



INTERNATIONAAL SYNDICAAL VORMINGSINSTITUUT

ISVI VZW

ACTIVITEITENRAPPORT 2016

Inhoudsopgave

1. INLEIDING.....	5
2. IVSI, MEER DAN OOI BETROKKEN BIJ DE STRIJD VOOR WAARDIG WERK.....	7
3. KAART VAN HET SYNDICALE SAMENWERKINGSPROGRAMMA VAN HET ISVI	10
4. PROGRAMMA 2016 : PANORAMA LANDEN EN PROJECTEN	12
AFRICA.....	12
ZUID-AFRIKA	12
BENIN	14
BURKINA FASO en	16
IVOORKUST.....	16
KENYA.....	18
DRC	20
RWANDA.....	22
UNI AFRIQUE.....	24
LATIJS-AMERIKA EN DE CARAÏBEN	25
COLOMBIA.....	25
CUBA.....	27
PERU	29
MIDDEN-OOSTEN	31
PALESTINA	31
ONTWIKKELINGSEDUCATIE – NOORD LUIK.....	33
5. PRESENTATIE NIEUWE PROGRAMMA 2017-2021.....	34
AFRICA.....	36
LATIJS-AMERIKA.....	39
ASÏE	41
.....	41
6. INSTANTIES VAN ISVI	42

1. INLEIDING

2016, het laatste jaar van het programma van het ISVI voor een nieuw hoofdstuk wordt aangevat

2016 was voor het ISVI en zijn partners uit het Zuiden een intens jaar op verschillende vlakken. Allereerst was dit het laatste jaar van zijn programma van syndicale samenwerking 2015-2016, een voortzetting van het programma 2012-2014. Een intens jaar voor de partners uit het Zuiden die zich volledig hebben ingezet om zoveel mogelijk activiteiten op te zetten en hun doelstellingen te bereiken. Een jaar waarin we met onze partners uit het Zuiden en de medewerkers van het ABVV lessen hebben getrokken voor de toekomst. Een jaar waarin helaas ook bepaalde projecten en partnerschappen *in het kader van het programma* van het ISVI geleidelijk zijn afgerond.

Zoals we verder zullen zien, heeft het ISVI zijn programma nieuw leven ingeblazen op het gebied van interventielanden, partnerschappen en projecten. Het ISVI is de richting uitgegaan van een grotere geografische concentratie, maar wel nog steeds gericht op het thema 'waardig werk'.

2016 was immers het laatste jaar voor de twee projecten die het ISVI al verschillende jaren leidt in Zuid-Afrika met de vakbonden NUM en SACTWU met de steun van de Algemene Centrale. Het project opgezet met UCRB in Burkina Faso ondersteund door HORVAL in de landbouw en voeding en de transportsector ; de actie gevoerd in Palestina met PGFTU ondersteund door het Federaal ABVV ; het Colombiaanse project gevoerd door ONOF in de bloemensector met de steun van de VLIG ; en tot slot, het reeds verschillende jaren gevoerde panregionaal programma van UNI Afrika in 9 Afrikaanse landen met de steun van de BBTK rond het thema 'HIV/Aids'.

Gelukkig werden talrijke strategieën van hervatting van het partnerschap besproken, zowel intern in het ISVI/het ABVV als met de partners uit het Zuiden, meer bepaald over de voortzetting van de samenwerking via andere modaliteiten. Het Federaal ABVV is, bijvoorbeeld, een interne denkoefening gestart om de continuïteit van een samenwerking met PGFTU met eigen middelen te garanderen ten voordele van een project toegespitst op de vrouwen (ondersteund door het genderdepartement samen met het ISVI) ; HORVAL heeft tevergeefs geprobeerd de samenwerking voort te zetten met UCRB en heeft de heropname van deze partner in het door SOLSOC in Burkina Faso gevoerde programma 2017-2021 bevorderd – en dit zijn maar enkele voorbeelden.

We mogen niet vergeten dat voor het ISVI en het ABVV een 'partner' elke organisatie is waarmee ze hun actie in het Noorden en het Zuiden plannen, los van elke formalisering van deze relatie door een samenwerkingsproject. De 'partner'-relatie gaat in deze context vaak vooraf aan de projecten en blijft ook duren na de looptijd van een project of een programma. Daarom praten wij liever over de 'consolidering van het partnerschap' en niet over een strategie van terugtrekking of uitstap.

Het ISVI zet een nieuw samenwerkingsprogramma 2017-2021 op

Het team van het ISVI werkt reeds sinds 2015 actief samen met het ABVV, zijn Centrales en Intergewestelijken aan de opstelling van zijn nieuwe samenwerkingsprogramma 2017-2021. 2016 was een sleuteljaar. Enerzijds omdat dat het jaar is van de concretisering van de planningsateliers (fase van 'formulering' van de interventies en niet meer de identificatie van nieuwe partners en nieuwe interventies zoals nog in 2015 het geval was). Anderzijds omdat het in 2016 was dat het ISVI en de twee socialistische NGO's FOS en SOLSOC samen met de socialistische mutualiteiten hebben beslist zich te verenigen om gezamenlijk een programma in te dienen. Zeer snel is een gezamenlijk en intensief werk van identificatie en uitwisselingen tussen organisaties tot stand gekomen om dit nieuwe hoofdstuk van samenwerking leven in te blazen.

In 2017-2021 zal het ISVI een programma opzetten in 10 landen: Benin, DRC, Kenia, Ivoorkust, Rwanda, Indonesië, Cuba, Colombia en Peru, alsook in België via het luik ontwikkelingseducatie. Het ISVI start, tot slot, ook twee regionale interventies op met de bedoeling het Afrikaans en Latijns-Amerikaans netwerksyndicalisme te versterken.

Een ambitieus programma met vooral veel nieuwigheden op het gebied van nieuwe landen (bv. Indonesië), nieuwe partners in het Zuiden en nieuwe werkomstandigheden in de landen waar de socialistische actoren samen aanwezig zijn (luik Noord, DRC, Colombia, Cuba en Peru). Het laatste hoofdstuk van dit activiteitenverslag zal dit nieuwe programma meer toelichten.

Het ISVI geaccrediteerd voor een periode van 10 jaar

In het kader van dit hervormingsproces is het ISVI begin 2016 geslaagd in het screeningproces met de bedoeling zijn erkenning te krijgen, die daarna wordt omgezet in een accreditatie voor een periode van 10 jaar. Deze erkenning was het eindpunt van een lang en intensief voorbereidingsproces dat het jaar voordien werd opgezet door het team van ISVI en alle Belgische middenveldorganisaties.

Het was uiteraard een grote opluchting gezien de geleverde inspanningen. Intern stellen we ons evenwel nog veel vragen bij de legitimiteit van dit proces, bij de gebruikte methodologie en de onderliggende ideologie. Wij betreuren dat veel organisaties aan de kant zijn geschoven door dit proces en wij zijn solidair met hen in de nieuwe weg die ze inslaan.

De hervorming van de Belgische ontwikkelingssamenwerking bereikt haar eindpunt. Hoe zit het met Waardig Werk?

Ter herinnering, de Ministers Mabilie en De Croo bevoegd voor Ontwikkelingssamenwerking zijn al jaren bezig met een reeks hervormingen van de verschillende kanalen van de Belgische ontwikkelingssamenwerking (zie *activiteitenverslag van ISVI 2015*). Alle actoren hebben te maken gehad met deze hervorming, waaronder uiteraard die van de niet-gouvernementele ontwikkelingssamenwerking sector, maar ook de Belgische Technische Coöperatie en de DGD. Deze hervorming doorgevoerd in een context van zware besparingsmaatregelen beoogde voornamelijk de administratieve vereenvoudiging, de vermindering van de administratieve last voor de DGD, de versterking van de geografische concentratie van de interventies en de bevordering van samenwerkingsverbanden tussen actoren.

In de jaren 2015 en 2016 werd een aanzienlijk deel van de tijd, de energie en de middelen van de Belgische middenveldorganisaties besteed aan het begrijpen, het onderhandelen en verwerken van de nieuwe regelgeving, en dit tot 11 september 2016 zonder een officieel juridisch kader. Er zijn 33 'gemeenschappelijke strategische kaders', de nieuwe instrumenten van het geïntegreerd beleid verdedigd door A. De Croo. Ze zijn voornamelijk gericht op de landen, maar één GSK vormt hierop een uitzondering: de GSK met het thema 'Waardig werk' en zijn 4 pijlers: het scheppen van fatsoenlijke banen, de arbeidsrechten, de sociale bescherming en de sociale dialoog. In 2016 heeft het ISVI zich vooral toegelegd op de uitvoering van deze GSK, samen met acht andere Belgische organisaties die hun complementaire ervaring en knowhow rond waardig werk en de sociale bescherming samenbrengen. Deze organisaties zijn Solidarité Socialiste, FOS, Oxfam Solidariteit, Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale, IIAV/IEOI (ACV-CSC), BIS/MSI (CGSLB-ACLVB), de christelijke (ANMC/LCM) en socialistische mutualiteiten (UNMS). Het ISVI heeft zich ook ingezet voor de GCA België en het GSK België geleid door de koepelorganisaties CNCD en 11.11.11., wat ook in 2016 werd goedgekeurd.

Zo behoudt België in de context van de hervorming van zijn ontwikkelingssamenwerking 'waardig werk' als prioritair thema. 'Waardig werk' is de core business van het ISVI als internationale organisatie van syndicale samenwerking gesteund door het ABVV.

Op weg naar de operationalisering van de nieuwe Milleniumdoelstellingen voor ontwikkeling...

Ter herinnering, 2015 was het jaar van de balans van de Milleniumdoelstellingen voor Ontwikkeling (MDG's) en van de bepaling van nieuwe doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG's) goedgekeurd door de 193 lidstaten van de VN met 2030 als tijdsperspectief. De 17 doelstellingen en de 169 specifieke doelen van duurzame ontwikkeling vormen het nieuwe referentiekader voor het ontwikkelingsbeleid voor de politieke besluitvormers en de spelers van het middenveld en de sociale bewegingen. Deze betreffen veel ruimere domeinen dan de MDG's, zoals de industrialisering, de productie- en consumptiewijzen, de sociale en economische ongelijkheden en rechtvaardigheid.

Dankzij sterke lobbying door de vakbeweging behoort 'waardig werk' opnieuw tot SDG 8 'Bevorder aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen'. De belangrijkste dimensies van waardig werk zijn trouwens ruim aanwezig in een groot aantal van de 16 andere doelstellingen volgens de nieuwe visie op ontwikkeling van de VN. Doelstelling 10 beoogt de vermindering van ongelijkheden, met inbegrip voor het loonbeleid. De verwezenlijking van waardig werk voor iedereen wordt absoluut noodzakelijk om uit de wereldcrisis te raken en duurzame ontwikkeling te bevorderen.

Overheidssteun voor ontwikkeling, de belangrijkste variabele van de begrotingsaanpassing

In België werden de jaren 2015 en 2016 getekend door een sterke protestbeweging tegen de begrotingsmaatregelen opgelegd door de nieuwe regeringscoalitie in het kader van het beleid van harde besparingsmaatregelen. Stakingen en massabetogingen hebben de vakbonden, waaronder het ABVV, het Nationaal Verbond van de Socialistische Mutualiteiten en andere actoren uit het middenveld op de been gebracht.

Deze drastische begrotingsmaatregelen hebben ook een impact gehad op de overheidssteun voor ontwikkelingssamenwerking. De internationale context wordt getekend door een stagnering in de wereldwijde hulp op een niveau van zowat 0,3% van het Bruto Nationaal Inkomen (BNI), dus veel minder dan de internationale doelstelling van 0,7%. In september 2015 heeft de VN de Doelstellingen voor Duurzame Ontwikkeling goedgekeurd. Ze vertegenwoordigen de nieuwe internationale ontwikkelingsagenda met de ambitie het hoofd te bieden aan de steeds toenemende wereldwijde uitdagingen. In België blijkt na een stagnering tussen 2013-2014 dat de hoeveelheid Belgische ontwikkelingshulp sterk daalt, een daling die al in 2010 werd ingezet. Tussen 2014 en 2015 is deze hulp met 123 miljoen euro afgenomen, of een vermindering van 0,46 naar 0,42% van het BNI. De huidige Belgische regering versterkt deze trend door begrotingsbesparingen te plannen tot in 2019 voor een aangekondigd gemiddelde van 216 miljoen euro per jaar tussen 2015 en 2019, waarbij nog de besnoeiingen komen beslist tijdens begrotingsconclaven.

De overheidssteun voor ontwikkeling is de belangrijkste variabele in de begrotingswijziging van de regering.

Nog steeds geen sprake van waardig werk wereldwijd

Het werknemersbestand wereldwijd telt nu ongeveer drie miljard personen, van wie de helft geen arbeidsovereenkomst heeft. Drie werknemers op vier genieten geen sociale bescherming. Kinderarbeid treft nog 168 miljoen jongens en meisjes wereldwijd en nog 29 miljoen personen zijn het slachtoffer van dwangarbeid. 780 miljoen werkende mannen en vrouwen verdienen onvoldoende om zichzelf en hun gezinnen boven de armoedegrens van 2 dollar per dag te hijsen. Terwijl 8 mensen evenveel rijkdommen bezitten als de 3,6 miljard personen die de armste helft van de mensheid vertegenwoordigen. Om de 15 seconden sterft een werknemer door een ongeval of een ziekte gelinkt aan arbeid (of 2,3 miljoen werknemers per jaar). Om de 15 seconden zijn 153 werknemers het slachtoffer van een arbeidsgerelateerd ongeval (of meer dan 300 miljoen werknemers per jaar). De helft van de wereldbevolking leeft in landen die de verdragen die de syndicale vrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen beschermen, niet hebben bekrachtigd.

