesk is er voor iedereen die met seksuele intimidatie op het werk kampt, voor vrouwen én mannen," benadrukt Maryline. "We zijn er voor alle werkenden, leerlingen en studenten. Via de radio informeren we hen over hun rechten en over het bestaan van de helpdesk."

"Als vakbond doen we de eerste opvang en kijken samen wat nodig is, maar we hebben geen capaciteit om alle begeleiding zelf te doen. Voor psychologische, sociale en juridische hulp werken we samen met andere instellingen."

Informeel werk

"Het zijn vooral kwetsbare informeel werkenden zoals recent Juliette*, een huishoudelijk werkster die werkte voor een Libanese zakenman," vertelt Maryline. "Haar baas kwam steeds vaker onverwachts achter haar staan en viel haar lastig. Hij dwong Juliette tot ongewenste intimiteiten. "Nee" zeggen durfde Juliette niet, want ze kon haar baan niet missen." Dat is de ellende vaak, vertelt Marilyne. "Want dan blijft het maar doorgaan. De baas droeg Juliette op hem te masseren. Ze weigerde: "Dat hoort niet bij mij werk." Toen haar baas aanhield dreigde zij het

aan zijn vrouw te vertellen. Haar baas reageerde dat ze bij hem in dienst was en dus alles moest doen wat haar gezegd werd. Daarmee was uiteindelijk de maat vol voor Juliette. Ze vluchtte weg uit het huis van haar werkgever, direct naar onze helpdesk. We hebben haar opgevangen en naar haar verhaal geluisterd. Ze was echt in shock. Daarom hebben we psychologische hulp geregeld."

Dubbel getroffen

Vaak is het moeilijk om misbruik te bewijzen, maar in dit geval was Juliette zo slim geweest om de gesprekken op te nemen met haar telefoon. Een rechtszaak zou dus kansrijk zijn. Helaas was haar man het daar niet mee eens, hij wilde enkel dat zij ontslag zou nemen. "Vrouwen worden dubbel getroffen, allereerst door het misbruik en vervolgens raken ze ook hun werk kwijt," besluit Marilyne.

Naast de helpdesk die COSI runt, maakt COSI zich ook hard middels lobby voor de ratificatie van ILO-verdrag 190 tegen geweld en intimidatie op het werk.

* De naam is niet haar echte naam om de identiteit van het slachtoffer te beschermen

"Vrouwen worden dubbel getroffen, allereerst door het misbruik en vervolgens raken ze ook hun werk kwijt."



Tijdslijn | UDTs draagt bij aan tegengaan gendergerelateerd geweld in Senegal



Wet tegen seksueel geweld aangenomen

Werknemers zijn nu wettelijk beschermd tegen geweld en intimidatie

In april 2023 werd de wet tegen seksueel geweld in Indonesië aangenomen. Een mijlpaal. Een groot aantal organisaties, waaronder vakbondspartner KSBSI, hebben hier tien jaar lang actief voor gelobbyd. Voor KSBSI lag de nadruk op veilig werk voor vrouwen. Samen met andere vakbonden lobbyde KSBSI richting werkgeversorganisaties en het parlement. Ook organiseerde de vakbeweging demonstraties om aandacht te vragen voor vrouwenrechten.

Samen optrekken met werkgevers

In de lobby richting parlement bundelde KSBSI de krachten met werkgeversorganisatie APINDO. Door samen op te trekken, gaven ze een krachtiger signaal af. Haryadi Sukamdani, voorzitter van APINDO, vertelt dat het stoppen van seksuele intimidatie op werk ook in het belang is van werkgevers: "Seksuele intimidatie heeft allereerst grote gevolgen voor werknemers, maar heeft uiteindelijk ook een negatieve impact op de productiviteit en bedrijfsprestaties. Daarom is deze wet, die werknemers beschermt, belangrijk."



V.l.n.r. vice-voorzitter van het parlement, voorzitter van APINDO (Haryadi Sukamdani), vertegenwoordiger ministerie van Arbeid, en voorzitter van KSBSI (Elly Rosita Silaban), bij een gezamenlijke verklaring voor het aannemen van de wet tegen seksueel geweld.

Geschenk

Elly Rosita Silaban, voorzitter van vakbond KSBSI, zegt dat de wet een geschenk is voor alle inwoners van Indonesië en in het bijzonder voor werknemers: "Werknemers zijn nu wettelijk beschermd tegen geweld en intimidatie." Nu deze wet is aangenomen, hoopt ze dat de regering binnenkort ook ILO-verdrag 190, tegen geweld en intimidatie op het werk, zal ratificeren. "Dit verdrag beschermt alle werknemers, formeel en informeel, in de wereld van werk," aldus Silaban.

De inzichten van vakbondspartner Garteks over seksueel geweld en intimidatie in kledingfabrieken waren waardevol in de lobby. Door het ontbreken van een wettelijk kader kon Garteks gevallen van seksuele intimidatie vaak niet afhandelen. Met het aannemen van deze wet komt daar verandering in.



Gelijke arbeidsrechten voor informeel werkenden

CNV Internationaal komt op voor de rechten van informeel werkenden. Het gaat hier om werkenden die - in de wet of in de praktijk - niet of onvoldoende worden beschermd door formele regelingen. Uitzendwerk (outsourcing) is hier ook een onderdeel van. Vaak zijn informeel werkenden lastig te vertegenwoordigen, omdat ze niet georganiseerd zijn en niet worden vertegenwoordigd door vakbonden. Enkele resultaten die we in 2022 bereikten:



- Binnen de certificeringsorganisatie voor palmolie RSPO zorgde CNV Internationaal dat de informele sector een erkend thema is. Op de jaarlijkse RSPO-conferentie organiseerden we een sessie over uitzendkrachten en arbeiders zonder contract. Vooral vrouwen hebben informeel werk in de palmoliesector en daarmee hebben ze ook weinig rechten en bescherming.
- Peru erkent vakbonden van uitzendkrachten in de mijnbouw nu in de wet als partij in de cao-onderhandelingen. Een succes waar onze partnervakbond FENTECAMP aan bijdroeg. Helaas weigeren mijnbouwbedrijven nog deze nieuwe regels na te leven.
- In Benin trainden we mensen die de cashew- en sheanoten verbouwen en verzamelen. Dit doen zij vaak informeel. We trainden hen in hoe ze zich kunnen organiseren om gezamenlijk op te komen voor hun rechten, met name het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen (ILO-verdragen 87 en 98).





**100%
FAIR
WORK**

2. Onze resultaten in de waardeketens

- > Een eerlijke transitie in de mijnbouw
- > STITCH: Sterke vakbonden voor duurzame verandering in de kledingindustrie
- > Een leefbaar loon in de suikerrietsector
- > Betere arbeidsrechten in de palmolie-industrie
- > Betere arbeidsomstandigheden en organisatieversterking in de cashew- en sheaketens
- > Fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector



2. Onze resultaten in waardeketens

2.1 Een eerlijke transitie in de mijnbouw

In 2022 had de oorlog in Oekraïne een energiecrisis tot gevolg. Dit versnelde de energietransitie, die al gaande was vanwege klimaatverandering. CNV Internationaal pleit ervoor dat deze transitie eerlijk verloopt, zodat mijnwerkers hiervan niet de dupe zijn.

Door de energietransitie groeit de vraag naar metalen uit landen als Peru en Colombia. Koper, zink en tin zijn bijvoorbeeld nodig voor de productie van zonnepanelen en windmolens. We realiseren ons meestal niet hoe groot de impact is van onze energietransitie voor mijnwerkers. We publiceerden hierover een *position paper*, schreven opinieartikelen in de *Volkskrant* en het *Financieele Dagblad* en gaven een *presentatie* op het congres van de International Trade Union Confederation (ITUC).

Samen met Profundo publiceerden we op World Day for Decent Work een *onderzoek naar de situatie van mijnwerkers in Latijns-Amerika*. Belangrijkste conclusie: de toenemende vraag naar metalen zet de arbeidsrechten onder druk. Door gebrek aan transparantie is het bovendien onmogelijk om bedrijven verantwoordelijk te houden.



Turno de la muerte

Deivis Villegas (32) is als technicus verantwoordelijk voor de stroomvoorziening van de Cerrejón-mijn (eigendom van Glencore) in Colombia. “Op een normale werkdag vertrek ik om 4.10 uur van huis. Om 19.35 stap ik de deur weer binnen. Deze lange werkdagen noemen wij de “turno de la muerte”, de dienst van de dood. Ik ben actief voor de vakbond omdat de inzet van vakbonden voor arbeidsrechten verder gaat dan het eigen werk en leven van werknemers. Regeringen, multinationals én de hele Colombiaanse samenleving hebben de plicht om deze problemen aan te pakken.

