



*Metarapport. Eindevaluatie IFSI-ISVI DGD programma
2017-2021*

FocusUP | Juni 2022

Patrick Vander Weyden (TL), Fabrice Hénard, Thaiané Pereira, Grace Rumbura, Annie Soegito, Bavon Mupenda, Nicaise Satoguina

Inhoudstafel

AFKORTINGEN	5
VOORWOORD	6
1 UITGEBREIDE SAMENVATTING	7
2 AANBEVELINGEN	12
3 DOEL, SCOPE EN CONTEXT VAN DE EVALUATIE	14
3.1 CONTEXT & SCOPE	14
3.2 EVALUATIEDOELSTELLING	14
3.3 DE GEBRUIKERS VAN DE EVALUATIE.	15
4 EVALUATIEVRAGEN	16
5 METHODOLOGIE	19
5.1 DESKONDERZOEK.	19
5.2 TERREINBEZOEKEN.	19
5.3 ONLINE-ONDERZOEK	20
5.4 BEPERKINGEN	20
6 BEVINDINGEN	21
6.1 RELEVANTIE	21
6.2 EFFICIËNTIE	23
6.3 EFFECTIVITEIT & IMPACT	26
6.3.1 BÉNIN	26
6.3.2 CÔTE D'IVOIRE	27
6.3.3 INDONESIË	29
6.3.4 KENYA	31
6.3.5 RD CONGO	33
6.3.6 RWANDA	34
6.3.7 CONTINENTALE OBJECTIEVEN AFRIKA	36
6.3.8 CONTINENTALE OBJECTIEVEN LATIJNS-AMERIKA	37
6.4 EFFECTIVITEIT: TRANSVERSALE THEMA'S GENDER & MILIEU	40
6.4.1 GENDER	40
6.4.2 ENVIRONMENT	41
6.5 DUURZAAMHEID	42
6.6 COVID-19	44
7 CONCLUSIES	45
8 ANNEX 1. LIJST VAN ACTIVITEITEN	47

9	ANNEX 2. ONLINE VRAGENLIJST	53
10	ANNEX 3. TOR	59

Afkortingen

CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CBA	Collective Bargaining Agreement
CDT	Confédération démocratique du travail
CESTRAR	Centrale des syndicats des travailleurs du Rwanda
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNSS	Caisse Nationale de la Sécurité Sociale
COSSEP	Conseil syndical des services publics et privés
COTU	Central Organisation of Trade Unions
CSA-Bénin	Confédération des syndicats Autonomes du Bénin
DGD	Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp van FOD Buitenlandse Zaken
DWU	Dock Workers Union
FEDENASAC.CI	Fédération Nationale des Syndicats du secteur Agricole et Connexe du Cote d'Ivoire
FENSTIAA-CI	Fédération Nationale de Syndicat des Industries Alimentaires et Assimilés du Côte d'Ivoire
FNTMM	Fédération Nationale des Travailleurs des Mines et de la Métallurgie
GSK	Gemeenschappelijk Strategisch Kader
ILO	International Labour Organization
KEWU	Kenyan Engineering Workers Union
KLDTDAWU	Kenya Long Distance Truck Drivers and Allied Workers Union
LO	Lands organisationen i Sverige (Organisation nationale de Suède)
MIFOTRA	Ministry of Public Service and Labour
OHS	Occupational Health and Security
PANAF	Programme syndical panafricain d'éducation ouvrière
SST	Sécurité et Santé au Travail
STAVER	Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire œuvrant dans le Secteur Public
STECOMA	Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat
SWOT	Sterkte-Zwakte analyse
SYPEPAP	Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisés
TGSL-sector	Textile, Garment, Shoes and Leather sectoren
ToC	Theory of Change / Veranderingstheorie
ToC	Theory of Change / Veranderingstheorie
ToT	Training of the Trainer
UFF	Union fait la force
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de COTE d'IVOIRE
UNSTB	Union Nationale des Syndicats de Travailleurs du Bénin
UNTC	Union nationale des travailleurs du Congo
UTC	Union des Travailleurs Congolais
WW	Waardig Werk

Voorwoord

Dit rapport is het metarapport van de eindevaluatie van het IFSI-ISVI DGD-vijfjarenprogramma 2017-2021. Het betreft de eindevaluatie van 6 specifieke landenobjectieven en 4 continentale objectieven. De klemtoon van het evaluatieonderzoek lag op de effectiviteit en duurzaamheid van de behaalde objectieven en resultaten.