De laatste jaren zien we op internationaal niveau de steeds sterker wordende wil van de werkgevers om het universele karakter van de internationale arbeidsnormen te betwisten, zoals de syndicale vrijheid, het stakingsrecht en de vrijheid van collectief onderhandelen. We merken dat ze veel controle- en toezicht mechanismen van de normen en verdragen van de IAO in vraag willen stellen. De nood aan een internationale syndicale tegenmacht door de bevordering van een vrij, democratisch en onafhankelijk syndicalisme is meer dan ooit voelbaar.

2. IVSI, MEER DAN OOI BETROKKEN BIJ DE STRIJD VOOR WAARDIG WERK

A. VISIE van ISVI

In het licht van de globalisering, de internationalisering, de beleidsbeslissingen, de alsmaar sterker wordende multinationals, de transformaties in de productiewijzen en in de organisatie van de arbeid alsook de toenemende migratie, moeten de werknemersorganisaties zich structureren en organiseren om de uitdagingen van deze bijzondere context aan te gaan.

In deze context is de visie van het ISVI de volgende:

De vakbondspartners van het ISVI in het Zuiden:

- zijn vrij, sterk, representatief, democratisch en onafhankelijk

- verdedigen de rechten van de werknemers en waardig werk voor alle werknemers
- oefenen hun rol van tegenmacht uit
- hebben een transformerende impact op de maatschappij
- ijveren voor een rechtvaardige, duurzame, inclusieve, democratische en solidaire maatschappij.

Het ABVV en zijn militanten in het Noorden

- zetten zich in voor de Noord-Zuid thematiek
- engageren zich voor de internationale solidariteit
- strijden tegen sociale ongelijkheden zowel in het Noorden als in het Zuiden
- dragen bij tot de verwezenlijking van de waardig-werkdoelstellingen zowel in het Noorden als in het Zuiden
- ijveren voor een rechtvaardige, duurzame, inclusieve, democratische en solidaire maatschappij.

Het ISVI, een uitgesproken vakbondsidentiteit en een bottom-up dynamiek

Het ISVI kan voortbouwen op de ervaring van het ABVV in bedrijven en sectoren alsook op interprofessioneel niveau en op de bipartite en tripartite sociale dialoog die deze vakbond nationaal en internationaal voert. Ook omgekeerd helpt het ISVI het ABVV op basis van zijn eigen activiteiten, terreinervaring en zijn rechtstreekse dialoog met de partners uit het Zuiden.

Het ISVI heeft een dubbele terreinverankering, zowel met de vakbondspartners uit het Zuiden als in Belgische ondernemingen en fabrieken, via de beroepscentrales van het ABVV. Door de bottom-up aanpak sluit het ISVI nauw aan op de werkvloerrealiteit van werknemers in het Zuiden en in het Noorden.

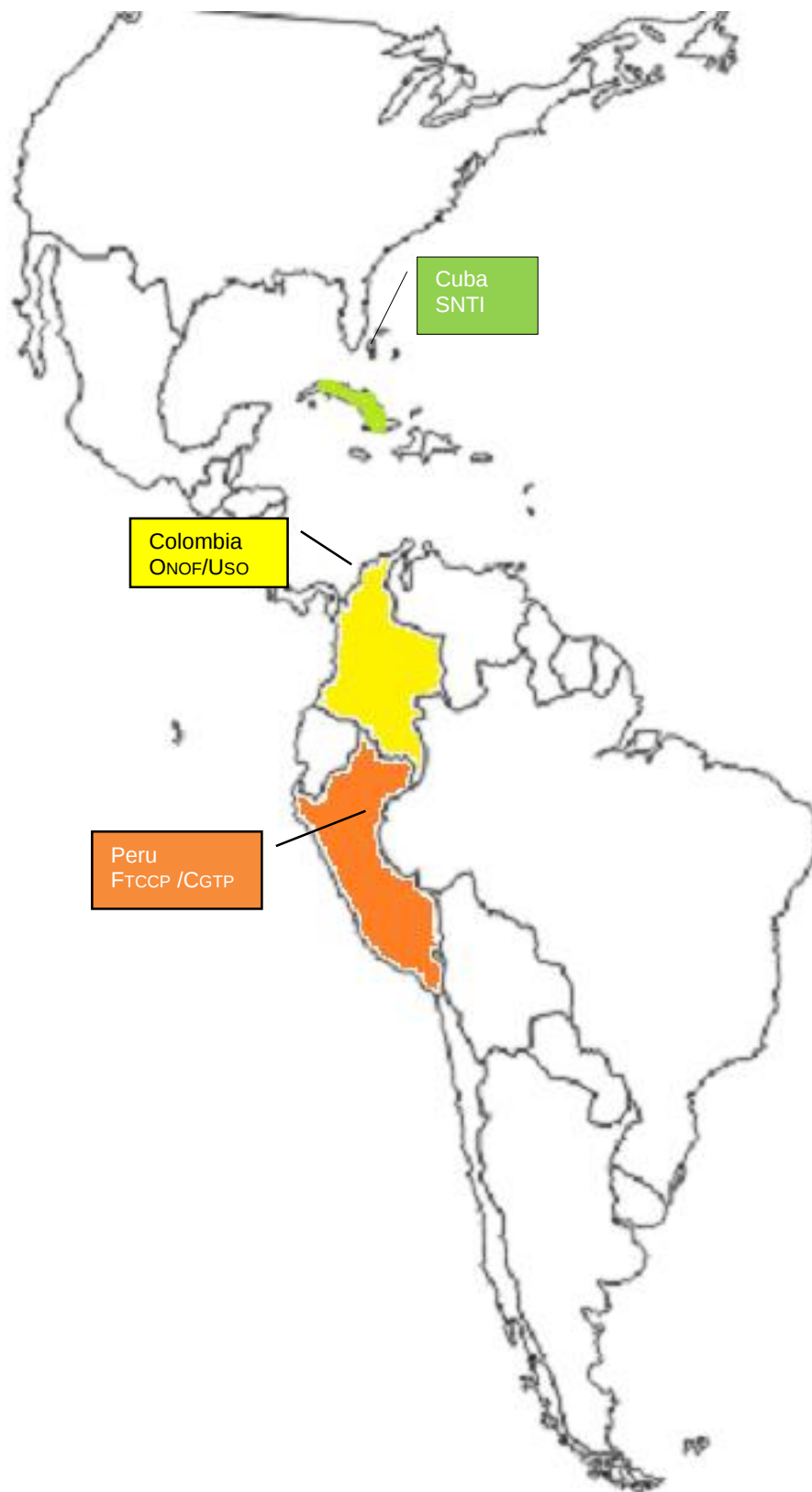
Het ISVI bevindt zich dus op het kruispunt van de vakbondsbeweging. Dankzij deze bevoorrechte positie kan het ISVI de internationale solidariteit en de in de beweging aanwezige expertise coördineren, bevorderen en mobiliseren. Het ISVI levert een bijzondere bijdrage aan de internationale samenwerking.

B. MISSIE VAN ISVI

Het ISVI heeft meerdere missies :

- *Versterken van de capaciteiten van de vakbondspartners uit het Zuiden*
- *Uitwerken van een strategie in de Noord-Zuid partnerschap gestoeld op gelijkheid tussen partners en op wederzijds respect, vertrouwen en begrip, met erkenning en naleving van diversiteit en verschillen in een wederzijds leerproces.*
- *Bevorderen van een internationaal netwerksyndicalisme door synergie in acties en een gemeenschappelijke dynamiek tussen vakbondsmilitanten uit Noord en Zuid.*
- *Sensibiliseren, informeren en mobiliseren van de Belgische socialistische vakbeweging rond de Noord-zuid uitdagingen om kritische en geëngageerde opinies te vormen en te voeden.*
- *De stem van de werknemers en de vakbondspartners uit het Zuiden laten horen en hun vakbondsstrijd onder de aandacht te brengen.*
- *Meebouwen aan een sterke en onafhankelijke internationale syndicale tegenmacht ten voordelen van maatschappelijke en politieke verandering, in overeenstemming met de progressieve waarden.*

3. KAART VAN HET SYNDICALE SAMENWERKINGSPROGRAMMA VAN HET ISVI





4. PROGRAMMA 2016 : PANORAMA LANDEN EN PROJECTEN

AFRICA



ZUID-AFRIKA

In 2016 is het politieke landschap in Zuid-Afrika blijven veranderen, er was meer verdeeldheid. De oppositie eiste steeds meer het aftreden van president Zuma die van geldverduistering voor privédoeleinden werd beschuldigd. Voor het ANC (African National Congress) wordt 2017 een cruciaal jaar. Het percentage dat het ANC bij de lokale verkiezingen in augustus 2016 behaalde, is nog nooit zo laag geweest. De partij haalde zelfs geen 60 % meer.

Het syndicale landschap ziet eruit als volgt: de grootste Zuid-Afrikaanse koepelvakbond COSATU blijft sterk verdeeld. De vakbond NUMSA heeft samen met Zwelinzima Vavi (voormalig Algemeen Secretaris van COSATU) een nieuwe vakbond opgericht: de 'SAFTU', *South African Federation of Trade Unions*. Op het stichtingscongres van SAFTU (april 2017) werd Zwelinzima Vavi tot Algemeen Secretaris verkozen. Vandaag telt SAFTU zowat 700.000 leden.

Op sociaal niveau (ook al moeten we benadrukken dat een deel van de zwarte bevolking er economisch bovenop geraakt is na de afschaffing van het Apartheidsregime) is er te weinig vooruitgang geboekt, de sociale ongelijkheden blijven te groot. Op economisch niveau was er wat beroering in 2016, omdat buitenlandse investeerders niet echt waren opgezet met het economische beleid van president Zuma.

NUM



Na een samenwerking van 5 jaar rond de bezorgdheid in verband met HIV/AIDS in de bouwsector probeert het project (uitgevoerd in samenwerking met de AC), sinds 2012 om het hoofd te bieden aan de nieuwe uitdagingen die bedoeld zijn om de NUM te versterken in haar capaciteit om nieuwe leden aan te trekken en hen de best mogelijke dienstverlening te verzekeren.

NUM blijft sterk verzwakt, ondanks de uitvoering van een strategisch plan om er bovenop te raken. De bouwsector is en blijft een sector die moeilijker te organiseren valt dan bijvoorbeeld de mijnsector. Een groot aantal werven werden in 2016 beëindigd, wat betekent: contracten die aflopen en ledenverlies. Toch werden sommige acties opgezet, zoals een systeem om na te denken over het ledenbeheer, een bezoek (door NUM) aan de Europese hout- en bouwfederatie, een bezoek van een delegatie van NUM aan België (oktober 2016), het ontwikkelen van campagnemateriaal en het concretiseren van richtlijnen om nieuwe leden te maken (richtlijnen vertaald in Zulu, Sesotho en Steswana).

SACTWU



Al meer dan tien jaar ligt in de samenwerking met SACTWU het accent op de peer education (vorming door collega's voor collega's) en het belang van de preventie en opsporing van HIV/AIDS, tuberculose en de meeste andere chronische ziektes in Zuid-Afrika.

De opbouw van het gezondheidsprogramma 'home based care' werd in 2016 beëindigd. In 2016, meteen ook het laatste jaar voor het programma van ISVI in Zuid-Afrika, vonden verschillende acties plaats: de sensibilisering van 95.156 werknemers/werkneemsters in 1.137 bedrijven rond HIV/AIDS, seksueel overdraagbare aandoeningen, evenals de IAO-aanbeveling 200 m.b.t. HIV/AIDS op de werkplek, de vorming van ongeveer 465 deleges rond deze thema's en het uitvoeren van 2.912 huisbezoeken.





Met meer dan 10 miljoen inwoners stond Benin in 2014 op de 166ste plaats van 187 in de HDI-rangschikking (human development index) van het UNDP. De uitdagingen met betrekking tot de ontwikkeling van het land blijven enorm. Benin is politiek relatief stabiel in een West-Afrikaanse context getekend door snelle en aanzienlijke socio-politieke veranderingen (staatsgrepen, volksoptstanden, terrorisme, gewapende conflicten, schrijnende voedselonzeekerheid, grote droogte...). Er moeten nog grote inspanningen worden geleverd op het domein van de verdediging en de naleving van de mensenrechten, met inbegrip van de syndicale rechten. De grotendeels informele economie van Benin berust op de landbouw, de handel en de transit van goederen via de autonome haven van Cotonou. Ondanks een sinds 2011 toenemend groeicijfer, een daling van de inflatie en de ontwikkeling van infrastructuur, blijft de globale armoede zeer hoog wegens de afwezigheid van een herverdelingsmechanisme, de demografische druk en het informele karakter van een groot deel van de economie.