[Lees het verhaal van Deivis.](#)





Indiening van klacht bij het Single Entry Point

CNV Internationaal diende begin 2022 samen met mijnwerkersvakbonden uit Colombia en Peru een klacht in bij het klachtenmechanisme van de Europese Commissie voor het niet nakomen van afspraken in handelsverdragen: Single Entry Point. Een unicum, want dit was nog nooit eerder gedaan. De klacht vanuit Peru betrof het gebrek aan vakbondsvrijheid voor uitzendkrachten. De klacht vanuit Colombia betrof de discriminatie van uitzendkrachten: zij doen hetzelfde werk als formele werknemers, maar ze werken onder slechtere omstandigheden. Met de indiening hopen we dat de naleving van de duurzaamheidshoofdstukken in handelsverdragen verbetert. De Europese Commissie buigt zich nu over de klacht.

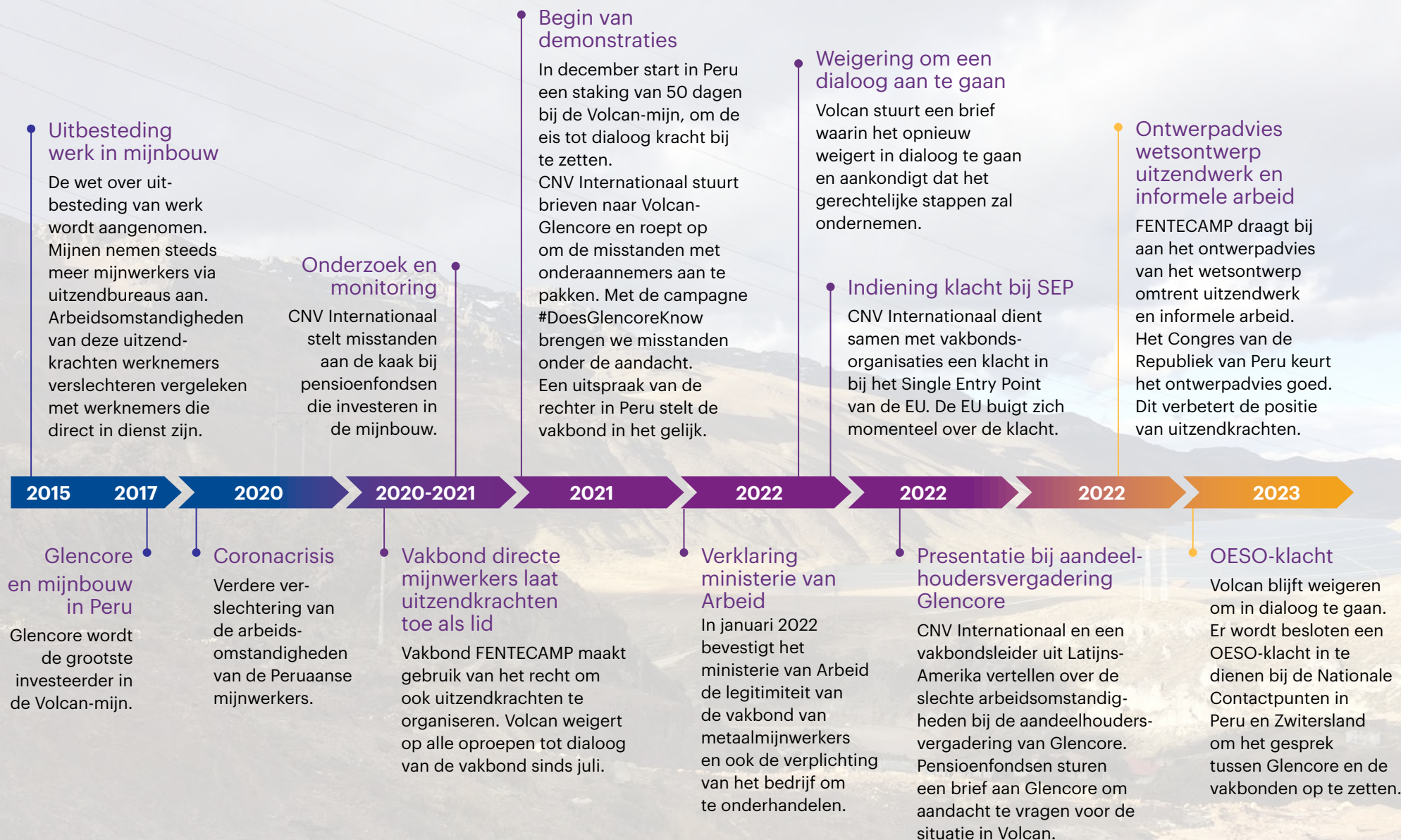
Peru: Uitzendkrachten in de mijnbouw

Naar schatting werkt 80% van de mijnwerkers in Peru als uitzendkracht. Uit de digitale monitoring bleken grote verschillen tussen de lonen van formele werknemers en uitzendkrachten. Onze vakbondspartner FENTECAMP lobbyde daarom voor betere arbeidsomstandigheden voor uitzendkrachten. Met succes. Op 7 juni 2022 keurde de Arbeidscommissie van het Congres het ontwerpadvies goed voor erkenning van vakbonden van uitzendkrachten. Mijnbouwbedrijven weigeren echter de regels na te leven. CNV blijft daarom druk uitoefenen, bijvoorbeeld via de aandeelhoudersvergadering van Glencore.

Colombia: Sluiting van kolenmijnen

Vanwege het sluiten van kolenmijnen in Colombia vallen oud-mijnwerkers in een (financieel) gat. CNV Internationaal startte hiervoor een Observatoriumwebsite, waar mensen terecht kunnen met vragen over arbeidsrechten. We hebben een jurist aangesteld die assistentie geeft aan vakbonden.

Tijdslijn | Verbetering arbeidsrechten uitzendkrachten in mijnen in Latijns-Amerika



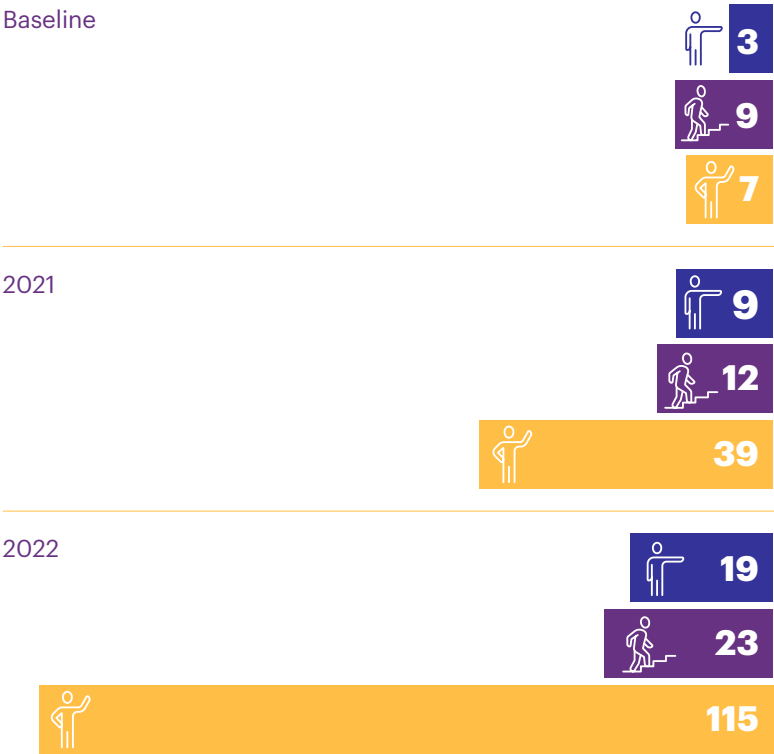


Lobby in Nederland

In Nederland sprak CNV Internationaal met Kamerleden over het belang van beleidscoherentie: maatregelen tegen klimaatverandering zijn nodig, maar mijnwerkers mogen niet de lasten dragen van onze energietransitie. We gaven input op de Grondstoffennota van het ministerie van Economische Zaken en Klimaat. Bij het ministerie van Buitenlandse Zaken organiseerden we een sessie over de energietransitie samen met Oxfam Novib, Mondiaal FNV, Both ENDS en SOMO.

PROGRAMMA:
Dialogue@Work

Lobby- en advocacy-activiteiten (geel) gericht op verbeterde arbeidsrechten en leefbaar loon in de waardeketen. Door lobby en advocacy komen onderwerpen op de agenda bij beleidsmakers (paars). In een volgende fase leidt dit mogelijk tot veranderingen bij de overheid, EU, werkgevers en/of certificeringsorganisaties (blauw). (programma Dialogue@Work)



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

Vakbonden onderhandelen betere arbeidsrechten en een leefbaar loon

Samen sterker dankzij vakbondscollectief

Kolenmijnbedrijf Drummond Ltd. ondertekende op 30 mei 2022 cao's met de drie vakbonden Sintramienergetica, Sintradrummond en Sintradem. Meer dan 4.000 werknemers die werken in de kolenmijnen, krijgen hierdoor betere arbeidsvoorwaarden.

De collectieve arbeidsovereenkomsten zijn afgesloten voor de duur van drie jaar. In de cao's zijn loonsverhogingen afgesproken voor drie opeenvolgende jaren:

- Jaar 1: loonsverhoging 9,5%
- Jaar 2: loonsverhoging met de consumentenprijsindex van 2022
- Jaar 3: loonsverhoging met de consumentenprijsindex van 2023 + 1,5%

Deze loonsverhogingen zijn een belangrijke stap voor werknemers in de kolenmijnen om te komen tot een leefbaar loon. Daarnaast omvatten de cao's ook verbeterde afspraken over een ziektekostenverzekering, huisvestingsfonds, locatievergoeding, reisvergoeding, ouderdomspensioenpremie en opleidingsbeurzen.