Aan dit onderzoek werkten tientallen vakbondsmensen mee uit verschillende landen en continenten. We willen hen uitdrukkelijk bedanken voor hun bereidwillige medewerking voor het delen van informatie, ervaringen en kennis. Wij wensen ook uitdrukkelijk de stafleden van IFSI-ISVI te bedanken voor de constructieve en enthousiaste samenwerking.

De evaluatoren hopen met deze evaluatie (en aanbevelingen) te kunnen bijdragen aan doelstellingen en objectieven die IFSI-ISVI en haar partners willen realiseren.

Patrick Vander Weyden (Teamleider)
Fabrice Hénard
Thaiane Pereira
Grace Rumbabura
Annie Soegito
Bavon Mupenda
Nicaise Satoguina

Juni 2022

1 Uitgebreide Samenvatting

Introductie

Dit evaluatierapport heeft betrekking op de eindevaluatie van het programma 2017-2021 spitst zich specifiek toe op de strategische doelstellingen binnen het gemeenschappelijk programma waar ISVI/IFSI verantwoordelijk voor is. Deze strategische doelstellingen hebben betrekking op de volgende landen: Bénin, Côte d'Ivoire, Kenia, DR Congo, Rwanda en Indonesië. Naast de samenwerking met Zuid-partners in deze 6 landen heeft ISVI/IFSI in haar programma 4 continentale strategische doelstellingen die ook deel uitmaken van deze eindevaluatie. Meer specifiek gaat het om 2 strategische doelstellingen met betrekking tot Latijns- en Centraal Amerika en 2 strategische doelstellingen met betrekking tot Afrika.

In de ToR maakte ISVI-IFSI duidelijk dat de eindevaluatie zowel belang hecht aan het leeraspect als aan het verantwoordingsaspect. Niettemin ligt de klemtoon van deze eindevaluatie grotendeels op het verantwoordingsaspect naar verschillende stakeholders die IFSI-ISVI ondersteunen, waaronder DGD. De DAC-criteria, die van toepassing waren bij het opstellen van het programma, werden als leidraad gebruikt. Dit betekent dat naast effectiviteit, ook de criteria efficiëntie, relevantie, duurzaamheid en impact werden meegenomen in de evaluatie. In de evaluatiematrix werden al deze criteria opgenomen en werden de evaluatievragen (gebaseerd op de ToR) en aantal sub-evaluatievragen met indicatoren weergegeven. De evaluatiematrix is verfijnd op basis van de kick-off meeting, de eerste screening van de documenten, haalbaarheid van de evaluatievragen en een risico-inschatting omtrent de beperkingen die Covid-19 pandemie met zich meebracht. Uiteraard werden ook de Covid-19 gerelateerde evaluatievragen meegenomen en werd nagegaan in hoeverre de Covid-19 pandemie een effect heeft gehad op het programma. De evaluatoren hebben uiteraard ook het leeraspect meegenomen. Over de verschillende specifieke doelstellingen heen, werden een achttal (strategische) aanbevelingen geformuleerd die op basis van de bevindingen (en geleerde lessen) werden geformuleerd.

De gebruikers van de evaluatie werden als volgt gedefinieerd:

1. De medewerkers en het bestuur van **ISVI/IFSI** die gebruik zullen maken van de resultaten en aanbevelingen van de evaluatie.
2. Verantwoording aan donoren, waaronder DGD, over de correcte uitvoering van het programma en de behaalde resultaten.
3. 'Beneficiaries' of eindbegunstigden, oftewel: **de partnerorganisaties** van ISVI/IFSI teneinde meer informatie te vergaren omtrent effectieve strategieën voor sociale verandering.

Methodologie

Het deskonderzoek startte in november en liep door tijdens het hele onderzoeksproces. De klemtoon van het uitvoeren van het deskonderzoek lag in de maanden december en januari. Op basis van dit deskonderzoek werden de datahiaten met betrekking tot de evaluatievragen geïdentificeerd. De hiaten werden prioritair tijdens de terreinbezoeken (Rwanda, RDCongo, Ivoorkust, Benin, Indonesië en Kenia) behandeld.

De terreinbezoeken hadden twee doelen:

- Datahiaten uit de deskstudie opvullen en de triangulatie van gegevens vervolledigen.
- Het identificeren van de onbedoelde (directe-indirecte, positieve-negatieve effecten van het programma. Daartoe werd gebruik gemaakt worden van elementen van outcome harvesting.