Het jaar 2016 lijkt in heel wat opzichten op 2015. Eerst en vooral op politiek niveau : 1 jaar na de wetgevende verkiezingen werden er presidentsverkiezingen gehouden. Hieraan namen niet minder dan 36 kandidaten deel. Uiteindelijk werd Patrice Talon verkozen voor een mandaat van 5 jaar. Ook al verliep de verkiezingsperiode rustig, toch verkeerde het hele land het hele verkiezingsjaar in een soort van slow motion. De uittredende president, Yayi Boni, heeft op een bepaald moment wel geprobeerd de gemeenschappen tegen elkaar op te zetten, maar er viel geen enkel noemenswaardig incident te betreuren. Wat dus meteen betekent dat de maatschappij in dit land een grotere democratische maturiteit bezit.

Verder, op sociaal niveau, wachten de werknemers nog altijd op de aangekondigde verandering. Helemaal op het einde van 2016 heeft de president de RAMU, een universeel ziekteverzekeringstelsel dat in 2015 door de parlementsleden goedgekeurd werd, ingetrokken. Op dat moment heeft Patrice Talon zijn sociale visie voor Benin bekendgemaakt via zijn Actieprogramma. De 'Assurance pour le Renforcement du Capital Humain', een modelproject uit het vijfjarenplan, komt over als een combinatie van andere modelprojecten uit de vorige regering, namelijk de RAMU, het microkrediet voor de armen, ... Het lot van de werknemers die al in de RAMU intekenden, het feit dat er systematisch een beroep gedaan wordt op publiek-private samenwerking om dergelijk sociaal beleid te financieren, dit alles verontrust de vakbonden uit Benin zeer sterk. Zij zullen de komende jaren dan ook waakzaam blijven om er zeker van te zijn dat de oorspronkelijke doelstellingen van de RAMU wel degelijk toegepast worden.

Al meer dan 10 jaar pakt de Confederatie van Autonome Vakbonden (CSA-Benin) met de steun van het ISVI, het federale ABVV en het Waalse ABVV een massaal probleem aan: gezondheid en veiligheid op het werk. Daarbij richt de CSA zich op verschillende sectoren uit de formele maar ook de informele economie. Een specifiek luik is gewijd aan ongewenst seksueel gedrag in het onderwijs.

Op het terrein werden in 2016, het jaar waarin het programma beëindigd werd, enkele belangrijke resultaten geboekt. De expertise van CSA-Benin op het stuk van veiligheid en gezondheid op het werk nam die twee jaar nog flink wat uitbreiding. Vandaag is veiligheid en gezondheid op het werk in Benin geen abstract begrip meer, integendeel.

Vandaag staat veiligheid en gezondheid op het werk bovenaan de eisenbundel van 21 (bedrijfs)vakbonden. Bovendien zijn 6 vakverbonden het eens geworden om samen een eisenbundel in te dienen met eisen rond veiligheid en gezondheid. Vandaag zijn 29 Comités voor Veiligheid en Gezondheid operationeel – wat neerkomt op een vermeerdering met 52% t.o.v. eind 2014. In de grote verstedelijkte gebieden (vooral dan in Cotonou) dragen zowat alle bestuurders van een taximoto nu een helm. Wat de arbeidsongevallen betreft, noteren we in vergelijking met 2014 een daling met 15 % van het aantal verkeersongevallen waarbij een taximoto betrokken is.

Het project heeft ook gezorgd voor de uitbouw van de capaciteiten van een groot aantal syndicale actoren in Benin. In 2016 kreeg een 40-tal animatoren en animatrices uit de informele economie een opleiding in veiligheid en gezondheid op het werk, meer bepaald over beroepsgerelateerde risico's; 4056 werknemers hebben hun kennis m.b.t. veiligheid en gezondheid verbeterd dankzij de sensibiliserende sessies; 1753 taximotobestuurders kregen infosessies over het belang van RAMU, van de arbeidsovereenkomst, van VGW; 57 leerkrachten, 156 leerlingen en studenten volgden een vorming over hoe omgaan met ongewenste intimiteiten op school. Dankzij die sessies kwam een gedragswijziging tot stand, werden mensen zich bewust van de risico's, van beroepsgebonden ziektes en arbeidsongevallen én zagen ze in hoe belangrijk het was om tot de RAMU toe te treden.



BURKINA FASO en IVOORKUST



De twee landen waren politiek vrij stabiel in 2016. In Burkina Faso is de situatie na een volksopstand eind 2014, een moeilijke overgangperiode in 2015 en een poging tot staatsgreep eind 2015 enigszins gestabiliseerd. Er werden verkiezingen gehouden die door de internationale gemeenschap als “eerlijk en transparant” werden beschouwd.

Ivoorkust blijft zich verder politiek en economisch stabiliseren door zich te concentreren op investeringen in infrastructuur en door het aantrekken van privé-investeerders. Het land laat duidelijke vooruitgang optekenen: het BBP is in 2015 met 8,2% gestegen, er werden grote infrastructuurprojecten op gang gebracht en ook de privé-investeringen zijn toegenomen. In sociaal opzicht is er van stabiliteit echter nog geen sprake. Ter herinnering: ongeveer 40% van de mondiale productie van cacao bonen komt uit Ivoorkust. Daarmee is dit land dus de grootste producent van het basisingrediënt voor onze geliefde chocolade.

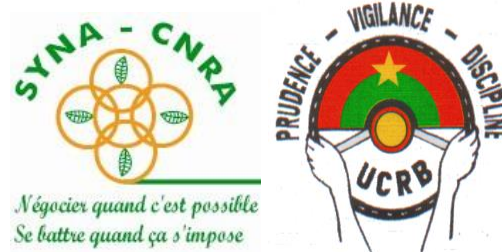
Wat de vakbonden betreft, blijven de schendingen van syndicale rechten en vrijheden helaas een constante in beide landen: volgens de door het IVV uitgewerkte globale index van syndicale vrijheden worden de rechten van de werknemers in Ivoorkust stelselmatig en in Burkina Faso regelmatig geschonden. De UCRB is in 2015 veel in actie gekomen, o.m. door meerdere stakingen te organiseren in de overgangperiode. Dankzij deze aanzienlijke mobilisatie konden massaal nieuwe leden worden geworven. In datzelfde jaar haalde SYNA-CNRA tijdens de sociale verkiezingen in de cacao-sector 72% van de stemmen en versterkte zodoende zijn positieve van representatieve vakbond in de sector. In 2016 konden de vakbonden hun representativiteit in hun respectieve sectoren versterken.

ISVI en HORVAL (ABVV-centrale voor de voedings- en dienstensector) steunen sinds 2012 een project van syndicale samenwerking in Ivoorkust en Burkina Faso met hun twee partners: SYNA-CNRA (cacao-sector) en de UCRB (transportsector). Doel van dit project is tegen 2016 de strijd op te voeren tegen kinderarbeid in de Ivoriaanse cacao plantages en tegen de handel in kinderen die in Burkina Faso worden gehaald om in de Ivoriaanse cacao plantages te gaan werken.

Het programma heeft in twee jaar tijd, 2016 inbegrepen, geleid tot een reële structurele, organisatorische en institutionele versterking van de twee partnerorganisaties, niet enkel in de sectoren van het project, maar ook meer algemeen. De twee organisaties hebben zich gemobiliseerd in de strijd tegen kinderarbeid in heel het grondgebied, via hun regionale comités en relais, maar ook door een sterk politiek engagement, vormingen, het aangaan van allianties en door bewustmakingsacties op het terrein.

Zoals reeds vermeld, nam de representativiteit van de twee vakbonden de laatste jaren toe, met name die van de UCRB, waarvan het ledenaantal steeg van 11.000 tot 17.800 eind 2016. In twee jaar tijd heeft de UCRB 27.750 werknemers en werkneemsters gesensibiliseerd rond kinderhandel en –arbeid. SYNA-CNRA, een kleinere organisatie, heeft in twee jaar 4.750 cacao boeren gesensibiliseerd. Bovendien boekte onze partner in Ivoorkust een grote overwinning door de aanzet te geven tot de oprichting van een grote sectorale vakbondsorganisatie die de werknemers en werkneemsters uit de landbouw vertegenwoordigt, de FEDENASAC-CI. Meer recent werd ook FENSTIAA-CI opgericht, die de vakbonden uit de voedingsindustrie verenigt.

Tot slot vormen alle partners van het project (zowel Zuid als Noord, met de ABVV-centrale HORVAL) vandaag een sterk en duurzaam internationaal vakbondsnetwerk. De link van het project met het Noorden, de militante basis van HORVAL, is ook solide. Dankzij een intense mobilisering is de ABVV-centrale vandaag een referentie geworden in de cacaosector op Europees vakbonds niveau. De centrale heeft in 2016 het hele jaar lang strategisch onderzoek uitgevoerd om door te gaan met het project en de vakbondspartners in het kader van het programma 2017-2021. Dit onderzoek heeft ook vruchten afgeworpen: het project en de partners zijn opgenomen in het nieuwe programma van vakbondssamenwerking van ISVI, FOS en SOLSOC.



KENYA



De Kenianen bereiden zich voor op de volgende algemene verkiezingen, die zullen doorgaan in augustus 2017. Bij de verkiezingen zullen de president, de leden van de “National Assembly”, de senaat en de gouverneurs en vertegenwoordigers van de districten verkozen worden. De campagnes zijn ondertussen in volle gang.

Ook al is Kenia politiek gezien een eerder stabiel en dus ook veilig land, wordt in het noorden de veiligheid bedreigd door de groep Al Shabaab. Het respect van de rechten en democratische vrijheden in dit land is dan ook een aandachtspunt.

De economische en financiële crisis maakte duizenden arbeiders werkloos. 80% van de bevolking leeft onder de armoedegrens en meer dan 70% van de werknemers werkt in de informele economie, waar ze niet over dezelfde rechten beschikken en van dezelfde bescherming genieten als werknemers in de formele economie. Ook in de formele economie is de toestand niet rooskleurig. Onderaanneming, dagcontracten en andere vormen van flexibilisering maken het vakbondswerk moeilijker en betekenen een grote syndicale uitdaging.

De vakbondsactiviteiten zijn aan zekere beperkingen onderworpen. Kenia heeft de IAO-conventie over vrijheid van vereniging nog steeds niet geratificeerd – ook al is dit principe in de grondwet verankerd. Het land beschikt over een groot aantal regelgevende en wetgevende bepalingen inzake verdediging van vakbondsrechten. Toch blijven bepaalde praktijken zoals intimidatie, pesterijen en discriminatie in Kenia schering en inslag.

Teneinde steeds meer buitenlandse investeerders aan te trekken en de economische groei te stimuleren, bevordert en ontwikkelt Kenia vrije zones op basis van de export en sinds 2015 zijn er ook speciale economische zones. Vanuit het standpunt van de Staat en de investeerders bieden deze zones veel voordelen, maar voor de werknemers en de vakbondsorganisaties vertegenwoordigen deze zones, die een paradijs vormen voor onderaannemers van grote multinationals, een nieuwe uitdaging om de rechten van de werknemers en de syndicale vrijheden te laten respecteren.

KEWU



Het ISVI is al meer dan 10 jaar aanwezig naast KEWU met de Vlaamse metaalarbeiders en startte in 2015 ook een nieuw partnerschap dat de transportcentrale van het ABVV (BTB), de havenarbeiders (DWU) en de langeafstandschauffeurs van Kenia (KLDTDU) samenbrengt.

Wat KEWU betreft, werden er in de metaalsector in 2016 op het terrein veel acties verwezenlijkt. De vormingssessies van het team 'paralegals' blijven vruchten afwerpen; vandaag kunnen verschillende vakbondsleiders het aan om een rechtszaak in te spannen en die op te volgen (ook al doet KEWU voor zwaardere procedures een beroep op externe advocaten). Het ledenaantal is sinds het eerste trimester van 2016 niet meer gegroeid, maar in vergelijking met 2014 kunnen we een algemene aangroei van 2.321 nieuwe leden vaststellen. Tijdens de periode van januari 2015 tot april 2016 heeft KEWU 46 collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) ondertekend in de bedrijven waar deze vakbond aanwezig is (waarvan 26 cao's sinds april 2016). Vandaag zijn meer dan 20.000 werknemers uit de metaalsector in Kenia door een cao gedekt.

DWU & KLDTDU

Ook het nieuwe project in Kenia met de steun van de BTB – een project voor havenarbeiders en vrachtwagenchauffeurs op lange afstandstrajecten – heeft in 2016 goede resultaten op het terrein opgeleverd, ook al is het een recent project. 318 werknemers en werknemers hebben immers deelgenomen aan de vormingssessies van de studiekringen, in 2015 waren er dat 232. Wij merken op dat dit project snel vruchten afgeworpen heeft : op een kleine twee jaar tijd is het ledental met 50 % toegenomen (van 1.667 tot 2.515 vandaag). In 2016 steeg het ledental bij KLDTDU gevoelig, namelijk een aangroei met 461 nieuwe leden, hetzij 848 in 2015 en 2016 samen genomen. De vakbondsverantwoordelijken van beide vakbonden namen in 2016 deel aan een vormingssessie bedoeld om de beleidslijnen inzake interne democratie en transparantie onder de loep te nemen. Tijdens datzelfde jaar kon een cao gesloten worden met de onderneming AA. Met een ander bedrijf, Shiva, zijn de onderhandelingen over een cao nog niet afgelopen.