Samen sterker

De drie vakbonden konden gezamenlijk onderhandelen dankzij het collectief van mijnwerkersvakbonden voor een eerlijke energietransitie waar ze allemaal aan deelnemen. Dit vakbondscollectief was een jaar eerder opgericht

om samen te werken aan een rechtvaardige energietransitie. Sindsdien werken de vakbonden veel beter samen. Bovendien staan de vakbonden zo sterker in onderhandelingen.

Financiële en economische informatie

CNV Internationaal ondersteunde de vakbonden tijdens het hele onderhandelingsproces. Zo droeg CNV Internationaal bij door onderzoek te doen naar de situatie van de kolenmijnsector op de internationale en nationale markt. Daardoor beschikten de vakbonden over financiële en economische informatie die ze konden inzetten in het onderhandelingsproces.

Website

Het vakbondscollectief heeft ook een eigen Labour Observatory (observatorium) *website* om zowel internationale als Colombiaanse stakeholders te informeren. De website bevat juridische informatie, praktijkervaringen uit landen waar in het verleden vergelijkbare transitie zijn geweest, richtlijnen en verhalen van werknemers.



2.2 STITCH: Sterke vakbonden voor duurzame verandering in de kledingindustrie

Het werk van CNV Internationaal in de textielsector verloopt via STITCH. Samen met onze partners in STITCH komen wij op voor werknemers zodat zij zich kunnen uitspreken, vakbonden vormen en collectief kunnen onderhandelen over betere arbeidsomstandigheden.

Cambodja: Loonsverhoging en vaste contracten

In Cambodja heeft CNV Internationaal een pilot gedaan met de Fair Work Monitor in de textielsector. De resultaten hiervan gebruikten vakcentrale CLC en textielvakbond C.CAWDU in het tripartite sociaal overleg over het minimumloon. Dit leidde tot een bescheiden loonsverhoging, een stap op weg naar leefbare lonen voor de circa één miljoen kledingarbeiders (85% vrouwen).

In een textielfabriek in de buurt van de hoofdstad Phnom Penh hadden de meeste werknemers tijdelijke contracten. Uit angst hun baan kwijt te raken, durfden velen zich niet uit te spreken. C.CAWDU en lokale vakbondsleiders gingen daarom onderhandelingen met het fabrieksmanagement aan. Met succes: vanaf 1 maart 2022 kregen alle werknemers een contract voor onbepaalde tijd.

Indonesië: De vakbond als constructieve partner

In Cianjur, een industriegebied in West-Java, wisten werknemers weinig over de rol van vakbonden. Door het faciliteren van een multicompany cao waarbij acht vakbonden en acht kledingbedrijven betrokken waren, hebben CNV Internationaal en textielvakbond Garteks dit perspectief verlegd.

De eerste cao was geldig van 2019 tot 2022. In 2020 werd het 'Cianjur Social Dialogue Forum' opgericht om te onderhandelen over een vervolgcao. In september 2022 tekenden vertegenwoordigers van vakbonden, bedrijven en het regionale arbeidsbureau de vervolgcao. Deze komt ten goede aan ongeveer 5.000 arbeiders (85% vrouwen). In de vervolgcao zijn alle punten van de eerste cao overgenomen. Ook zijn er extra punten toegevoegd over gendergelijkheid en loonbepalingen die boven de wettelijke vereisten liggen.

Door dit succes worden vakbonden nu gezien als een constructieve partner. Hierdoor kreeg Garteks in 2022 meer leden: van 905 naar 4.005. Ook tonen nu andere bedrijven interesse in de multicompany cao's.

Vietnam: Multicompany cao's

CNV Internationaal ondersteunde vakbondspartner VGCL bij het vernieuwen van drie *multicompany cao's* op districtsniveau in de textielsector. We breiden het proces rondom multicompany cao's nu uit naar andere provincies. Hiervoor werken we samen met werkgeversorganisaties, het ministerie van Arbeid en wereldwijde merken.



Aantal cao's in de textielsector binnen het STITCH programma in 2022

Totaal aantal afgesloten cao's



0

Cambodja



13

Indonesië



2

Vietnam

Andere bindende arbeidsovereenkomsten



4

Cambodja



1

Indonesië



0

Vietnam

Totaal aantal begunstigde werknemers



6198

Cambodja



34400

Indonesië



700

Vietnam

Schone kleren campagne

Medio 2021 zijn Mondiaal FNV en CNV Internationaal gezamenlijk een samenwerking aangegaan met de Schone Kleren Campagne. We ondersteunen textielvakbonden bij het melden van arbeidsrechtsschendingen, het analyseren van gegevens en het bemiddelen met leveranciers en merken. We rolden dit verder uit op internationaal niveau naar de Clean Clothes Campaign. In 2022 ontvingen we 23 meldingen.

PROGRAMMA:

Sustainable Textile Initiative: Together for Change (STITCH)

STITCH bestaat uit 6 partners: CNV Internationaal, Mondiaal FNV, Ethical Trading Initiative, Fair Wear Foundation, Center for Development and Integration (Vietnam) en Cividep India. Het Nederlandse Ministerie van Buitenlandse Zaken is strategisch partner en financiert het programma.





Vakbondsleider Pham Dzung tijdens de training over sociale dialoog van CNV Internationaal

Sociale dialoog versterkt de positie van werknemers

Trainers CNV delen hun kennis

Vakbondsleider Pham Dzung (48 jaar) woont en werkt in Hai Duong, Vietnam. Hij is actief bij vakcentrale VGCL en nam deel aan de training over sociale dialoog gefaciliteerd door CNV Internationaal. Met trainingen wil VGCL een pool opbouwen van experts op het gebied van sociale dialoog. Het doel is dat zij hun kennis inzetten voor het afsluiten van cao's op fabrieksniveau én multicompany cao's.

Sociale dialoog en onderhandelen

Dzung: "Tijdens de training leerde ik over sociale dialoog en onderhandelen. Ik weet nu veel over dialoogmethoden, collectieve onderhandelingen en het ondertekenen van cao's. We bootsten ook

overlegsituaties na. Ook kon ik ervaringen uitwisselen met deelnemers die rechtstreeks werken aan het juridische beleid van de provinciale arbeidsconfederaties."

CNV trainer

Henk van Beers, ervaren cao-onderhandelaar van het CNV in Nederland, was een van de trainers. Dzung: "De technische ondersteuning van Henk van Beers was heel interessant. Met zijn aanpak inspireerde hij alle deelnemers. Van hem heb ik geleerd dat sociale dialoog zorgt voor transparantie en onderling respect."

Multicompany cao

De komende maanden gaat Dzung een regionale taskforce oprichten voor een multicompany cao: "Ik organiseer trainingen voor de taskforceleden en voer gesprekken. De geleerde vaardigheden pas ik toe in de bijeenkomsten die ik organiseer. Het gaat erom antwoorden te vinden op de situaties die de taskforceleden interesseren. Ook doe ik suggesties voor het komen tot een actieplan."

Constructief

"Mijn belangrijkste boodschap is dat sociale dialoog een constructief instrument is voor harmonieuze, stabiele en progressieve arbeidsverhoudingen. Sociale dialoog helpt de positie en rol van werknemers in de onderneming te versterken. Werknemers moeten de mogelijkheid krijgen om hun mening over de plannen van de onderneming naar voren te brengen. Zij zijn een gelijkwaardige partner van de werkgever bij onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden."

"Door de training weet ik nu dat sociale dialoog zorgt voor transparantie en onderling respect."