Er werden voornamelijk drie types van dataverzameling gehanteerd, met name semigestructureerde interviews, discussiegroepen en focusgroepen. Naar gelang de context en de beschikbare stakeholders, werden verschillende methodologieën gekozen.

De evaluatoren organiseerden ook een online survey bij alle partnerorganisaties in alle landen. De vragenlijst (zie annex 3) had vooral betrekking op de impact van Covid-19. De vragenlijst werd in 4 talen opgesteld: Engels, Frans, Spaans en Bahasa Indonesia.

Bevindingen Relevantie

De intrinsieke relevantie van het programma voor alle specifieke objectieven is uiteraard gegarandeerd door de inbedding van het programma in de Waardig Werk agenda die aansluit bij de Decent Work agenda van de ILO en die erkend is als één van de prioritaire beleidsthema's van de Belgische ontwikkelingssamenwerking (Wet op de ontwikkelingssamenwerking van maart 2013, Art 2, § 21 °).

Alle programma's voor alle specifieke objectieven werden opgebouwd vanuit een bottom-up en participatieve benadering. Tijdens participatieve workshops in de partnerlanden en met de partners werden de specifieke doelstellingen, resultaten, activiteiten en interventielogica's opgebouwd. Samen met lokale vakbondsvertegenwoordigers werd in regel een SWOT-analyse en een probleemanalyse opgesteld. Ook de context en de risico's werden in tijdens deze workshops in kaart gebracht. Kenmerkend en uniek is dat IFSI-ISVI voor elk van de specifieke doelstellingen een unieke doelstelling formuleerde met een bijhorende unieke veranderings-theorie (ToC). De evaluatoren konden vaststellen dat relevantie (van de veranderingstheorie) en de geldigheid van de veranderingslogica nog steeds geldig zijn. De uiteindelijke eindbegunstigden van het programma zijn in alle landen en continenten de meest kwetsbare werknemers. Door middel van het versterken van de capaciteiten van vakbonden wordt beoogd om de arbeidsrechten (en sociale bescherming) van de doelgroepen te verbeteren. Een zeer goede praktijk binnen IFSI-ISVI is dat de ToC wordt gebruikt als opvolgingsinstrument bij de implementatie van de programma's. Dit is in regel een monitoring die verder gaat dan de monitoring op de performantiescores en de indicatoren op outcome en outputniveau.

Bevindingen Efficiëntie

De evaluatoren beoordelen de efficiëntie van alle programma's bijzonder hoog. IFSI-ISVI stelt vooreerst geen expats tewerk in de partnerlanden en in de partnerorganisaties. Dit resulteert in relatieve lage personeelskosten, waarbij in de meeste gevallen enkel de lokale coördinator vergoed wordt voor de werkzaamheden die hij/zij uitvoert binnen het kader van de implementatie van het programma. De programma's financieren in sommige gevallen administratieve ondersteuning. Dit enkel voor de activiteiten die betrekking hebben op het programma. Deze strategie betekent dat de personeelskost enkel ten goede komt aan de capaciteitsopbouw van de partnervakbonden. De evaluatoren stelden eveneens vast dat talrijke werknemers en vakbondsleiders zich vrijwillig (zonder geldelijke beloning) inzetten voor de goede uitvoering van het programma.

Ook de investeringsbudgetten zijn bijzonder gering of onbestaande. Dit alles heeft als belangrijkste consequentie dat 70 à 80 procent van de budgetten gewijd zijn aan vakbondsopleiding, training of trainers en opleiding van werknemers. Het programma bleek bijzonder efficiënt in het opleiding van studiekringleiders en de organisatie van studiekringen (Study Circles). De studiekringen is een bijzonder efficiënte manier om vakbondsleiders en vakbondsleden te informeren. Per opgeleide persoon bedragen de kosten tussen de 15 en 20 euro. Dit is bijzonder weinig. Bovendien worden deze studiekringen als bijzonder effectief beoordeeld (zie effectiviteit). De goede praktijk van studiekringen verdient daarom navolging en uitbreiding (zie aanbevelingen). Vanuit efficiëntie-oogpunt beschikt IFSI-ISVI over uitstekend ontwikkelde monitoringtools (in excel-format) die dus niet alleen de waarden op de indicatoren van het logisch kader omvatten. Ook aspecten van de veranderingstheorie worden meegenomen in de jaarlijkse opvolging. Geleerde lessen worden jaarlijks geformuleerd die samen met de monitoringsgegevens input leveren voor bijsturingen in de implementatie van het programma. De evaluatoren stelden vast dat de meeste partners zijn vooruitgegaan op het vlak van monitoringrapportering, alhoewel de capaciteiten op dit vlak variëren van partner tot partner. De evaluatoren zijn van oordeel dat een blijvende en bijkomende ondersteuning en opleiding inzake M&E in het volgende programma noodzakelijk blijft (zie aanbevelingen).