In de DRC blijft de situatie uiterst verontrustend. Dit land zit sinds twee jaar in de laatste categorie van de Human Development Index (HDI) van de Verenigde Naties die door de UNDP gepubliceerd wordt. De toegang tot basisbehoeftes blijft de voornaamste rem om de bevolking uit de overlevingsstrategie weg te halen. De toegang tot gezondheid, onderwijs, drinkbaar water, energie, gerechtigheid en werk blijft het privilege van een minderheid. Op dezelfde manier en ondanks een beheerste inflatie met een groeicijfer van 6,6% dat al afneemt maar hoger ligt dan het Afrikaanse gemiddelde van 5,5% blijven de externe armoede en werkloosheid alle lagen van de bevolking raken. Terwijl de DRC de grootste producent ter wereld is van kobalt en koploper is wat betreft de productie van diamanten en koper kan de bevolking niet profiteren van de magere (rekening houdend met het potentieel) middelen die dat oplevert voor de Staat. Hetzelfde geldt voor de toegang tot elektriciteit die veel te sporadisch is, ondanks een hoog potentieel wat waterkracht betreft. Helaas blijft de vaststelling al jarenlang ongewijzigd. De corruptie en de systematische plundering van de natuurlijke rijkdommen ontnemen de bevolking van de DRC hun basisbehoeftes.

Algemeen gezien staat de DRC voor te veel uitdagingen, wat maakt dat de bevolking geen toegang heeft tot gezondheidszorg, energie, onderwijs, huisvesting, justitie of werk. Dit betekent dat het land elke dag wat meer afstevent op een sociale, economische, humanitaire, politieke crisis waarbij ook het veiligheidsaspect getroffen dreigt te worden.

Sinds de officiële lancering van het verkiezingsproces in 2015 stelt men een constante afname vast van de democratische ruimte, hetgeen wordt gekenmerkt door een toename van de gevallen van schendingen van politieke rechten en openbare vrijheden door staatsambtenaren, met onder meer de gewelddadige onderdrukking van volksmanifestaties, willekeurige arrestaties van militanten en journalisten, enz.

De dialoog die van september tot oktober 2016 werd gehouden onder het toezicht van de Afrikaanse Unie heeft zijn doel compleet gemist. Het belangrijkste element dat in 2016 een gevoel van ergernis heeft veroorzaakt, is wel het debat over het respect van de Grondwet evenals de onzekerheid over de echte intenties van president Kabila die niet aan een derde ambtstermijn mag beginnen. Ook de devaluatie van de Congolese frank (CDF) zorgde bij de bevolking voor beroering en ongerustheid. Van maart tot december 2016 steeg de dollarkoers immers van 920 tot 1.300 CDF. Het afgelopen jaar, op 1 jaar tijd dus, heeft de overgrote meerderheid van werknemers meer dan 30 % aan koopkracht verloren.



Sinds 2012 werken drie historische partners van het ISVI en het ABVV - de Nationale unie van de arbeiders van Congo, de Democratische Arbeidsconfederatie van Congo en de Syndicale raad van openbare en private dienstverlening - in overleg aan de oprichting van een syndicaal platform L'Union Fait la Force (UFF) in partnerschap met de Algemene Centrale van Openbare Diensten (ACOD) van het ABVV. In een streven naar een betere representativiteit pakt het UFF rechtstreeks het probleem van de syndicale wildgroei aan en draagt het bij tot het opbouwen van een relevante sociale dialoog. Binnen het kader van de dynamiek van het PANAF-programma is de bevoorrechte strategie gestoeld op de ontwikkeling van studiekringen, prioritair in de openbare dienstverlening, over het hele Congolese grondgebied. Dit zijn ruimtes voor contacten tussen vakbondsmilitanten en voor opleiding door "peers" op de werkvloer. Iedereen vindt zo een plaats waar hij zich vrij kan uitdrukken, waar hij zich bewust kan worden van zijn rechten en waar men strategieën voor vakbondsacties kan ontwikkelen.

Op het terrein werden er in 2016 veel significante resultaten geboekt. Wat de eenheid van vakbondsactie betreft, vermelden we eerst en vooral dat er een gemeenschappelijke eisenbundel neergelegd werd naar aanleiding van 1 Mei.

Wat de uitbouw van de capaciteiten betreft, vermelden we dat 4.546 militanten in 2016 vorming gevolgd hebben – waaronder 2.414 via het project zelf (dit cijfer omvat 27% vrouwen). Verder hebben ook 147 personen deelgenomen aan het evenement rond Waardig Werk (op 4 november 2016), 161 voormalige animatoren hebben deelgenomen aan de evaluatie van 17 november 2016, 105 voormalige animatoren hebben deelgenomen aan de evaluatie van 28 december 2016 ; ook werden er 420 ondernemingsraden georganiseerd – waarvan 228 met financiering via het project. Rond het thema *gender empowerment* was er in 2016 een mobilisatie van 257 vrouwen van UFF ter afsluiting van de maand van de vrouw.

Wat het didactisch materiaal betreft, werden er 4.303 handboeken van de 'Cercles d'études' (studiekringen) gereproduceerd. De ene helft ervan over het doorprikken van clichés ten aanzien van vrouwelijke werkneemsters, de andere helft over de IAO-Conventies. UFF heeft trouwens ook 3 nummers van het infobulletin uitgegeven (a rato van 1.500 exemplaren per oplage).



RWANDA



Terwijl Rwanda het op economisch vlak vrij goed doet, wordt het land gekenmerkt door een gebrek aan democratische ruimte. De oppositie heeft het erg moeilijk, het onafhankelijk middenveld krijgt iedere dag klappen te verduren en kritische pers is quasi onbestaande. Intimidaties en bedreigingen aan het adres van mensenrechtenverdedigers zijn schering en inslag.

In Rwanda worden presidentsverkiezingen gepland voor in 2017. Volgens de grondwet is president Paul Kagame in zijn laatste mandaat, maar het is nog af te wachten of hij de scepter aan een opvolger zal overdragen. De laatste verkiezingen, in 2013, werden door zijn partij, het FPR, gewonnen, maar veel keuze was er niet in het stembokje. Echte oppositiepartijen worden van de stembrief geweerd, verschillende opposanten zitten in de gevangenis. Ook hebben partijen het moeilijk zich te registreren, zij die het wel kunnen steunen president Paul Kagame. Paul Kagame werd in 2003 en 2010 verkozen, maar is eigenlijk al sinds het einde van de genocide in 1994 de man die in Rwanda de touwtjes in handen heeft. Kagame's tweede ambtstermijn loopt in 2017 ten einde en de huidige grondwet maakt een derde ambtstermijn onmogelijk. De Rwandese overheid ondernam echter al verschillende stappen om deze beperking op het aantal ambtstermijnen op te heffen. De partij van Kagame, het Rwandees Patriottisch Front (RPF), zette het onderwerp op de agenda van het Parlement met een petitie die door 3,7 miljoen Rwandezen ondertekend werd met de vraag om Kagame de mogelijkheid te geven langer president te blijven. Tussen 20 juli en 10 augustus 2015 voerde het Parlement volksraadplegingen om te peilen hoe de bevolking tegenover een mogelijk derde mandaat van de huidige president staat. Dat ontwerp past enerzijds de duur van het ambtstermijn aan van 7 naar 5 jaar (nieuw artikel 101), anderzijds krijgt de huidige president de kans om nog een keer voor 7 jaar verkozen te worden. Daar eindigt het echter niet: de wijziging maakt het Kagame mogelijk nadien nog eens tweemaal een vijfjarige termijn te doen (nieuw artikel 172). Dit houdt in dat de huidige president tot 2034 aan de macht zou kunnen blijven.

Wat vakbondswerking betreft: we herinneren eraan dat CESTRAR 98,95 % van de stemmen behaalde bij de sociale verkiezingen van 2015 en vandaag dus de grootste en meest representatieve vakbond van het land is.



CESTRAR wordt al meer dan 10 jaar gesteund door het ISVI en het ABVV en strijdt om van gezondheid en veiligheid op het werk een prioriteit te maken bij de werknemers, de werkgevers en de Rwandese overheid. De voornaamste strategie bestaat erin de wet op de gezondheid en veiligheid op het werk die CESTRAR in 2011 wist te bewerkstelligen bekend te maken, te verdedigen en te doen naleven. Het project is vooral gericht op de bouwsectoren met de vakbond STECOMA en de theesector met de vakbonden STAVER en SYPEPAP. Daarin voorziet men in de opleiding van syndicale afgevaardigden, de sensibilisering van arbeiders en de onderhandelingen met de werkgevers.

Het project heeft veel resultaten opgeleverd, zowel in de bouw- als in de theesector. Het syndicale werk van CESTRAR rond veiligheid en gezondheid op het werk werpt vandaag zijn vruchten af: het Ministerie

van Gezondheid is dankzij die actie nu van mening dat veiligheid en gezondheid op het werk een kwestie van volksgezondheid is.

CESTRAR, SYPEPAP & STAYER

Een woordje over de theesector (ter herinnering : in Rwanda is thee het tweede belangrijkste exportproduct): STAYER en SYPEPAP kenden een ledenaangroei met 50% op 2 jaar (dit zijn bovendien bijdrage betalende leden). Het aantal arbeidsongevallen in deze sector is op 2 jaar tijd met 60 % gedaald. Er is ook een crèche, Mulidini, die vandaag volledig operationeel is en een eigen beheerscomité heeft dat goed werkt. In de theesector is 40% van de werknemers gedekt door een arbeidsovereenkomst. Hoewel er twee cao's zijn ondertekend in 2016 (met Sorwathe en Assopthe), zijn er nog belangrijke inspanningen te leveren met het oog op de ondertekening van een sectorale cao.

CESTRAR & STECOMA

De bouwsector is in volle ontwikkeling in Rwanda. Hij draagt voor 7 % bij aan het BBP van het land en stelt zowat 400.000 werknemers en werknemers tewerk. STECOMA organiseert vandaag 48.000 werknemers in 30 districten, SYPEPAP heeft 7.740 leden en STAYER vertegenwoordigt 1.240 werknemers/werknemers.

In deze sector in volle economische ontwikkeling zijn de resultaten ook zichtbaar: de delegaties in 14 districten van het project zijn gevormd in veiligheid en gezondheid op het werk, evenals in syndicaal recht. De leden van STECOMA zijn sinds het begin van het project (9 jaar) met 70 % toegenomen en STECOMA is vandaag in 30 districten van het land aanwezig.



UNI AFRIQUE :

Sinds 2007 ondersteunen het ISVI en de BBTK, de beroepscentrale van bedienden, kaderleden en technici van het ABVV, de partner UNI Africa in 9 landen doorheen een solidariteitsproject. *UNI Africa, de Afrikaanse regionale afdeling van het internationale vakverbond van vakbonden van privédiensten UNI Global Union is de grootste wereldwijde vakbo nin Afrika: het vertegenwoordigt 760.000 werknemers aangesloten bij 168 vakbonden in 36 Afrikaanse landen.*

Dit project verenigt vakbonden uit de dienstensector aangesloten bij UNI Afrika rond een gemeenschappelijk thema : HIV, aids. Het was de bedoeling het netwerk van UNI Afrika en zijn aanwezigheid in de 9 projectlanden te benutten om hun actie te versterken. Vandaag aids bestrijden betekent werk maken van de bewustmaking van het belang te weten welke status men heeft. Parallel daarmee heeft het project de ondertekening bevorderd van collectieve arbeidsovereenkomsten in de in het project opgenomen vakbonden en in de ondernemingen die ze vertegenwoordigen. Het project is toegespitst op multinationals aanwezig in verschillende landen om 'global agreements' te verkrijgen die een anti-discriminatiebeleid voeren ten opzichte van personen met HIV/aids en die zorgen verstrekken met behoud van de anonimiteit.

Dit regionale project heeft twee assen: een Engelstalig luik dat in 2007 van start ging met Zuid-Afrika, Kenia, Zimbabwe en Zambia en een Franstalig luik dat in 2012 in het leven werd geroepen en actief is in Burkina Faso, Kameroen, Ivoorkust, de Democratische Republiek Congo en Senegal. Deze landen worden gekenmerkt door zeer uiteenlopende politieke, syndicale en sociale landschappen. Deze diversiteit is een sterke realiteit binnen dit solidariteitsproject. De eerste krachtlijn m.b.t. de Engelstalige landen van dit project is eind 2015 afgelopen.

2016 (het laatste jaar van het project) is volledig gewijd aan de Franstalige landen die hun toetreding tot het project concreet zijn gestart in 2014. Na de organisatie van nationale ateliers en een nationaal lanceringsatelier in 2014 hebben de coördinatoren deelgenomen aan een internationaal seminarie voor uitwisseling van ervaringen met collega's opvoeders in Johannesburg. Na lessen te hebben getrokken uit de goede praktijken van de Engelstalige landen en uit het in het Frans vertaald pedagogisch materiaal konden de nationale coördinatoren met het echte syndicale werk starten in hun landen.