Vakbondsleider
Pham Dzung



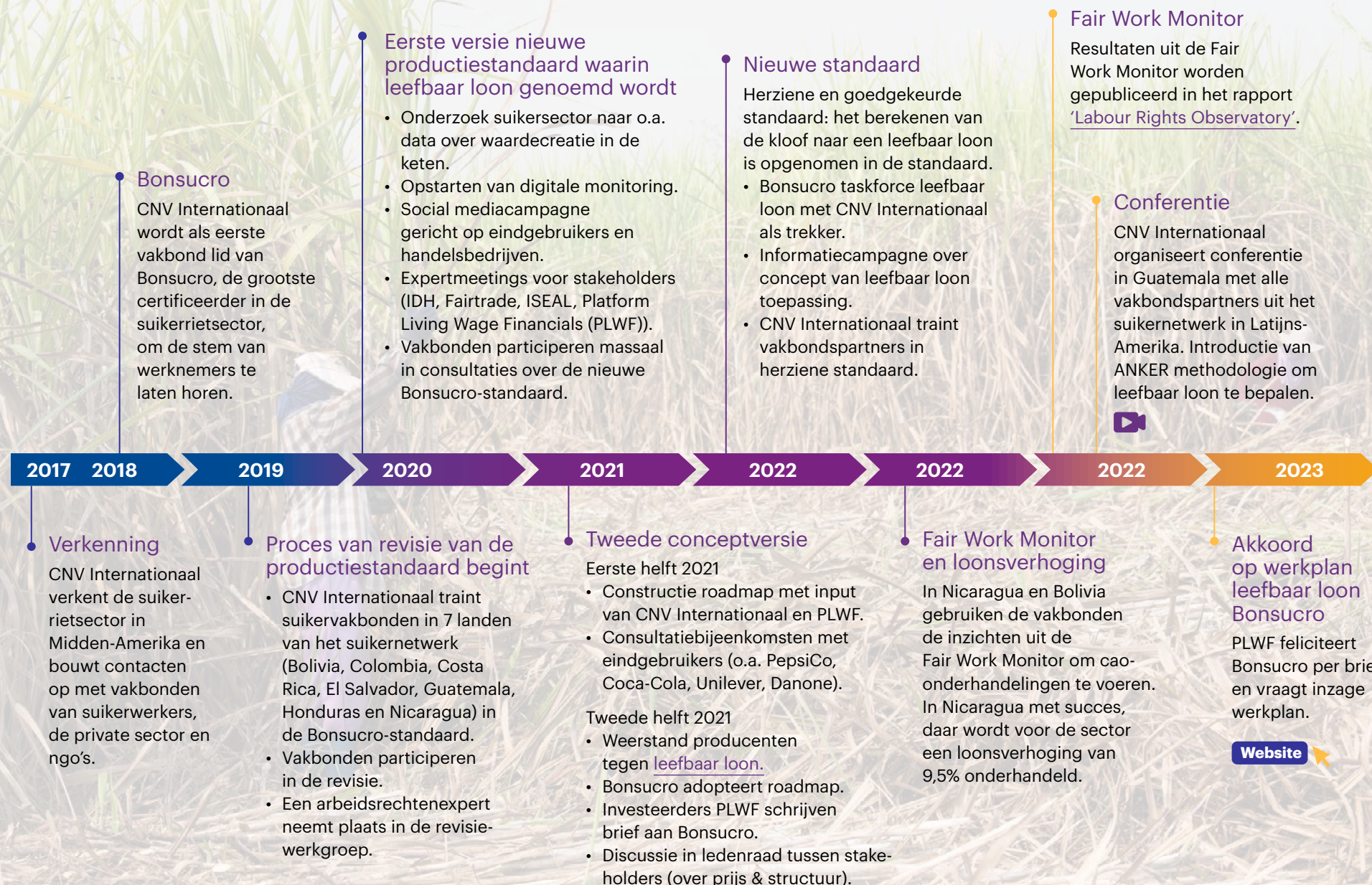
2.3 Een leefbaar loon in de suikerrietsector

Suiker zit in veel producten die we nuttigen: denk aan frisdrank, tomatensaus of hagelslag. Een groot deel van deze suiker is afkomstig uit Midden-Amerika, waar veel mensen werken op suikerrietplantages of in fabrieken. CNV Internationaal zet zich in voor een leefbaar loon en goede arbeidsomstandigheden voor deze mensen.

De suikerrietsector is de eerste sector waar CNV Internationaal haar Fair Work Monitor inzette. 840 arbeiders uit Bolivia, Colombia, Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras en Nicaragua deden mee aan de monitor. De resultaten publiceerden we begin 2022 in het rapport '*Labour Rights Observatory*'. Onze vakbondspartners verkregen hiermee inzicht in arbeidsrechten en lonen binnen bedrijven. Hiermee versterkten zij hun onderhandelingspositie. Zo onderhandelde partnerorganisatie CONFETRAYD in Nicaragua een loonsverhoging van 9,5% voor alle werknemers in de suikerrietsector op landelijk niveau.



Tijdlijn op weg naar een leefbaar loon voor suikerarbeiders



Bonsucro: Agenderen van leefbaar loon

We gebruikten de resultaten van de Fair Work Monitor om leefbaar loon te agenderen binnen Bonsucro, het platform voor duurzame suiker. In 2022 startte de werkgroep leefbaar loon met CNV Internationaal als trekker, bestaande uit vakbonden en merken zoals Unilever en Hershey's.

Investerders vanuit het IMVO-Pensioenconvenant en Platform Living Wage Financials steunden ons pleidooi voor leefbaar loon binnen Bonsucro.

Conferentie in Guatemala

In juni organiseerde CNV Internationaal een conferentie met het Netwerk van Latijns-Amerikaanse vakbonden in de suikersector.



 Bekijk de video **Suikernetwerk Guatemala**

We trainden onze vakbondspartners in het gebruik van de Fair Work Monitor, de Bonsucro-standaard en een leefbaar loonmethodologie. Dat we de conferentie in Guatemala wisten te organiseren, was uitzonderlijk gezien het feit dat er amper vakbondsvrijheid in het land is.

Zorgen over informeel werkenden

Een bron van zorg zijn de informeel werkenden in de suikersector. Zij worden niet vertegenwoordigd door vakbonden. Zo bleek uit de Fair Work Monitor dat er in Bolivia op grote schaal sprake is van informele contracten. In Colombia organiseren bedrijven, verbonden aan gewapende groepen, suikerrietkappers als uitzendkrachten. Vaak gaat het om Afro-Colombianen, een onderdrukte bevolkingsgroep. Uit angst voor eigen leven durven vakbonden dit niet te bespreken. Voor CNV Internationaal blijft dit een aandachtspunt.

Chronisch nierfalen

Suikerrietkappers kampen vaak met chronisch nierfalen door blootstelling aan hitte en onvoldoende drinkwater. In El Salvador heeft CNV Internationaal onderzoek gedaan naar de gezondheid van suikerrietkappers, onder andere via de Fair Work Monitor. Met de resultaten lobbyen we voor betere arbeidsomstandigheden. We geven ook voorlichting over maatregelen die werkenden kunnen nemen om de ziekte te voorkomen.



Lobby bij de Europese Unie

Samen met Noé Nerio, de leider van het Netwerk van Latijns-Amerikaanse vakbonden in de suikersector, bezochten we het directoraat-generaal Handel van de EU. Hij wees op het feit dat er een suikerriethandelsrelatie is tussen Guatemala en de EU, maar dat er tegelijkertijd geen vakbondsvrijheid is.

Lees: [**Een leefbaar loon zou zoveel veranderen**](#)

“De omstandigheden van inheemse suikerrietkappers zijn het slechtst. Velen zijn chronisch ziek door ernstig nierfalen, veroorzaakt door een combinatie van extreme hitte en gebrek aan schoon drinkwater tijdens het werk en ook door de chemicaliën die gebruikt worden. Een leefbaar loon zou zoveel veranderen voor hen. Sommigen doen hun gevaarlijke werk op slippers omdat ze zelfs geen geld voor schoenen hebben.”

Noé Nerio, leider netwerk van Latijns-Amerikaanse vakbonden in de suikersector

PROGRAMMA'S:

- *Dialogue@Work*
- *Promoting Safe and Healthy Workplaces in Honduras, Guatemala, and El Salvador (PREP4Change)*



9,5% loonsverhoging voor suikerarbeiders

“Met data in de hand onderhandelen we betere lonen”

In 2022 slaagden Nicaraguaanse vakbonden erin een geweldige loonsverhoging van 9,5% te onderhandelen met de suikerfabrieken. Hiervan profiteren 35.000 werknemers en hun gezinnen.

De Nicaraguaanse federatie van suikervakbonden, CONFETRAYD, leidde de onderhandelingen. Carlos Ramírez van Sitracom, de vakbond van de suikerfabriek Montelimar, was bij de onderhandelingen betrokken. “Dit is een stap op weg naar een leefbaar loon. Overheden en multinationals spreken daar wel al over, maar de lonen zijn met deze loonsverhoging nog zeker niet op leefbaar niveau. In de toekomst hopen we wel een leefbaar loon te bereiken voor suikerarbeiders. Dat zou veel veranderen voor hen en hun families.”

Fair Work Monitor

De vakbonden maken sinds 2022 gebruik van de Fair Work Monitor. CNV Internationaal ontwikkelde deze participatieve digitale monitoringstool, waarmee vakbonden informatie over arbeidsomstandigheden bij werkenden kunnen ophalen. Carlos: “Om goed te kunnen onderhandelen moeten we als vakbonden zelf data in kaart kunnen brengen. Denk aan wat mensen verdienen en wat de kosten zijn van hun levensonderhoud. Dit jaar hebben we daarmee

een begin gemaakt. Met data in de hand kunnen we uiteindelijk betere lonen onderhandelen.”

Fair Work Monitor

Netwerk

CONFETRAYD is ook lid van het Netwerk van Suikervakbonden voor Midden-Amerika. Hierin werken vakbonden uit Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Honduras en Nicaragua samen. CNV Internationaal ondersteunt dit netwerk onder andere door het geven van trainingen in het gebruik van de Fair Work Monitor en hoe ze een leefbaar loon kunnen bepalen.



“In het netwerk werken we samen aan gemeenschappelijke doelstellingen. Verbeteringen die andere vakbonden in hun cao hebben bereikt, kunnen wij ook in onze cao doorvoeren.”

Carlos Ramírez van Sitracom, de vakbond van de Nicaraguaanse suikerfabriek Montelimar.