Vandaag hebben alle Franstalige bij het project betrokken en aangesloten vakbonden een syndicaal beleid m.b.t. HIV/aids. Alle landen hebben trouwens een bijgewerkt opleidingshandboek (behalve DRC). In Burkina Faso heeft de coördinator ook een atelier georganiseerd rond onderhandelings technieken ten voordele van de vakbondsleiders betrokken bij het project. De partnervakbonden van alle landen hebben bovendien een team van collega's opvoeders die op verschillende niveaus zijn opgeleid. Aangezien er onvoldoende tijd zou zijn om alle gewenste activiteiten uit te voeren, hebben de landen geprobeerd zo veel mogelijk knowhow te verwerven en onderling te communiceren via onder meer een Facebookgroep gedeeld tussen de nationale en regionale coördinatoren en de Belgische kant met de projectbeheerder en de verantwoordelijke voor de opvolging van het project van de BBTK.



LATIJNSE-AMERIKA EN DE CARAÏBEN

COLOMBIA



In 2016 heeft Colombia in Havana een historisch vredesakkoord ondertekend. Hiermee kwam een einde aan meer dan een halve eeuw geweld tussen de FARC (de Revolutionaire Strijdkrachten van Colombia of de *Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia*) en de Colombiaanse Staat. Eind 2016 hebben de Colombianen de vredesakkoorden verworpen. Dit deed de Academie van Stockholm niet van mening veranderen : President Santos kreeg de Nobelprijs voor de Vrede. Velen willen geen streep onder het verleden zetten en de guerillero's toelaten gewone politici te worden, terwijl er bloed aan hun handen kleeft ...

Colombia blijft een van de 10 gevaarlijkste landen voor syndicalisten, zoals het laatste verslag van het IVV over de index van syndicale rechten aangeeft. In 2016 werden 127 mensenrechtenactivisten vermoord in Colombia. Sinds 1991 zijn er zowat 3.000 syndicalisten vermoord. Colombia staat jammer genoeg bekend om een hoge criminaliteit, om zijn drugskartels (sommige hebben banden met bepaalde guerillabewegingen) en internationale drugshandel. Corruptie en cliëntelisme hebben de hele organisatie van het land aangetast, elk niveau besmet. In Colombia blijven diverse paramilitaire groeperingen actief, wat zorgt voor een klimaat van wantrouwen en terreur. Ook al leeft 45% van de bevolking onder de armoedegrens, toch voerden de opeenvolgende regeringen een economisch beleid ten voordele van het patronaat, van de oligarchie, van buitenlandse investeerders – ten koste van de werknemers en hun grondrechten. De Colombiaanse context maakt vakbondswerk erg moeilijk. Syndicalisten worden het slachtoffer van chantage, bedreigingen, geweld, kidnapping, foltering, moord. Het sociaal protest wordt zo goed als automatisch met geweld onderdrukt en/of gecriminaliseerd onder een of ander vals voorwendsel.

Het groeipercentage van het BBP is van 3,1% in 2015 naar 2% in 2016 gezakt, wegens de verminderde verkoop van aardolie, wat heeft geleid tot banenverlies : ongeveer 22.000 personen zijn hun baan verloren wegens de aardoliecrisis.

ONOF

Met de steun van het ISVI en het Vlaams ABVV beoogt de Organización Nacional de Obreros de la Floricultura de Colombia (ONOF) een betere organisatie van de Colombiaanse werknemers uit de bloemensector evenals de ontwikkeling van hun juridische bijstand.

De sector van de bloemen is bijzonder kwetsbaar in Colombia. Om concurrentiële prijzen op de markten te verzekeren, 'moeten' de ondernemers de lonen (belachelijk) laag houden en 'kunnen' ze niet investeren in betere, milieuvriendelijkere infrastructuur en in alles wat de arbeidsomstandigheden van hun arbeiders zou verbeteren. In deze sector sluiten de werkgevers liever een onderneming om er elders zeer snel een nieuwe op te starten zonder enig administratief probleem. En dit zodra de werknemers durven proberen te onderhandelen, zodra de werknemers in vakbonden zijn georganiseerd. Dit soort reactie vanwege de werkgevers vergroot – nog een beetje meer – de angst van de werknemers voor het syndicalisme. Daarom is elke stap van ONOF of van een andere vakbond in de sector op het moment van aansluiten van leden of op het moment van onderhandelen een grote stap, vooral voor de werknemers die de moed hebben zich aan te sluiten.

In 2016 maakte ONOF een grote interne crisis door en was de organisatie bijna verdwenen. Uiteindelijk heeft de vakbond beslist zijn pad verder te volgen met een nieuwe directe en door lid te worden van een ander vakverbond. De problemen die zich opstapelden na de zwakke resultaten op het terrein, hebben het ISVI en het Vlaams ABVV in de zomer van 2016 ertoe aangezet een einde te stellen aan het partnerschap met ONOF. Deze vakbond heeft dus het aantal activiteiten moeten beperken in 2016. Er

zijn echter wel verschillende resultaten zichtbaar. ONOF is eind 2016 de belangrijkste syndicale gesprekspartner geworden voor de werknemers in de bloementeeft. Eind 2016 telde ONOF 200 bijdrage betalende leden. Vandaag is de operationele juridische dienst van ONOF een van de grootste successen van de vakbond.

USO



Met de steun van het ISVI en de Algemene Centrale van het ABVV, zet de Colombiaanse petroleum vakbond Unión Sindical Obrera (USO) zich in voor het naleven van de vakbondsrechten een waagstuk in Colombia - en een meer rechtvaardige herverdeling van de rijkdommen van het land. Momenteel zijn die in handen van de multinationals. De USO werkt aan de organisatie van de werknemers van de onderaannemers in de petroleumsector en het verdedigen van hun rechten. Daarbij wordt een specifieke strategie gehanteerd op het vlak van vorming en communicatie voor deze medewerkers, rekening houdend met de bijzondere context van de petroleumsector.

Ondanks de politieke, antisyndicale context die we al hebben vermeld, heeft USO zijn strijd gewonnen om een van de aardolieputten terug in handen te geven van het overheidsbedrijf ECOPETROL: Pacific Rubiales. Dat ECOPETROL in handen is van de Staat, verandert niets op het gebied van de uitbuiting van de werknemers of het respect voor het milieu, of zeer weinig. Maar dat weinige maakt wel het verschil.

Helaas was de economische context in 2016 ongunstig, in het bijzonder in de aardoliesector waar de prijs van een vat aardolie is gezakt en waar bijgevolg veel banen verloren zijn gegaan. In 2015 telde USO 33.000 leden, dus 11.000 meer dan in 2014. Deze indicator is letterlijk gekelderd in 2016 om tot onder de grens van 2014 terug te vallen.

In 2016 zijn de capaciteiten van USO echter blijven toenemen : 750 syndicalisten hebben deelgenomen aan vormingen in 2016, waarvan 625 voor de basisvorming (communicatie, gezondheid en arbeid). 93 personen hebben zich ingeschreven in het afstandsonderwijs en 42 zijn uiteindelijk geslaagd voor de examens en hebben een getuigschrift ontvangen.



CUBA



In Cuba heeft iedereen het over de toenadering tussen de Verenigde Staten van Obama en het eiland. Nochtans zijn de gevolgen van de blokkade stevig voelbaar. De winkels zijn leeg en auto's worden op goed geluk hersteld. Cuba heeft een tekort aan papier, computers, USB-sticks, reserveonderdelen voor allerlei machines, enz... de lijst is ellenlang. Cuba moet zich zoals steeds beredderen. De Cubanen herstellen en proberen zelf te produceren wat ze nodig hebben. Niemand dacht jaren geleden dat de blokkade ook zou leiden tot een verloedering van het milieu : oude machines, oude wagens vervuilen meer dan de moderne en bieden de werknemers, de reizigers minder veiligheid...

De zogenaamde hervormingen 'voor de actualisering van het economisch model' worden voortgezet. Cuba richt zich op windkracht, zonnepanelen en watermolens. Het toerisme gaf de lokale economie een boost: productie van zeep, shampoo, handdoeken, ... voor hotels. Toch is het economische model veranderd: er is nu ook een "niet-publieke" of "niet-staatssector". Bijgevolg zijn ook de arbeidsrelaties veranderd, er komen coöperatieve organisaties die ook over een vakbondsvertegenwoordiging beschikken. De niet-staatssector vormt een echte uitdaging voor de Cubaanse vakbeweging die de werknemers en werkneemsters van deze opkomende sector wil blijven organiseren en verdedigen.

In 2016 heeft het ISVI het geld van het project pas kunnen doorsturen tegen het einde van het project. Belgische banken weigeren om geld te sturen naar Cuba. Dat ondermijnt de economie van Cuba en het leven van de Cubanen. De mensen in Cuba trekken zich zoals altijd uit de slag en passen zich aan door zelf te maken wat ze kunnen. Toch ontbreken bepaalde grondstoffen. Het Ministerie van Buitenlandse Handel heeft bovendien alle rekeningen bevroren van alle samenwerkingsprojecten in afwachting van een reorganisatie van het systeem. De nieuwe Samenwerkingswet nr. 15 herzielt en plant alle samenwerkingsprojecten op zich, om ervoor te zorgen dat er een onderling evenwicht bestaat, rekening houdend met het milieu, human resources, enz. Het jaar 2016 was hard, omdat de vakbond veel activiteiten van het project heeft moeten prefinancieren. Zo zagen talrijke verwezenlijkingen het daglicht.



Sinds 2012 voeren het ISVI en de Métallurgistes Wallonie Bruxelles van het ABVV (MWB) samen met de Nationale vakbond van industriearbeiders (SNTI) een project waarbij het de bedoeling is om de vormingspraktijken binnen de structuur van de Cubaanse partner te dynamiseren.

In 2016 is het project verder in de goede richting geëvolueerd, ondanks het geldgebrek. SNTI is dynamisch gebleken op het moment van de verandering van en de aanpassing aan nieuwe structuren, aan nieuwe handelswijzen, zelfs al lag de gemiddelde leeftijd van de leidinggevenden niet laag... SNTI moderniseert zich, leert onderhandelen en verkrijgt de herziening van de collectieve arbeidsovereenkomsten en loonsverhogingen. De werknemers (van de staatssectoren en niet-staatssectoren) worden opgeleid in de nieuwe economische modellen van de Staat, in de sociale dialoog, de rechten en plichten van de werknemers. De werknemers worden 'uitgenodigd' om deel te nemen aan de economische inspanning en hun rendement en de kwaliteit van hun werk te verhogen. Eind 2016 zijn de resultaten zichtbaar op het terrein. SNTI heeft een minimumverhoging verkregen van 5 % van het gemiddelde loon voor de staatswerknemers en van 10 % voor de niet-staatswerknemers.

Alle cao's werden bovendien herzien en bijgewerkt rekening houdend met de Economische planning in Cuba. De CAO's houden rekening met de tewerkstelling, het loon, de werkomstandigheden, respect voor het milieu. Er wordt bijzondere aandacht geschonken aan de nieuwe arbeidscodex. SNTI heeft nu vertegenwoordigingen in alle ondernemingen buiten de staatssector, dus 893 vakbondsafdelingen met 2.679 vakbondsleiders uit de metaalsector. Eind 2016 telt SNTI in de metaalsector 14.532 werknemers ingeschreven als niet behorend tot de staatssector. De vrouwen zijn zwak vertegenwoordigd in deze sector, maar maken toch 15 % uit, en de jongeren 18 %. Tot slot, neemt het aantal leden van SNTI ingeschreven als niet-staatswerknemers constant toe met 11.300 werknemers, 9.040 die zijn aangesloten, dus een percentage van 80 %.



PERU



Sinds juli 2016 heeft Peru een nieuwe president, de heer Kuczynski. Hoewel hij had beloofd talrijke verbintenissen te tekenen om de weg te banen voor de politieke dialoog, wijst de balans van het eerste jaar op een beleid in het verlengde van de neoliberale politiek van zijn voorganger Ollanta Humala.

De laatste jaren zijn de werkomstandigheden van de werknemers constant achteruitgegaan: hogere werkritmes, langere uurroosters en de paragraaf na paragraaf ontrafelde Wet op Veiligheid en Gezondheid op het Werk (VGW). Een wet die moeizaam werd verkregen dankzij onder meer het project van syndicale samenwerking met FTCCP, de vakbond van de bouwsector. De werkgevers investeren weinig of niet in de bescherming van de werknemers, de meeste vrouwen in de plantages baden in toxische producten zonder enig beschermmateriaal. Het is verboden zich aan te sluiten bij een vakbond voor alle werknemers die vallen onder een van de vele uitzonderingsstelsels. Meer dan 4 miljoen werknemers werken in die stelsels.

Ondanks de vooruitgang die werd geboekt, leeft meer dan 30% van de bevolking nog steeds onder de armoededrempel. 60% van de bevolking heeft te maken met werkloosheid en de informele economie is goed voor 60 tot 70% van de tewerkstelling. Een sterke concentratie van de rijkdommen en grote ongelijkheden tekenen dit land.

In Peru heerst grote ongelijkheid onder de bevolking. De maatschappelijke op weerstand wordt onderdrukt en gecriminaliseerd; er zijn tal van discriminerende en abusieve werkregimes. Er bestaan meer dan 90 types arbeidsovereenkomsten! Men geeft er de voorkeur aan onderaanneming om de arbeiders en de arbeidsters te onderdrukken en de macht van de syndicaten te doen verwateren.