“We hebben veel geleerd over leefbaar loon, vooral sinds CNV Internationaal lid is geworden van de certificeringsorganisatie Bonsucro. Als vakbonden zijn we nu niet meer alleen actief binnen de suikerrietplantages aan het begin van de waardeketen. We bereiken ook inkopers, handelaren, producenten en certificeerders hogerop in de productieketen.”



2.4 Betere arbeidsrechten in de palmolie-industrie

Palmolie is de basis voor veel producten. Van verf tot schoonmaakmiddelen, en van etenswaren tot cosmetica. CNV Internationaal komt op voor de werknemers in de palmolieketens in Indonesië en Guatemala.

Steviger positie in Roundtable on Sustainable Palm Oil

In 2022 verwierf CNV Internationaal samen met partnervakbond Hukatan uit Indonesië een stevigere positie in RSPO. We waren actief in de werkgroepen gender, mensenrechten, arbeidsrechten en leefbaar loon. We publiceerden een *call to action* voor invoering van sociale dialoog.

Op de conferentie van RSPO in Kuala Lumpur organiseerden we een workshop met 400 deelnemers over de problematiek rond de arbeidsrechten van uitzendkrachten en arbeiders zonder contract. Arbeidsomstandigheden en informeel werk zijn nu een erkend thema binnen RSPO.

Voor het eerst ontmoetten vakbonden uit Guatemala en Indonesië elkaar. Voor CONDEG, onze partnerorganisatie in Guatemala, was het waardevol om aanwezig te zijn met grote bedrijven en te beseffen hoeveel slechter de arbeidsomstandigheden in hun land zijn in vergelijking met Indonesië. In dit laatste land hebben vakbonden, ondanks vele uitdagingen, wel vaste voet aan de grond gekregen.

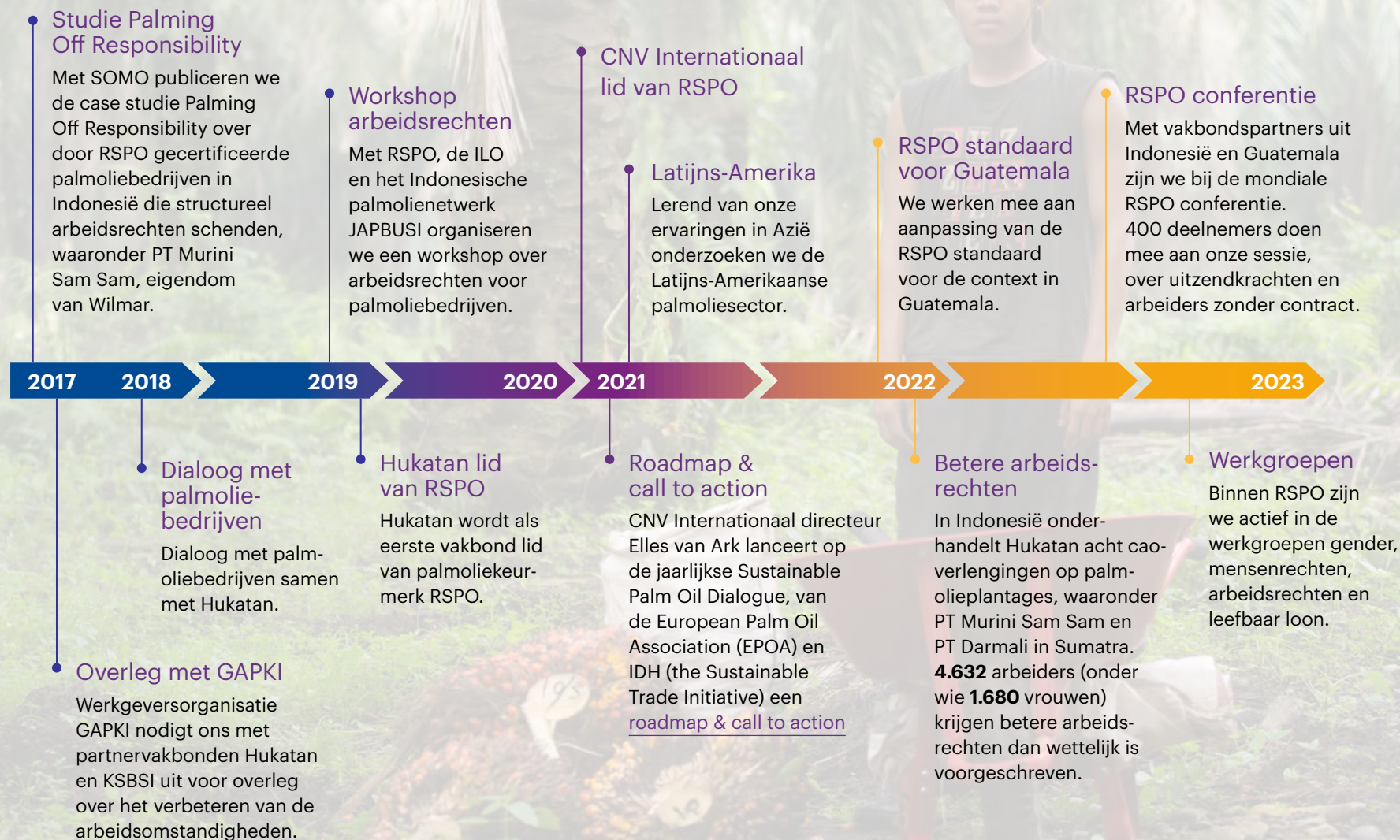


Roundtable on Sustainable Palm Oil

De Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) is in 2004 opgericht om de productie en het gebruik van duurzame palmolie te bevorderen door certificering. In RSPO komen plantagehouders, tussenhandelaren, fabrikanten van consumptiegoederen, grootwinkelbedrijven, banken, investeerders, ngo's en vakbonden samen.



Betere arbeidsomstandigheden op palmolieplantages



Indonesië: Sociale dialoog, cao-database en betere arbeidsrechten

Binnen het landschapsprogramma met Proforest werkt CNV Internationaal aan een structurele sociale dialoog in palm-olieplantages. Sinds het programma in 2021 begon, heeft 30% van de palmolieplantages structuren voor sociale dialoog opgezet. Ook zijn er gendercomités opgericht. Er is meer kennis bij vakbonden en plantagebedrijven over goed vakbondsbestuur.

Vanuit het bankenconvenant en met steun van RVO, de Rabobank en de Nederlandse Vereniging voor Banken, hebben we een *database* (<https://www.spott.org>) opgericht met cao-afspraken. Hiermee kunnen vakbonden, maar ook investeerders en tussenhandelaren, analyseren of plantages werknemersrechten naleven.

Hukatan onderhandelde acht cao-verlengingen bij diverse palmolieplantages. Hierdoor hebben 4.632 arbeiders (1.680 vrouwen) betere arbeidsrechten gekregen. Ook handelde Hukatan twee arbeidsconflictzaken af, waardoor werknemers een betere ontslagvergoeding ontvingen.

CNV Internationaal en Hukatan werkten samen aan het standaardiseren van het klachtenmechanisme. Op deze manier kan Hukatan beter klachten vergelijken, conclusies trekken en rapportages opstellen.



In ons programma met Proforest hanteren we onze 4-stapsaanpak:

Stap 1: in kaart brengen

Identificatie van vakbonden en beoordeling van de status en kwaliteit van de sociale dialoog op plantageniveau.

Stap 2: informatie delen

De informatie uit stap 1 delen met lokale vakbonden, overheden, werkgeversorganisaties en vertegenwoordigers van boeren. En hen aan boord krijgen.

Stap 3: socialisatie

De betrokkenheid van de belanghebbenden versterken, het concept van sociale dialoog verder bespreken, kwesties identificeren waaraan moet worden gewerkt en vertrouwen opbouwen.

Stap 4: trainen

Het geven van trainingen aan stakeholders over sociale dialoog, gender en het versterken van communicatie- en onderhandelingsvaardigheden.

PROGRAMMA'S:

- Dialogue@Work
- Proforest Sociale Dialoog Landschapsprogramma in Siak and Pelalawan
- RVO Palmolie cao-database (provincie Riau op Sumatra)



Veiligheidsschoenen en betaald verlof voor mensen met tijdelijke contracten

Betere arbeidsvoorwaarden op palmolieplantages door jonge, bevlogen vakbondsleider

Tot twee jaar geleden had palmolievakbond Hukatan nauwelijks leden in de stad Muara Bungo op Sumatra. Door intimidatie durfden mensen geen lid te worden van de onafhankelijke vakbond. Het aantal leden kelderde in korte tijd van 200 naar 37. De jonge, bevlogen vakbondsleider Budi bracht hier verandering in en zorgt nu voor betere arbeidsvoorwaarden.

Verkozen tot vakbondsleider

Eind 2020 organiseerde Hukatan een bijeenkomst in Muara Bungo tegen de Omnibuswetgeving. Vakbondslid Budi (toen 27) was hierbij en hij raakte gemotiveerd om zich actief in te zetten voor de vakbond. Eén van de eerste dingen die hij deed, was een klacht indienen bij het management van de Jamika Raya plantage. Niet lang daarna verkozen de andere werknemers hem tot vakbondsleider van Jamika Raya.

Betaald verlof en veiligheidsschoenen

Kort daarna volgde Budi trainingen van Hukatan in sociale dialoog en onderhandelingen. Ook volgde hij de leiderschapstraining van CNV Internationaal. Hij gebruikte zijn nieuwe vaardigheden voor onderhandelingen over betaald verlof voor mensen met tijdelijke contracten. Met succes, want inmiddels krijgen deze werknemers betaald op nationale feestdagen én krijgen ze 12 betaalde vakantiedagen per jaar. Ook regelde Budi dat alle werknemers veiligheidsschoenen krijgen van de werkgever.

Dagloners en nieuwe cao

De komende tijd zet Budi zich in voor betere betaling van dagloners en een nieuwe cao. "De huidige cao is op centraal niveau onderhandeld, daarbij waren 'gele vakbonden' betrokken." Gele bonden zijn opgericht door de overheid of werkgever, en zodoende niet onafhankelijk. "Door in te zetten op cao's op plantageniveau, kunnen we meer invloed uitoefenen op arbeidsvoorwaarden." Inmiddels heeft Hukatan in Muara Bungo – met dank aan Budi - 700 leden.



Budi, de jonge vakbondsleider, zorgt voor verandering op palmolieplantages



2.5 Betere arbeidsomstandigheden en organisatieversterking in de cashew- en sheaketens

In Benin zijn het vooral kleine zelfstandige boeren, in de informele sector, die de cashewnoten verbouwen en de sheanoten verzamelen. Daarom zet CNV Internationaal in op het organiseren van deze boeren, zodat ze samen kunnen opkomen voor hun rechten. Ook richten we ons op het verbeteren van arbeidsomstandigheden van de mensen die werken in fabrieken waar cashew- en sheanoten worden verwerkt.

Training aan informeel werkenden

In 2022 trainden we 136 informeel werkenden in de cashew- en sheasector, onder wie 30 vrouwen en 46 jongeren. We trainden hen in hoe ze zich kunnen organiseren om hun rechten te verdedigen. Vaak weten mensen namelijk niet wat hun rechten zijn. Met deze training kregen zij informatie over de inhoud van de ILO-verdragen 87 en 98 over vakbondsvrijheid en het recht zich te organiseren, en 129 over arbeidsinspectie in de landbouw. Dit soort trainingen zijn belangrijk om de informele landbouwsector te mobiliseren, om uiteindelijk voor betere leefomstandigheden te zorgen, zoals een leefbaar loon.

Sociale dialoog met fabrieken

Onze partnervakbond COSI Bénin voerde gesprekken met het management van bedrijven in de cashewsector, waaronder Afokantan, KNAR en Fludor. Bij Fludor leidde dit tot de ondertekening van een overeenkomst en de uitgesproken wens om de arbeidsomstandigheden van werknemers in de fabrieken te verbeteren. In 2023 zetten we de dialoog voort en proberen we de invloed van onze vakbondspartner binnen de sector te vergroten.

Onderzoek naar ILO-verdrag 129

COSI Bénin heeft een onderzoek laten uitvoeren naar ILO-verdrag 129 met betrekking tot arbeidsinspectie in de landbouw. Dit heeft geresulteerd in een mededeling hierover in de



ministerraad van Benin, wat een volgende stap is richting de ratificatie van het verdrag. In dit kader heeft COSI ook via radio en posters mensen geïnformeerd over het belang van ratificatie van ILO-verdrag 129 voor het welzijn van boeren. Door de achterban steeds actief te betrekken en te mobiliseren, versterkt COSI de lobby richting ratificatie.

Duurzame visie op cashew in het Convenant Voedingsmiddelen

In het Convenant Voedingsmiddelen wordt gewerkt aan een duurzame visie op cashew. Op basis van een sectoranalyse heeft de voorzitter een traject ontworpen, gericht op verdere verduurzaming van de cashewketen, waarbij zowel handelaren, verwerkers, supermarkten en sociale partners aan kunnen haken. Een grotere rol voor productielanden als Benin is hier onderdeel van.

PROGRAMMA'S:

- *Dialogue@Work*

- *IC CAO*



Trainingen voor werknemers fabrieken Intersnack in Vietnam

In Vietnam is CNV Internationaal ook actief in de cashewsector. Vietnam is een belangrijke verwerker van cashewnoten. Het Europese bedrijf Intersnack produceert hier veel noten. In het kader van verantwoord ondernemen investeert Intersnack in betere arbeidsomstandigheden in de fabrieken waar cashewnoten 24 uur per dag verwerkt worden. Samen met de lokale vakbond organiseert CNV Internationaal trainingen voor werknemers, zodat zij meer weten over werknemersrechten en hoe zij via sociale dialoog en de vakbond hun arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren.



2.6 Fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector

In West-Afrika zet CNV Internationaal zich in voor fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector in een project met drie Europese hout- en bouwvakbonden: CNV Vakmensen (Nederland), ACV (België) en CFDT (Frankrijk) samen met partnervakbonden in Benin, Burkina Faso en Senegal. De sector is daar van groot belang om de infrastructuur te verbeteren die noodzakelijk is voor verdere economische ontwikkeling. Zeker ook in het kader van duurzame ontwikkeling, toenemende verstedelijking en het creëren van baankansen voor jongeren. Dankzij dit project verbeteren de werkomstandigheden van werknemers in (multi)nationale ondernemingen in de hout- en bouwsector.

Arbeidsvoorwaarden in (multi) nationale ondernemingen

In Benin slaagde de partnervakbond erin om 10% salarisverhoging te onderhandelen voor werknemers van het bedrijf CNERTP, een bedrijf dat technische controles van civieltechnische werken uitvoert. In Senegal zorgden we dat werknemers van het civieltechnische bedrijf EIFFAGE 50% minder betalen voor maaltijden in de kantine. Ook krijgen zij nu een jaarlijkse bonus.



Naleving van ILO-verdragen

In 2022 zetten we ons speciaal in voor de naleving van de ILO-verdragen 87 (vrijheid tot oprichting van een vakbond), 98 (het recht om te organiseren en collectief te onderhandelen) en 155 (veiligheid en gezondheid op werk). Zo bereikten we in Benin met het management van houthandel ATC BEKO een akkoord over zaterdagrust voor 400 werknemers.

Toegang tot gezondheidszorg voor informeel werkenden

In Senegal zorgden we dat 467 bouwvakkers en timmerlieden in de informele economie kunnen deelnemen aan een ziekenfonds. Hierdoor is gezondheidszorg ook voor hen toegankelijk.

Capaciteitsversterking

Dankzij de training en begeleiding hebben vakbonden hun positie kunnen verstevigen. Zo trainde CNV Internationaal in Burkina Faso 56 vakbondsleiders in lobby en onderhandelingsvaardigheden. En bij het bouwbedrijf EBOMAF gaven we training aan 800 werknemers over de rol van vakbonden.

Wanneer vakbonden sterker staan en meer leden werven, kunnen ze meer en betere diensten aanbieden aan leden. Zo regelde de bouwvakbond in Benin de verkoop van voedsel tegen een redelijke prijs tijdens schoolvakanties. Veel gezinnen hebben geen leefbaar inkomen en nauwelijks geld om tijdens de vakanties extra eten te kopen als de kinderen thuis zijn.

PROGRAMMA'S:

- *Fatsoenlijk werk in de hout- en bouwsector, in samenwerking met 3 hout- en bouwvakbonden: CNV Vakmensen (Nederland), ACV (België) en CFDT (Frankrijk)*





**100%
FAIR
WORK**

3. Onze projecten en donoren

3. Onze projecten en donoren

CNV Internationaal zou haar werk niet kunnen doen zonder samenwerking met en de steun van een groot aantal partijen.

Dialogue@Work

Het Ministerie van Buitenlandse Zaken draagt bij aan het werk van CNV Internationaal met het vakbondsmedefinancieringsprogramma en maakt zo het programma Dialogue@Work mogelijk.

Strategisch Partnerschap STITCH

Daarnaast is er het strategisch partnerschap STITCH: Sustainable Textile Initiative: Together for Change. Dankzij het Ministerie van Buitenlandse Zaken werken we daarin samen met Fair Wear Foundation, Mondiaal FNV, Ethical Trading Initiative, Center for Development and Integration (Vietnam) en Cividep India aan een betere positie van werknemers in de textielindustrie.