De vakbondssamenwerking tussen de CGTP, de FTCCP, het ISVI, ABVV Brussel en de Algemene Centrale van het ABVV is bedoeld om de Peruviaanse vakbondsbeweging te versterken. De CGTP heeft zijn afdeling syndicale dienstverlening en zijn afdeling rechtsbijstand, ondersteund door het ISVI en het ABVV Brussel. Zo kan men de verdediging van de Peruviaanse arbeiders verzekeren in de strijd tegen onrechtmatig ontslag, voor collectieve onderhandelingen, de opvolging van het wettelijk kader en het naleven ervan. De FTCCP wil samen met het ISVI en de Algemene Centrale vorming voorvakbondsleiders organiseren, waaronder het regionale middenkader, om zo de regionale vakbondskantoren autonoom te maken.

FTCCP

In 2016 is het project met FTCCP in de positieve richting blijven evolueren. In 2016 werden nieuwe cao's onderhandeld die in 2017 hun vruchten zullen afwerpen (ze zijn ondertekend voor 2 jaar). Stilaan verbeteren de veiligheid en gezondheid op het werk in de bouwsector. De inspectie op de werven neemt toe, maar blijft onvoldoende om heel Peru te dekken.

Het projectteam profiteert ervan dat het vaak ter plaatse op het terrein gaat om parallel campagne te voeren voor het lidmaatschap. De toename van het aantal leden leidt tot een toename van de vormingen die gegeven moeten worden aan de toekomstige vakbondsafgevaardigden en nieuwe sensibiliseringssessies voor de werknemers om hen te informeren over hun rechten, om de syndicale strijdpunten in de sector, in het land uiteen te zetten. Eind 2016 werden de uitwisselingen intensiever. De Peruanen (FTCCP en CGTP) zijn naar Bogota getrokken om ter plaatse de vakbondsschool van USO te ontdekken. Er is uitgewisseld over de onderhandelingsmethodes en afstandsonderwijs, wat gemakkelijk is geworden dankzij de sociale media en omdat zelfs de geprecariseerde werknemers een smartphone hebben. Hieraan hebben ook vertegenwoordigers van USO (de gastheren), CUT Colombia, het Vakverbond van Noord- en Zuid-Amerika en de Vakbond van de Industrie van Cuba deelgenomen. In december 2016 heeft de nieuwe ledentelling aangegeven dat er bij FTCCP 130.095 werknemers bij 179 basisvakbonden zijn aangesloten. FTCCP blijft zijn achterban versterken en heeft bijgedragen aan de sensibilisering van 37.467 werknemers in 2016.

CGTP

In 2016 organiseerde CGTP zijn Congres, waarvoor veel inspanningen zijn geleverd. Het politieke klimaat is niet goed en de politieke strekkingen binnen CGTP hebben 'gevochten' om de verkiezingen te winnen. Er is niet echt een winnaar uit de bus gekomen. De twee hoofdstrekkingen zijn opnieuw in de nieuwe directie aanwezig. Ze moeten een formatie opzetten zoals voor een regering. CGTP wordt langs alle kanten aangevallen en ook vandaag hoort men vaak dat CGTP een terroristennest vormt of corrupt is. De regering moet evenwel toegeven dat CGTP de belangrijkste syndicale macht blijft.

Dankzij het versterkte juridische departement is in 2016 een wet ingetrokken die jonge werknemers discrimineerde met als voorwendsel een eerste werkervaring aan te moedigen. CGTP heeft bijgedragen aan de organisatie van jongeren- en studentenbewegingen en heeft samen met de beroepsvakbonden verschillende malen betoogd met telkens zeer grote mobiliseringen die het centrum van Lima lam legden. De strijd van het juridisch departement heeft zich vervolgens moeten toeleggen op de redding van de Wet betreffende veiligheid en gezondheid op het werk, een overwinning van het project 2009-2011.



MIDDEN-OOSTEN

PALESTINA



Palestina is jammer genoeg een land dat gekend staat om zijn reeds 69 jaar durende Israëlische bezetting. Deze bezetting treft de hele bevolking heel hard op alle vlakken – economisch, politiek, sociaal, cultureel en in het onderwijs. De werkloosheid en de armoede blijven voortduren. De bezetting maakt het dagelijkse leven bijzonder zwaar zowel voor de werknemers of werknemers als naar hun werkplek of naar het veld moeten geraken, als voor de studenten die naar school of de universiteit moeten (om maar twee gevallen te vermelden). De periode 2015-2016 vormde jammer genoeg geen uitzondering op deze gewelddadige regel van bezetting, aangezien niet minder dan 280 Palestijnen zijn gestorven naar aanleiding van gewelddadige acties. De economische blokkade opgelegd door Israël is nog steeds van kracht sinds 2007, wat een grote impact heeft op de ontwikkeling en het onafhankelijk worden van de bezette gebieden. De bezetting heeft een situatie van bijna volledige afhankelijkheid tot stand gebracht met gevolgen voor de toegang tot water, gronden en grondstoffen en voor de handelsroutes, de tewerkstelling, de rechten en de inkomsten. Op sociaal en syndicaal vlak blijven de werknemers een zware prijs betalen voor deze stagnerende situatie. Honderden onder hen die in heel diverse sectoren zoals de landbouw, de bouw en het onderwijs werken, worden jaarlijks ontslagen, terwijl duizenden anderen elke dag leven met de angst hun job te verliezen.

Tijdens het hele jaar 2016 hebben we verschillende sociale protestgolven tegen het beleid van de Palestijnse Autoriteit zien de kop opsteken. Na de mobilisering van de leerkrachten in het begin van het jaar hebben meer dan 10.000 personen zich in Ramallah gemobiliseerd tegen de sociale zekerheidswet en voor sociale rechten en minimumnormen van bescherming en sociale rechtvaardigheid die niet de zwaksten afstraffen. Op internationaal niveau is het, tot slot, interessant eraan te herinneren dat voor het eerst sinds 1980 de Veiligheidsraad van de Verenigde Naties op 23 december 2016 een resolutie heeft kunnen goedkeuren die in uiterst krachtige bewoordingen de Israëlische nederzettingen op het Palestijnse grondgebied veroordeelt. Naast het historische aspect van deze resolutie gaat het voornamelijk om een grote doorbraak voor de pleitbezorgers van rechtvaardigheid en de verdedigers van de mensenrechten. Door de officiële erkenning van Palestina door Zweden (in 2014) is er internationaal een echte dynamiek van hoop en verandering op gang gebracht.

Sinds 2009 wil de Palestinian General Federation of Trade Union (PGFTU) met de steun van het ISVI en het ABVV zijn representativiteit vergroten en de syndicale strijd opdrijven voor betere leef- en werkomstandigheden voor de werknemers in een context van conflicten via acties in de districten Ramallah, Naploes en Hebron. Daarbij worden vier beroepssectoren beoogd: de openbare dienstverlening, de gezondheidszorg, de gemeentes en de bank- en verzekeringssector. De voornaamste strategie die wordt toegepast, bestaat uit de vorming van vakbond sbestendigen en werknemersom hun basiskennis uit te breiden, onder meer wat betreft hun rechten en plichten, de voorwaarden voor waardig werk, de gezondheid en veiligheid op het werk, de lonen, de sociale bescherming en de werkvergunning. Dit project omvat ook een omvangrijk luik gewijd aan vrouwen, hun rechten en de verdediging ervan.

2016 is het laatste jaar van het programma van het ISVI/ABVV in Palestina. Het project wordt afgerond met aanzienlijke vooruitgang op het terrein voor de Palestijnse syndicale beweging.

We vermelden allereerst dat PGFTU 152 nieuwe leden heeft aangesloten in de 4 bij het project betrokken sectoren. Daarnaast kregen 5 klachten een positieve oplossing dankzij het juridische departement van PGFTU. Er werden ook 11 seminaries georganiseerd waarin 315 werknemers (waarvan 185 vrouwen) hun kennis van syndicale thema's hebben kunnen bijschaven. Er werden ook 695 bezoeken aan bedrijven en andere werkplekken uitgevoerd door 7 *field organizers* (100% vrouwen).

Op het gebied van sensibilisering werden 4.902 werknemers, onder wie 2.710 vrouwen bereikt via deze bezoeken op het werkveld in de twee beoogde sectoren : de openbare diensten en de gezondheidsdiensten. We vermelden voor 2016 ook nog de ondertekening van een collectieve overeenkomst binnen het ziekenhuis St Lukes in Nablus.



ONTWIKKELINGSEDUCATIE – NOORD LUIK

In een geglobaliseerde wereld met tal van onderling verbonden uitdagingen en regio's, wordt de bevolking van hier en elders, op verschillende niveaus, geconfronteerd met verschillende fenomenen, zoals: de versterking van mechanismen voor uitbuiting en ongelijkheid, de internationalisering van het politieke beslissingsproces, de transformatie van de productiemethoden en de arbeidsorganisatie en de criminalisering van de sociale weerstand. Deze realiteit is het gevolg van complexe mechanismen die voortvloeien uit bewuste, politieke keuzes.

Met het oog daarop gaan mannen en vrouwen zich collectief en individueel mobiliseren om alternatieven te creëren en/of zich te verzetten, om zo de sociale veranderingen teweeg te brengen voor een rechtvaardige en duurzame wereld. De organisaties die de arbeiders vertegenwoordigen en organisaties uit de burgermaatschappij zorgen voor meer structuur en gaan zich organiseren om zo de uitdagingen aan te gaan van deze bijzondere context. Dat impliceert onder meer dat men zich gaat mobiliseren op een nationaal, regionaal, internationaal en transnationaal niveau.

N.a.v. de aanbevelingen van de vroegere externe evaluaties en van onze eigen auto-evaluatie werd naar voor gebracht dat het ISVI een groot potentieel bezit om een luik Noord te dragen. Sinds 2012-2014 investeert het ISVI in de uitwerking van een luik Noord, de identificatie van een doelgroep, de uitbouw van strategieën voor acties en activiteiten en de versterking van een bevoorrecht partnerschap met het ABVV en zijn verschillende componenten. De jaren 2015 en 2016 liggen in het verlengde van het programma 2012-2014 maar beogen wel een constante verbetering van dit luik.

Het ISVI wil steeds de coherentie van dit luik Noord, zijn partnerschap met het ABVV en zijn actie- en activiteitensector versterken. Het is de bedoeling de rol van het ISVI als facilitator van de onderwerpen gelinkt aan Educatie in Mondiale en Solidaire Burgerschap te ontwikkelen en te versterken door zijn knowhow van het terrein en zijn interfacepositie tussen Noord en Zuid dankzij zijn samenwerking met zijn partners uit het Zuiden op de voorgrond te plaatsen.

In 2015-2016 is het internationaal netwerksyndicalisme van het ISVI en het ABVV aanzienlijk versterkt. Dit is een van de grootste successen van dit luik Noord. Het internationaal netwerksyndicalisme is de core business van het ISVI. De partners uit het Zuiden hebben van deze ontwikkeling kunnen profiteren. Er waren veel uitwisselingen tussen de partners uit het Zuiden en het ABVV (secretarissen, personeel, delegees) die door het ISVI werden gefaciliteerd. De driehoeksdynamiek van het partnerschap tussen het ABVV, het ISVI en de partners uit het Zuiden is veelbelovend en stelt ons in staat de samenwerkingsverbanden, de allianties en het onderlinge vertrouwen te versterken en de actiestrategieën te verbeteren, met name in het kader van het opstelproces van de GCA's, van het GSK Waardig Werk en voor het programma 2017-21.

Het ABVV en het ISVI waren hierbij betrokken en hebben verschillende Belgische en internationale campagnes over waardig werk, respect voor en verdediging van de syndicale vrijheden en rechten overgenomen. Het ISVI heeft bijgedragen aan de mobilisering van het ABVV en zijn verschillende geledingen rond deze thema's, onder meer dankzij de nauwe samenwerking met de Dienst internationale en Europese betrekkingen van het ABVV. Het ISVI heeft zijn terreinkennis en de relaties met zijn partners uit het Zuiden kunnen benutten om de inhoud van deze campagnes en standpunten van het ABVV te stofferen.

2015 en 2016 zijn daarentegen middelmatige jaren qua effectieve mobilisering van de militanten van het ABVV rond internationale thema's. Dit heeft het ISVI er trouwens toe gebracht zijn actiestrategieën een andere wending te geven en in te zetten op de ontwikkeling van zijn nieuwe website en zijn publicatiestrategie. Het ISVI heeft zijn publicatiestrategie in de vakbondspers uitgewerkt, heeft 3 newsletters gepubliceerd en was betrokken bij de opstelling van twee brochures samen met de Algemene Centrale en de Belgische Transportbond.

Tot slot heeft het ISVI wijzigingen doorgevoerd in zijn team door een nieuwe projectbeheerder aan te werven om zo de ambities, de actiestrategieën en de werklast voor het luik Noord waar te kunnen maken. Voor het specifieke monitoringsysteem voor het luik Noord behoudt het ISVI dit project als prioritair voor 2017-21. De participatieve, strategische denkoefening van het ISVI met betrokkenheid van de verschillende geledingen van het ABVV zal ons in staat stellen een grotere coherentie te verdedigen in het luik Noord van het volgende programma 2017-21.