Overige projecten

Daarnaast is er een groot aantal andere projecten die CNV Internationaal uitvoert in samenwerking met en dankzij de steun van diverse partijen:

- RVO Beyond Coal (Colombia)
- RVO Shiraka Training The Hague Academy
- RVO Palmolie (Indonesië)
- Proforest Sociale Dialoog Landschapsprogramma in Siak and Pelalawan, Indonesië
- FACLIA - Training Oekraïense vluchtelingen Moldavië

- Regionaal Bouwfonds Afrika en Latijns Amerika 2022
- PREP4Change La Isla/United States Department of Labor
- HRDD Awareness for Trade Unions and Employers Cambodia & Vietnam
- Improving Social Dialogue at Intersnack cashew factories in Vietnam
- RVO Occupational Health and Safety in Mining (Bolivia and Peru)

Internationale collegialiteit in cao's

In een aantal cao's die CNV afsluit in Nederland, staan afspraken over vakbondsfinanciering in het buitenland, vanuit solidariteit met collega's daar:

- Training aan huishoudelijk werkers, mogelijk gemaakt via cao RAS. RAS is de Raad voor Arbeidsverhoudingen Schoonmaak- en Glazenwassersbranche.
- Promoten van banen voor jongeren in Benin, mogelijk gemaakt via cao Gezondheidsdienst voor Dieren.
- Project voor het werken aan de ratificatie van ILO-verdrag 190, betreffende geweld en intimidatie op het werk, in Senegal. Dit is mogelijk gemaakt via meerdere cao's (UWV, RAS, Smilde Ferbine, KPN).
- Ondersteuning van buschauffeurs in Senegal, mogelijk gemaakt door cao Openbaar Vervoer.

Particuliere donateurs

Ook is CNV Internationaal dankbaar voor de steun van een grote groep trouwe donateurs. Zonder hen kunnen we ons werk niet blijven doen.



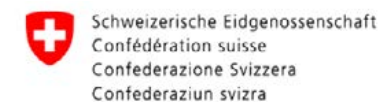
De volgende donoren maakten in 2022 projecten van CNV Internationaal mogelijk.



Ministry of Foreign Affairs of the
Netherlands



Rijksdienst voor Ondernemend
Nederland



4. Duurzaamheid

- > Duurzaamheid
- > Risico's



**100%
FAIR
WORK**



4. Duurzaamheid en risico's

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

4.1 Duurzaamheid

Sociale dialoog

Duurzaamheid en sociale dialoog is in al ons werk nauw verbonden. CNV Internationaal en haar partners investeren in een constructieve sociale dialoog tussen werknemers, werkgevers en overheid. Zo creëren we langdurige samenwerkingsrelaties, 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 gebeurt op bedrijfsniveau, op sector- of regionaal niveau. In de cao's is aandacht voor de arbeidsvoorwaarden van alle werknemers; zowel met vaste arbeidsovereenkomsten als met tijdelijke contracten en voor mensen die werken via onderaannestedingen.

Train de trainer

CNV Internationaal vindt het belangrijk dat kennis duurzaam verankerd wordt bij partnervakbonden, ook met het oog op periodieke vernieuwing van besturen. Daarom organiseren wij trainingen volgens het concept 'train-de-trainers'. Deze aanpak stelt vakbonden in staat om kennis verder te delen en te institutionaliseren.

Digitale tool

Dankzij actuele data uit innovatieve tools, zoals de Fair Work Monitor, versterken partnervakbonden hun positie in de onderhandelingen. CNV Internationaal traint vakbondspartners in het gebruik van de monitor, zodat zij die op de lange termijn zelfstandig kunnen uitvoeren.

Smart mix: wetgeving én sectorale samenwerking

Niet alleen op lokaal niveau, ook op nationaal en internationaal niveau zijn vrijwillige én bindende kaders nodig, om te zorgen dat arbeidsrechten worden gerespecteerd. Daarom zetten wij ons in voor Europese en nationale IMVO-wetgeving. Daarnaast gelooft CNV Internationaal in de tripartite vorm van sectorale samenwerking, zoals de convenanten. We pleiten voor een multistakeholderaanpak waarin de sociale dialoog verankerd is.



Genderaudits

CNV Internationaal heeft genderaudits ontwikkeld die partnervakbonden zelf kunnen uitvoeren. Deze audits zijn effectief om te onderzoeken hoe gendersensitief de vakbonden zijn. Doordat ze zelf de audit uitvoeren, leren vakbonden zich het proces eigen te maken. Zo kunnen zij later een genderaudit bij andere vakbonden uitvoeren.

Leiderschapstraining en inclusiviteit

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

Zichtbaarheid

CNV Internationaal vindt het belangrijk dat partnervakbonden kunnen laten zien wat ze doen. Zo kunnen ze ook publicitair misstanden aan de kaak stellen, goede voorbeelden en successen kenbaar maken en steun genereren bij hun achterban en nieuwe leden werven. Hiermee staan ze sterker in onderhandelingen.



Een trainerspool voor multicompany cao's

In Vietnam hebben we in samenwerking met onze vakbondspartner VGCL 180 mensen getraind in sociale dialoog, kennis van ILO-verdragen en de nieuwe arbeidswet. Uit deze groep selecteerden we een aantal mensen, de trainerspool, waarmee we intensiever gaan samenwerken. De komende jaren zal deze trainerspool regionale taskforces opzetten. Deze taskforces hebben als doel om te komen tot multicompany cao's in provincies en sectoren. Dit traject voeren we uit met inzet vanuit CNV Vakmensen.



Reizen

In 2022 zijn er door CNV Internationaal 26 vluchten gemaakt van in totaal 872.344 km. De totale uitstoot van deze vluchten betrof 100,10 ton CO₂. Dit is gecompenseerd via duurzame energieprojecten die CO₂-uitstoot verminderen van het bedrijf Climate Neutral Group.

Ons reisbureau koopt als eerste reisagent in samenwerking met een luchtvaartmaatschappij zelf Sustainable Aviation Fuel in, om de uitstoot van vliegtuigen te verminderen. Duurzame luchtvaartbrandstoffen worden geproduceerd uit biomassa of gerecyclede koolstof.



Ledenadministratieprogramma LEGRO

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



4.2 Risico's

In het werk heeft CNV Internationaal te maken met verschillende risico's. Hieronder staat beschreven welke dat zijn en hoe we daarmee omgaan.

- **Klimaatverandering:** Klimaatverandering leidt ertoe dat gebieden soms niet of slecht bereikbaar zijn. Daardoor kunnen we onderdelen van programma's moeilijk uitvoeren. In het geval van een klimaatramp communiceren we via alternatieve wegen, zoals Telegram. Ook bieden we steun via het CNV-hulpfonds.
- **Corona:** Door coronamaatregelen konden we in 2022 in enkele landen, met name in Azië, activiteiten nog niet uitvoeren zoals gepland. We hebben activiteiten aangepast waar nodig.
- **Financiële middelen:** In 2022 was er sprake van inflatie. Hierdoor werd alles duurder, inclusief salarissen. Gevolg hiervan was dat we minder konden doen met hetzelfde budget. CNV Internationaal heeft daarom budgetten en activiteiten meer toegespitst om versnippering tegen te gaan en de efficiëntie te verbeteren.
- **Minder ruimte voor maatschappelijk middenveld:** In veel landen vermindert de ruimte voor het maatschappelijk middenveld. Vakbondsleiders en -leden worden bedreigd. In sommige landen is het moeilijker om toestemming te krijgen vanuit de overheid. Daarom plannen we activiteiten, waar mogelijk, vroeger in om tijdig goedkeuring te krijgen. Ook trekken we samen op met andere actoren in de waardeketens, zodat vakbonden niet alleen staan.
- **Verkiezingen:** In sommige landen zijn er de komende jaren verkiezingen. Hierdoor is lobby lastiger, omdat politici druk zijn met voorbereidingen. Daarnaast is er een kans dat overheden activiteiten van vakbonden verbieden in de aanloop naar verkiezingen. Vakbonden stellen zich daarom zo neutraal mogelijk op in de hoop dat de overheden hun activiteiten niet verbieden. Ook in Europa of Nederland kunnen er na verkiezingen andere keuzes worden gemaakt als het gaat om MVO wet- en regelgeving.
- **Jihadisme:** In de regio Afrika kan CNV Internationaal vanwege het risico op jihadisme bepaalde gebieden niet bezoeken en konden trainingen niet plaatsvinden. We houden daarom zoveel mogelijk contact via telefoon en internet. We volgen de situatie nauwlettend en indien nodig bieden we via vakbondspartners lokale steun.



- **Fraude:** CNV Internationaal heeft een uitgebreid antifraude-beleid om fraude te voorkomen. We geven onze partners trainingen om fraude te voorkomen en partners leveren periodiek een narratief en financieel rapport aan. Ook laten we jaarlijks accountantscontroles uitvoeren.
- **Corruptie en omkoping:** Vanwege de politieke context waarin CNV Internationaal opereert, speelt het risico op corruptie en omkoping een rol. Dit proberen we te voorkomen doordat onze vakbondspartners (op Vietnam na) onafhankelijk zijn en geen directe link hebben met politieke partijen.
- **Verandering van lokale situatie:** Vaak zijn programma's gestoeld op de aanname dat er verbetering mogelijk is. Een lokale situatie kan echter veranderen, bijvoorbeeld door stijgende voedselprijzen of een ramp, waardoor de aandacht van mensen ter plekke op andere zaken is gericht. Hierdoor kunnen programma's minder van de grond komen. Waar nodig voeren we programma's in aangepaste vorm uit.