5. PRESENTATIE NIEUWE PROGRAMMA 2017-2021

Na 2 jaar worstelen met de hervormingsgolf binnen de Belgische ontwikkelingssamenwerking en rekening houdend met een internationale hulpverleningscontext in volle verandering met de definitie van de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's - Sustainable Development Goals) die tegen 2030 bereikt moeten worden, gaat ISVI van start met een nieuwe cyclus internationale syndicale samenwerking voor de komende 5 jaar ! Dit nieuwe programma kan rekenen op een co-financiering via fondsen van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking.

Een gemeenschappelijk programma met FOS en Solidarité Socialiste, opgebouwd rond progressieve waarden .

Dit nieuwe programma 2017-2021 is bijzonder in die zin dat het gemeenschappelijk geschraagd wordt door ISVI, FOS en Solidarité Socialiste - drie organisaties die traditioneel tot de Belgische socialistische gemeenschappelijke actie (SGA) behoren. De SGA omvat vakbonden, ziekenfondsen, politieke partijen, NGO's en heel wat socio-culturele organisaties en coöperatieven die de basis vormen voor de socialistische beweging in België. De progressieve beweging kadert in het historische traject van de arbeidersbeweging, de strijd van de werknemers voor hun emancipatie, voor de verovering van hun economische, sociale, culturele en democratische rechten. Bij de strijd voor betere werk- en leefomstandigheden, voor kwaliteitsvolle sociale diensten voor alle werknemers, werd de dimensie internationale solidariteit niet vergeten. Internationalisme is een intrinsieke waarde van de Belgische socialistische beweging, te begrijpen als solidariteit qua principes, intenties en acties, solidariteit onder personen en collectieve krachten, gericht op het verdedigen van gemeenschappelijke waarden die de mensheid uitdraagt.

Dit nieuwe vijfjarenprogramma streeft een rechtvaardige en solidaire wereld na, evenals een inclusieve, rechtvaardige, duurzame, democratische ontwikkeling – met een duurzaam gewaarborgde toegang tot sociale, economische en culturele rechten voor iedereen.

De Agenda Waardig Werk, leidraad doorheen onze cyclus 2017-21

In 2015, namelijk dankzij de lobbying van de vakbeweging, omsluit Waardig Werk en de 4 pijlers ervan (de creatie van duurzame banen en dito bestaansmiddelen, het respect voor arbeidsrechten, de uitbouw van sociale bescherming, de promotie van sociale dialoog) nu ook de Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen (SDG's - Sustainable Development Goals) van de nieuwe Agenda 2030 (hét referetekader voor ontwikkelingsbeleid –zowel voor politici en privésector als voor de actoren uit de civiele maatschappij waaronder de vakbonden). Een mooie sprong vooruit ook al is er inzake Waardig Werk nog werk aan de winkel, in het Zuiden zowel als in het Noorden !

Voor ISVI is Waardig Werk dan ook de leidraad doorheen het programma 2017-2021.

4 werelddelen, 10 landen, meer dan 30 partners

Bij die nieuwe cyclus concentreert ISVI zijn actie op 10 landen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika - maar ook op België. Samen met het ABVV, steunt ISVI meer dan 30 vakbondspartners overal ter wereld en herbevestigt zo zijn ambitie om zijn partners in het Zuiden te steunen maar dan wel in een solidaire en emanciperende logica.

In het Zuiden versterkt ISVI zijn syndicale partners zodat die zelf hun rol als sociale gesprekspartner ten volle kunnen spelen, de nodige krachtsverhoudingen kunnen opbouwen in het belang van alle werknemers en van de verdediging van hun rechten.

ISVI werkt samen met partners in Colombia, Cuba, Peru, Benin, Ivoorkust, Kenia, DRC, Rwanda en Indonesië.

In België werkt ISVI - met het ABVV als partner - aan informatie, sensibilisering, bewustwording, mobilisatie en het uitbouwen van de capaciteiten van de Belgische socialistische vakbeweging, via opvoeding tot een solidair wereldburgerschap. Of, met een emancipatorische bedoeling, **de Belgische socialistische vakbeweging begeleiden bij het verwerven van een bewuste en kritische kijk, bij het verwerven van een globaal inzicht in de wereldproblematiek, in de onderlinge afhankelijkheid Noord-Zuid, in de arbeids- en levensomstandigheden kortom in de context waarin werknemers**

en syndicalisten in andere delen van de wereld hun strijd voeren. Doorheen zijn acties en via opvoeding tot een solidair wereldburgerschap, moedigt ISVI de socialistische vakbeweging aan om tot daden over te gaan in functie van de progressieve waarden, van de internationale solidariteit.

Een sterk internationaal netwerksyndicalisme dat elke gemeenschappelijke strijd aankan !

De syndicale actoren beschikken over een belangrijke hefboom om de eenheid in de vakbondsactie uit te bouwen, om een krachtige syndicale tegenmacht te vormen : het internationaal netwerksyndicalisme. Dit is gericht op het opbouwen van voldoende krachtsverhoudingen - namelijk via de sociale dialoog - om gehoor te krijgen bij de actoren uit de privésector en de politieke besluitvormers op de diverse machtsniveaus – van bedrijfs- tot internationaal niveau. De inzet bestaat erin waardige arbeids- en levensvoorwaarden te kunnen onderhandelen voor alle werknemers, een rechtvaardige en billijke verdeling van de inkomsten te verzekeren, de politieke besluitvorming te sturen en te beïnvloeden evenals de uitbouw van een overheidsbeleid op nationaal, regionaal en internationaal niveau te bewerkstelligen.

Via dit programma voor internationale syndicale samenwerking 2017-2021 met alle partners uit het Zuiden en het Noorden, streeft ISVI nog krachtiger een internationaal netwerksyndicalisme na, zodat dit een centrale as van zijn actie wordt. Het gaat erom de synergie in de acties, een gemeenschappelijke dynamiek tussen vakbondsmilitanten uit het Zuiden en het Noorden gemakkelijker te maken ; om de stem van de werknemers en de syndicale partners uit het Zuiden te doen horen, zowel op regionaal als op internationaal niveau, om hun syndicale strijd zichtbaarheid te geven.

Rekening houdend met de huidige mondiale context bestaat de inzet in het uitbouwen van een internationale syndicale tegenmacht, sterk en onafhankelijk, in het voordeel van een politieke en maatschappelijke verandering in overeenstemming met onze progressieve waarden.

PANORAMA VAN LANDEN/PROGRAMMA'S				
LAND	Partner Zuid	Partner ABVV	Sector	FOS - SOLSOC
Benin	CSA Benin & UNSTB	IW & Federaal ABVV	Interprofessioneel	/
Ivoorkust	UGTCI, FEDENASAC.CI & FENSTIAA-CI	HORVAL	Cacao	/
Kenia	* KEWU * ITF, KLDTDWU & DWU * COTU	* Vlaams Metaal * UBT/BTB * Federaal ABVV	* Metaal * Dokwerkers en transporteurs * Interprofessioneel	/
DRC	* UFF * ...	* ACOD * AC	* Openbare sector * Mijnen	SOLSOC
Rwanda	* CESTRAR & Stecoma * CESTRAR, Syepap en Staver	* AC (gesteund door Federaal ABVV) * ABVV Brussel (gesteund door Federaal ABVV)	* Bouw * Thee	/
Colombia	* USO * CUT	* AC * VLIIG	* Aardolie * Interprofessioneel	FOS en SOLSOC
Cuba	SNTI	MWB	Metaal	FOS
Peru	* CGTP * FTCCP	* Federaal ABVV * AC	* Interprofessioneel * Bouw	FOS
Indonesië	I ALL SEA, Garteks, GSBI & SPN	BBTK	Textiel	/
België	/	Alle	Interprofessioneel	FOS en SOLSOC

PANORAMA VAN DE REGIONALE PROGRAMMA'S		
REGIO	Directe partner	Betrokken landen
Latijns-Amerika en Caraïben	CSA	El Salvador, Equateur, Honduras, Nicaragua, Peru, République dominicaine
	CSA, CUT Colombia, USO, FTCCP, CGTP, SNTI	Colombia, Peru, Cuba, Costa Rica (zetel CSA)
Afrika	CSI Afrika	Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée Conakry, Mali, Mauritanie, Maroc, Niger, Sénégal, Togo
	CSI Afrika, CSA Bénin, UNSTB, CESTRAR, STECOMA, SYPEPAP et STAVER, ITF Afrika, COTU, KEWU et KLDTDWU, UGTCI, FEDENASAC.CI, UFF (CDT/ COSSEP/ UNTC), FENSTIAA-CI, FNTPEC, FNTMM en FTEM	Benin, Ivoorkust, Kenia, DRC, Rwanda, Togo (zetel CSI Afrika)

Focus op de landenprogramma's 2017-2021

In het volgende hoofdstuk wordt elk programma/land individueel voorgesteld.

AFRICA

BENIN



In partnerschap met **CSA-Benin en UNSTB** - 2 van de 8 vakbondsconfederaties erkend door de regering - ontwikkelt ISVI een project van vakbondssamenwerking waardoor de informele economie geleidelijk aan omgevormd wordt door de nadruk te leggen op 3 complementaire strategieën. De eerste bestaat erin een zo groot mogelijk aantal werknemers toegang te geven tot het basisonderwijs, via een programma van arbeidersopvoeding om de werknemers bewust te maken en de concrete problemen waarmee ze op de werkplek geconfronteerd worden, op te lossen. De tweede is gebaseerd op syndicale vormings- en sensibiliseringsprogramma's die de werknemers concrete instrumenten aanreiken en informatie geven, om komaf te maken met bepaalde gesels, zoals het ontbreken van veiligheid en gezondheid in de productie-eenheden van de informele economie en het gebrek aan aangepast financieel beheer waardoor de werknemers geen regulier loon krijgen. De derde strategie is bedoeld om de werknemers vertrouwd te maken met de sociale dialoog, met het formuleren van een consensus tussen de belangrijkste medespelers uit de werkwereld. Deze derde en laatste strategie overstijgt ook het economisch kader, vermits dit een krachtige hefboom is om praktijken te promoten zoals good governance, sociale vrede, sociale stabiliteit. De 3 strategieën zijn bedoeld om sectoren te formaliseren, in parallel met **R 204 van de IAO**.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
CSA Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Benin	149 147,56 €
UNSTB	Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin	149 730,52 €

IVOORKUST



Het programma van het ISVI in Ivoorkust heeft als doelstelling om de arbeidsomstandigheden in de cacao-bevoorradingketen te verbeteren. Het ISVI ondersteunt in dit opzicht twee sectorvakbonden in het realiseren van betere arbeidsvoorwaarden en het beter informeren en organiseren van de werknemers in de cacao-sector. FEDENASAC.CI verenigt onder meer de werknemers uit de cacao-teelt. FENSTIAA-CI vertegenwoordigt o.a. de werknemers uit de cacao-verwerkende bedrijven. Het zijn deze twee partnervakbonden die de inhoud en de focus van het programma bepalen via een bottom-up proces gefaciliteerd door het ISVI. Beide partners zijn aangesloten bij de interprofessionele Ivoriaanse vakbondskoepel UGT-CI die de lokale coördinatie van dit programma op zich neemt.

De interventie van ISVI in Ivoorkust wordt ondersteund door ABVV-HORVAL die werknemers vertegenwoordigt uit dezelfde cacao-bevoorradingketen en dezelfde multinationale ondernemingen als de Ivoriaanse partnervakbonden. ABVV-HORVAL versterkt de capaciteiten van de vakbondsmilitanten uit noord en zuid door hen samen te brengen en uitwisseling te organiseren over waardig werk binnen deze multinationale bevoorradingketen en doet aan beleidsbeïnvloeding

Partner (afkorting)	Partner	Budget/ Partner
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire	195 871,06 €
FEDENASAC.CI	Fédération Nationale des Syndicats du secteur Agriculture de Côte d'Ivoire	
FENSTIAA-CI	Fédération Nationale des Syndicats des Travailleurs des Industries Alimentaires et Assimilées de Côte d'Ivoire	

KENIA



De interventie van het ISVI in Kenia heeft als doelstelling de arbeidsvoorwaarden van de werknemers in de engineering, transport, textiel, en landbouwsector te verbeteren. Deze sectoren in Kenia worden gekenmerkt door lage lonen en een gebrek aan veiligheidsnormen. Het programma van het ISVI ondersteunt en versterkt de syndicale beweging in deze sectoren en bedrijven in hun inspanningen om de werkomstandigheden te verbeteren. Concreet worden één vakbondskoepel en drie representatieve vakbonden versterkt in hun capaciteiten om betere arbeidsvoorwaarden te realiseren op nationaal, sector- en bedrijfsniveau: COTU, KEWU, DWU en KLDTDWU. Het zijn deze vier organisaties die de focus van het programma bepaald hebben via een bottom-up proces gefaciliteerd door ISVI. ISVI werkt in Kenia ook samen met de internationale sectorvakbond ITF Afrika van het IVV (Internationaal Vakverbond) die de werknemers in de transportsector wereldwijd vertegenwoordigt.

ITF Afrika coördineert de acties en activiteiten van het programma voor DWU en KLDTDWU en stelt zijn internationale expertise ter beschikking van de lokale partners uit deze sector. ISVI werkt ook samen met PANAF, het Pan-Afrikaans programma voor arbeiderseducatie, dat o.m. mee beheerd wordt door het Federaal ABVV. PANAF voegt in samenwerking met ISVI en COTU zijn expertise en methodologie toe op het vlak van arbeiderseducatie voor de geselecteerde sectoren. Tenslotte wordt het programma ondersteund door het Federaal ABVV, ABVV Metaal en BTB, die samen de werknemers uit de geselecteerde sectoren vertegenwoordigen en de capaciteiten van de vakbondsmilitanten uit noord en zuid versterken door hen samen te brengen en uitwisseling te organiseren over waardig werk.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
COTU	Central Organisation of Trade Unions	114 452,29 €
KEWU	Kenyan Engineering Workers Union	186 664,31 €
ITF Africa	International Transport Workers ' Federation	184 563,29 €
DWU	Dock Workers Union	
KLDTDAWU	Kenyan Long Distance Truck Drivers and Allied Workers Union	

DRC



Het programma wil invloed uitoefenen op het beleid inzake arbeidsrechten, een beter inkomen en de toegang tot een duurzame sociale bescherming, in het bijzonder voor jongeren en vrouwen in de DRC. Daartoe werkt men met 6 syndicaten en 3 Congolese organisaties (1) waarvan men de individuele, organisatorische, structurele en institutionele capaciteiten versterkt opdat ze in staat zouden zijn om hun rol te vervullen en een kwalitatieve dienstverlening aan te bieden. Dankzij deze steun kunnen ze pleiten voor de invoering van een legislatief en regelgevend kader dat gunstig is voor de arbeiders. In de syndicaten zorgt men voor de politieke ondersteuning en syndicale expertise wat betreft de juridische, politieke, economische, sociale en milieugebonden uitdagingen, onder meer te wijten aan de nieuwe onderverdeling van de organisatie van de arbeid. Men versterkt 3 ziekenfondsen zodat ze autonoom kunnen gaan werken, sterker kunnen doordringen, hun leden aan zich kunnen binden en kunnen ijveren voor meer kwaliteit in de gezondheidszorg. Er komt begeleiding voor de landbouwersorganisaties en comités voor stedelijke markten om hun producten en diensten te diversifiëren en te evolueren naar een onderneming op het gebied van sociale en solidaire economie. Men ondersteunt hun afdelingen zodat zij zich kunnen mobiliseren en de belangen van hun leden verdedigen. Men ondersteunt de acties vanuit de burgermaatschappij zo dat zij een invloed kunnen uitoefenen op het openbaar beleid op alle niveaus en een communicatiekanaal kunnen vormen tussen de bevolking en de instanties die bevoegd zijn voor de behandelde thema's. Men voorziet een opleiding voor de leiders van de syndicaten en de organisaties zodat zij geïntegreerd zijn, geëngageerd, bevoegd en in staat om een democratische cultuur in te voeren, de vrede te consolideren en corruptie uit te roeien.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
UFF (UNTC, CDT et COSSEP)	Union Fait la Force	646 162,03 €
UNTC,FNTPEC, FNTM et FTEM	Union nationale des Travailleurs du Congo	

RWANDA



Ondanks het wettelijk kader in Rwanda, dat de vrijheid om aan te sluiten bij vakbonden en het onderhandelen van cao's toelaat, blijven er vele uitdagingen voor de vakbonden: de sociale dialoog staat nog in zijn kinderschoenen en de bovenvermelde vrijheden worden zelden gerespecteerd door de werkgevers.

Met dit programma werken we aan het uitbouwen van **sterke, representatieve vakbonden, met een groot ledenaantal, in staat om als volwaardige sociale partner aan de onderhandelingstafel te zitten** met werkgevers en overheden en om goede arbeidsvoorwaarden voor de werknemers te bekomen. We leggen het accent op het afsluiten van sectorovereenkomsten die een garantie bieden op veiligheid en gezondheid in de bouw en de theesectoren en op het onderhandelen van stabielere contracten voor de werknemers. Sensibiliseren van werknemers, met inbegrip van vrouwen en jongeren rond vakbondsrechten, veiligheid en gezondheid op het werk en de kracht van collectieve actie zorgt voor een grotere – actieve - achterban en geeft de vakbond meer slagkracht voor zijn onderhandelingen met werkgevers en overheden. Een goede opleiding van de vakbondsvertegenwoordigers in arbeidsrecht, veiligheid en gezondheid, onderhandelings technieken e.d. stelt hen in staat om beter op te komen voor hun collega's werknemers en om mee te zorgen voor meer sociale vrede in de bedrijven. Het openen van regionale kantoren is nodig om de veranderingen op het terrein beter – en vooral sneller - te kunnen opvolgen en om makkelijker bereikbaar te zijn voor de werknemers.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
CESTRAR	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda	291 236,51 €
STAYER	Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire œuvrant dans le Secteur Public	
SYPEPAP	Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisés	
STECOMA	Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat	233 444,56 €

LATIJS-AMERIKA



COLOMBIA

Colombia is het enige land waar de 3 partners van het huidige programma voor vakbondssamenwerking FOS-ISVI-SOLSOC aanwezig zijn. Dit programma is bedoeld om de diverse sociale medespelers van de 3 partners te versterken : vakbonden, vrouwenorganisaties, bewegingen van slachtoffers, ... Het heeft ook de bedoeling sociale, politieke en economische alternatieven te steunen, de werk- en levensvoorwaarden van de werknemers en werknemers en van de gemarginaliseerde bevolkingsgroepen te verbeteren.

Het programma zal het proces van aanklagen, druk en politieke invloed van de internationale organisaties en netwerken versterken – dit zowel op nationaal als op internationaal niveau – om vakbonden, boerenorganisaties, inheemse gemeenschappen alsook de nieuwe sociale en politieke bewegingen zowel sociaal als politiek te erkennen.

Het ISVI heeft 2 projecten, FOS heeft er 4 en SolSoc heeft er 3. De partners van FOS zijn twee vakbonden FENSUAGRO et SINTRAIMAGRA en middenveldorganisaties : La Maison de la Femme, Corporation Collectif Intersyndical de Santé au Travail, Corporation pour la Santé Populaire Groupe Guillermo Fergusson. SolSoc werkt samen met l'Association de Travail Interdisciplinaire, l'Institut Populaire de Formation, l'Association Nationale Paysanne – Coordinateur National Agraire en ISVI met de vakbonden CUT Colombia en USO. Beide partnervakbonden van FOS zijn eveneens lid van zowel de CUT als van USO. De CUT is bij het IVV aangesloten.

De drie partners voorzien ook in gemeenschappelijke activiteiten. Al naargelang het thema, worden ze wederzijds uitgenodigd op conferenties, debatten, ateliers,... In 2017 is er een ontmoeting voorzien met alle partners om samen te bepalen welke activiteiten in synergie gebeuren.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
CUT	Central Unitaria de Trabajadores	207 250, 67 €
USO	Unión Sindical Obrera	236 000,00 €

CUBA



Het proces voor de modernisering van het economische en sociale model van Cuba ging van start in 2011. Het is een echte uitdaging om de vakbondsmedewerkers erop voor te bereiden om de rechten van de arbeiders te verdedigen tegenover een geprivatiseerde wereld die kan leiden tot een verslechtering van de arbeidsvoorwaarden, aangepaste contracten en zelfs een informele economie.

ISVI en FOS zullen met hun programma bijdragen tot het versterken van de verschillende sociale partijen (syndicaten, vrouwenorganisaties, bewegingen, enz.) om zo de arbeids- en leefomstandigheden van de arbeiders en arbeidsters te verbeteren en te werken aan de sociale bescherming van kwetsbare groepen. Het programma wordt ontwikkeld door de syndicale partners van de Arbeidersconfederatie van Cuba (CTC) en de nationale syndicaten van de arbeiders uit de bouw (SNTC), de Industrie - sector lichte industrie (SNTI RIL) en de metallurgie (SNTI RMETAL), de voedingsindustrie en de visvangst (SNTIAP) en de suikerindustrie (SNTA), met de Federatie van Cubaanse vrouwen (FMC) en de referentiecentra: het Nationaal centrum voor seksuele opvoeding (CENESEX) en de Eenheid tot promotie van de gezondheid en preventie van ziektes (UPP), in dialoog en overleg met ISVI en FOS.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
SNTI	Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria – Rama metalúrgica	167 195, 83 €

PERU



Het ISVI stelt een programma van syndicale samenwerking voor in Peru met de Algemene confederatie van arbeiders uit Peru en het syndicaat voor de bouw, de Federatie van Arbeiders in de bouw van Peru. FOS neemt met 4 projecten deel aan dit programma. De NGO werkt met twee syndicaten die aangesloten zijn bij CGTP. Voor de projecten die de vrouwenrechten en de sociale bescherming en gezondheid verdedigen werkt FOS samen met partners uit de burgermaatschappij.

Het programma mikt zo op het versterken van al deze sociale partijen voor de bevordering van politieke, sociale en economische alternatieven die de toegang tot degelijk werk en sociale bescherming bevorderen voor de arbeiders en arbeidsters en gemarginaliseerde groepen. Het programma ondersteunt hen in de processen van interne democratie, politieke incidentie bij autoriteiten en de publieke opinie, in hun communicatie, sensibilisering en klachten bij de nationale en internationale netwerken.

Het programma wordt uitgevoerd door de partners van FOS en ISVI, in nauwe samenwerking onderling, de CGTP en de syndicaten FTCCP (bouw), FENTTRAHOP (binnenlandse arbeiders), FENTAP (water en rioleringen), het Forum voor de burgermaatschappij op het vlak van gezondheid (Foro Salud) en het Centrum voor de promotie en verdediging van seksuele en reproductieve rechten (Promsex).

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
FTCCP	Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú	237 238,71 €
CGTP	Confederación General de Trabajadores del Perú	211 895,84 €

ASIE

INDONESIË



De interventie van het ISVI in Indonesië heeft als doelstelling om de arbeidsvoorwaarden van de **werknemers in de textiel-, kleding-, schoenen- en lederwarenssector** te verbeteren. Deze sectoren stellen in Indonesië enorm veel werknemers te werk en worden gekenmerkt door lage lonen en een gebrek aan veiligheidsnormen. Het programma van het ISVI ondersteunt en versterkt de syndicale beweging in deze sectoren en bedrijven in hun inspanningen om de werkomstandigheden te verbeteren. Meer concreet worden drie representatieve Indonesische vakbonden versterkt in hun capaciteiten om betere arbeidsvoorwaarden te realiseren op sector- en bedrijfsniveau: SPN, Garteks en GSBI. Het zijn deze drie vakbonden die de inhoud en de focus van het programma bepalen via een bottom-up proces gefaciliteerd door het ISVI. Het ISVI werkt in Indonesië nauw samen met de internationale sectorvakbond IndustriALL van het IVV (Internationaal Vakverbond) die de werknemers uit deze sectoren wereldwijd vertegenwoordigt. Zij coördineren de acties en activiteiten van het programma ter plaatse en stellen hun internationale syndicale expertise ter beschikking van de lokale partners. Ten slotte wordt dit programma ondersteund door BBTK-ABVV die werknemers vertegenwoordigt uit dezelfde bevoorradingsketen en dezelfde multinationale ondernemingen als SPN, Garteks en GSBI.

BBTK-ABVV versterkt de capaciteiten van de vakbondsmilitanten uit noord en zuid door hen samen te brengen en uitwisseling te organiseren over waardig werk binnen deze multinationale bevoorradingsketen.

Partner (afkorting)	Partner	Budget/partner
IA SEA	IndustriALL South East Asia (lokale coördinatie)	711 320,83 €
SPN	Serikat Pekerja Nasional	
Garteks	Federasi Garment Tekstile, Kulit, Sepatu & Sentra Industri	
GSBI	Gabungan Serikat Buruh Indonesia	

6. INSTANTIES VAN ISVI

De instanties hebben in één jaar wijzigingen ondergaan. Hier de lijst met de bestuurders en leden van de Algemene Vergadering (op 30 mei 2017) :

De leden van de Raad van Bestuur :

Voorzitter

DE LEEUW Rudy

Afgevaardigd bestuurder belast met het dagelijks bestuur

LAMAS Rafael

Penningmeester-Secretaris

DEBACKER Kristel

Bestuurders

BARTHOLOMI Christine, BODSON Thierry, COPERS Caroline, DE BAENE Jean-Marie, GOBLET Marc, TAMELLINI Jean-François, ULENS Miranda, VAN MUYLDER Philippe

De leden van de Algemene Vergadering :

Christine BARTHOLOMI, Thierry BODSON, Caroline COPERS, Tangui CORNU, Nico CUE, Jean-Marie DE BAENE, Erwin DE DEYN, Rudy DE LEEUW, Kristel DEBACKER, Myriam DELMEE, Marc GOBLET, Rafael LAMAS, Marc LORIDAN, Silvie MARIËN, Michel MEYER, Frank MOREELS, Chris RENIERS, Jean-François TAMELLINI, Miranda ULENS, Philippe VAN MUYLDER, Koen VANBRABANDT, Robert VERTENUEIL.

Contactpersonen

Rudy De Leeuw, Voorzitter

Rafael Lamas, Afgevaardigd bestuurder belast met het dagelijks bestuur

Leticia Beresi, Coördinatrice

ISVI vzw

Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Info@ifsi-isvi.be

www.ifsi-isvi.be