**100%
FAIR
WORK**

Bijlagen

> Financiële verantwoording

De jaarrekening van CNV Internationaal is beschikbaar op de website via cnvinternationaal.nl/jaarverslag

> Publicaties

> Afkortingen

> Begrippen



Publicaties

Thema	Titel
Afrika / SDG8 	<u>The future EU-Africa Partnership Agenda: No sustainable growth without decent work</u> Inbreng CNV Internationaal voor het Rondetafelgesprek in de Tweede Kamer over economische, handels- en ontwikkelingsaspecten van de toekomstige EU-Afrika Partnerschapsagenda.
Mijnbouw 	<u>Study on violations of labour and union rights of outsourced workers at the Andaychagua Mine in Peru</u> Samenvatting onderzoek naar schendingen van arbeids- en vakbondsrechten van uitzendkrachten in de Andaychagua-Mijn in Peru.
Suiker 	<u>Labour Rights Observatory - First annual report for the Latin American sugar cane sector</u> Rapport van de uitkomsten van het Fair Work Monitor onderzoek in de suikerrietsector in Latijns-Amerika door CNV Internationaal en Profundo.
Klachtenmechanisme Outsourcing 	<u>The Unequal Treatment of Sub-contracted Workers in the Mining Sector</u> Aanklacht tegen Colombia en Peru in verband met het hoofdstuk Handel en duurzame ontwikkeling van de vrijhandelsovereenkomst van de EU met Andes-landen, om te bereiken dat afspraken over arbeidsrechten beter nagekomen worden in Europese handelsakkoorden.
MVO, handelsakkoorden 	<u>Afspraken over arbeidsrechten in handelsakkoorden moeten beter nagekomen worden</u> Reactie CNV Internationaal op de nieuwe voorstellen van de Europese Commissie voor betere duurzaamheidsafspraken in Europese handelsakkoorden.
Textiel 	<u>AMPLIFY: promoting freedom of association and social dialogue in the garment sector</u> Geleerde lessen van het AMPLIFY programma in de kledingsector. Het AMPLIFY project was een initiatief van Mondiaal FNV en CNV Internationaal samen met Nederlandse kledingmerken binnen het IMVO Convenant Duurzame Kleding en Textiel.
Just transition, mijnbouw 	<u>Towards a just energy transition: Labour rights risks in the Latin American mining sector</u> Sectoranalyse die de toeleveringsketen van mineralen uit Bolivia, Peru en Colombia in kaart brengt, in termen van producenten, handelaren, Europese kopers en financiers, hun beleid en praktijken op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Inclusief analyse naar de mogelijke gevolgen van markttrends voor de economie en MVO beleid en praktijken, en de potentiële effecten van markttrends op arbeidsrechten.



Palmolie 	<u>Guidance Paper on Social Dialogue, Freedom of Association and Collective Bargaining in the palm oil sector in Indonesia</u> Handleiding over sociale dialoog, vrijheid van organisatie en cao-onderhandelingen in de palmoliesector in Indonesië, door CNV Internationaal en Proforest.
Just transition, mijnbouw 	<u>Naar een duurzame én eerlijke transitie van de economie</u> Een oproep voor een eerlijke transitie voor alle werknemers.
Palmolie 	<u>The CBA Data Tool: Labour rights in your supply chain</u> Over de cao-database in de palmoliesector in Indonesië. CNV Internationaal en het online platform SPOTT hebben een cao-database ontwikkeld die een overzicht geeft van palmolieplantages met cao's en bedrijfsregelingen.
Kleding 	<u>Multi-Company Collective Bargaining project Vietnam</u> Oproep aan kledingmerken om hun toeleveranciers te stimuleren deel te nemen aan een van de multicompany cao-initiatieven in Vietnam. De Vietnamese vakbond (VGCL), CNV Internationaal, werkgeversorganisaties en overheden werken hierin samen om effectieve sociale dialoog te stimuleren in de kledingsector.
Voeding 	<u>Questions to address Freedom of Association and social dialogue in the agrifood sector</u> Een gids met vragenlijst voor handelaren, inkopers, MVO-managers en vertegenwoordigers van merken en supermarkketens over vrijheid van organisatie en sociale dialoog in de agrifood sector. Een uitgave van Fair Trade, CNV Internationaal, het IMVO Convenant Voedingsmiddelen, FNV en Global March against Child Labour.

Voor een uitgebreid overzicht: cnvinternationaal.nl/publicaties



Afkortingen

ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond (vakbondspartner in België)
APINDO	Asosiasi Pengusaha Indonesia (werkgeversorganisatie in Indonesië)
ASI	Alianza Sindical Independiente (vakbondspartner in Venezuela)
C.CAWDU	Coalition of Cambodian Apparel Workers Democratic Union (vakbondspartner in Cambodja)
CEPA	Comprehensive Economic Partnership Agreement
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail (vakbondspartner in Frankrijk)
CISL	Confédération Générale des Entreprises de Côte d'Ivoire
CLC	Cambodian Labour Confederation (vakbondspartner in Cambodja)
CNT	Confédération Nigérienne du Travail (vakbondspartner in Niger)
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
CONDEG	Consejo Nacional de Desplazados de Guatemala
CONFETRAYD	La Confederación de Trabajadores de la Agroindustria Azucarera y sus Derivados (vakbondspartner in Nicaragua)
COSI	Confédération des Organisations Syndicales Indépendantes du Bénin (vakbondspartner in Benin)
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (vakbondspartner in Mali)
DAG's	Domestic Advisory Groups
DECP	Dutch Employers' Cooperation Programme (ontwikkelingsprogramma van de Nederlandse werkgeversorganisatie VNO-NCW)
EU	European Union (Europese Unie)
FENTECAMP	Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Contratistas de la Actividad Minera (vakbondspartner in Peru)
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
FSTZCASC	Federación Sindical de Trabajadores Zafreiros de la Caña de Azúcar de Santa Cruz (vakbondspartner in Bolivia)
HRDD	Human Rights Due Diligence



IC CAO	Internationale collegialiteit in de CAO
IDH	Initiatief Duurzame Handel
ILO	International Labour Organization (Internationale Arbeidsorganisatie, tripartite VN-organisatie)
IMVO	Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
ITUC	International Trade Union Confederation (Internationale vakbondsorganisatie)
KSBSI	Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (vakbondspartner in Indonesië)
MNO	Multinationale onderneming
MVO	Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
PLWF	Platform Living Wage Financials
RSPO	Roundtable on Sustainable Palm Oil (internationale organisatie om productie en het gebruik van duurzame palmolie te bevorderen)
RVO	Rijksdienst voor Ondernemend Nederland
SDG	Sustainable Development Goal (duurzame ontwikkelingsdoel)
SEP	Single Entry Point
SER	Sociaal-Economische Raad
SOMO	Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen
STITCH	Sustainable Textile Initiative: Together for Change
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)
VCP	Vakcentrale voor Professionals
VGCL	Vietnam General Confederation of Labour (vakbondspartner in Vietnam)
VMP	Vakbondsmedefinancieringsprogramma



Begrippen

Arbeidsrechten

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

Capaciteitsversterking

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

Cao - collectieve arbeidsovereenkomst

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

DAG

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

Fatsoenlijk werk

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

Intersyndicale

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

Inzetbaarheid

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

ILO-verdragen

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

Dit zijn de kernverdragen/conventies:

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



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

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

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

Leefbaar loon

Een beloning voor een standaard werkweek op een
bepaalde plaats, die voldoende is om de werknemer en haar
of zijn gezin een behoorlijke levensstandaard te bieden.
Daartoe behoren onder meer voedsel, water, huisvesting,
onderwijs, gezondheidszorg, vervoer, kleding en andere

essentiële behoeften, zoals voorzieningen voor onverwachte
gebeurtenissen (definitie Global Living Wage Coalition).

Lobby & advocacy

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

Minimumloon

Het bedrag dat een werkgever wettelijk verplicht is te betalen.

SDG1, SDG5, SDG8, SDG10

Sustainable Development Goals, Duurzame Ontwikkelingsdoelen:

- SDG1 betreft het doel om armoede overal in de wereld in al
haar vormen te beëindigen;
- SDG5 betreft het doel om gendergelijkheid te bereiken en alle
vrouwen en meisjes mondig te maken;
- SDG8 bevordert aanhoudende, inclusieve en duurzame
economische groei, volledige en productieve
werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen;
- SDG10 heeft tot doel de inkomensongelijkheid binnen en
tussen landen te verminderen.



SEP - Single Entry Point

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

Sociale dialoog

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

Sociale partners

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

Sociale verkiezingen

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

Toeleveringsketen

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

TSD - Trade and sustainable development

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



100% eerlijk werk

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

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

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

CNV Internationalaal

Tiberdreef 4
3561 GG Utrecht

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

100% eerlijk werk betekent ook dat we onderzoek doen naar veiligheid, gezondheid en vrijheid van werknemers. CNV Internationalaal 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 Internationalaal 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 Internationalaal informatie via webinars, training en rapporten. Zo krijgen zij meer inzicht in de situatie in een land of keten en kunnen zij beter werk maken van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. CNV Internationalaal is momenteel met name actief in de volgende ketens: textiel, palmolie, mijnbouw, suikerriet en cashew.

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

Redactie: Simone de Bruijn

Ontwerp: WAT Ontwerpers

© 2023 CNV Internationalaal • CNVI-379