Bevindingen Effectiviteit

In algemene termen valideren de evaluatoren de performantie-scores, geleerde lessen en de interne monitoringrapporten van IFSI-ISVI voor de tien specifiek objectieven.

De twee partners CSA-Bénin en UNSTB hebben op het vlak van de sociale dialoog opmerkelijke resultaten geboekt die verder reiken dan wat oorspronkelijk was gepland. Beide partners hebben actief bijgedragen tot de

afkondiging van een decreet dat in de oprichting voorziet van een Nationale Raad voor Sociale Dialoog (CNDS), waarvan ze deel uitmaakten. Maar helaas heeft de regering na afloop van het programma, in januari 2022, de Nationale Raad voor Sociale Dialoog (CNDS) eenzijdig ontbonden. Ook andere vakbondseisen hebben concrete resultaten gehad. Tegenwoordig wordt de kwestie van de gezondheid en veiligheid op het werk veel serieuzer genomen door de regering en de overheidsdiensten, dankzij de acties van de vakbonden. Wat de geleidelijke omvorming van de informele economie betreft, verbetert het ondernemingsklimaat in Benin geleidelijk door pleitbezorging, lobbywerk en coaching van de vakbonden. Vele door de UNSTB gesteunde actoren van de informele economie hebben zich geformaliseerd.

Het specifieke objectief in **Ivoorkust** (FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI versterken en verbeteren de organisatie van de vakbeweging in de toeleveringsketen van cacao om betere arbeidsomstandigheden voor de arbeiders in de toeleveringsketen te verdedigen en te eisen, met bijzondere aandacht voor genderkwesties) in Ivoorkust werd grotendeels behaald. De eerste indicator werd met verve behaald. Het aantal leden steeg in de programmaperiode met 110% wat veel meer is dan gepland. De stijging heeft betrekking op het ledenaantal van FENSTIAA-CI en FEDENASAC.CI in de cacaosector. Bij FENSTIAA-CI was er eens stijging van 765 naar 1861 leden en bij FEDENASAC.CI van 1412 naar 2714 leden. Voor de twee organisaties samen was er dus een stijging van 2177 naar 4575 leden. Ook het aantal vrouwelijke groeide spectaculair met 314 procent ten opzichte van de baselinemeting waardoor ook de tweede indicator van de specifieke doelstelling werd bereikt. De derde indicator (Een eerste collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de vakbonden (FE-DENASAC.CI en FENSTIAA-CI) en de werkgevers op sectoraal niveau betreffende de cacaosector) werd niet bereikt. Er werd een proces op gang gebracht om tot een sectorale overeenkomst te komen. Er is echter nog een lange weg te gaan voordat dit volledig is bereikt. Het bekend worden bij de werkgevers is de eerste stap die reeds is voltooid, en de telling van de vakbonden is reeds voltooid als tweede stap in het proces. De volgende stap zal uitbreiden van de erkenning zijn tot het tripartiete niveau om te komen tot onderhandelingen over de meest interessante sociale voorwaarden.

In het **Indonesië**-programma werden alle waarden op de outcome-indicatoren bereikt, alsook de meeste waarden op de resultaatsindicatoren. Ondanks de Covid-19 pandemie en de grote impact ervan op de TGSL-sector slaagden de partnervakbonden 126.000 nieuwe leden te rekruteren in 176 nieuwe bedrijven. De capaciteit van de vakbonden op het niveau van de werkplek is toegenomen na deelname aan de opleidingen die via dit project zijn uitgevoerd. De lidmaatschapsbijdragen zijn ook gestegen door de toename van het aantal nieuwe leden en de bewustwording van de leden om ledencontributies te betalen. De vakbond was succesvol in het uitbreiden van het organisatiegebied naar nieuwe fabrieken en regio's. SPN en GSBI slaagden erin de ledendatabase regelmatig bij te werken, zij het nog steeds handmatig (op basis van verslagen van hun respectieve afdelingsmanagers), terwijl GARTEKS erin is geslaagd een online databasesysteem op te zetten. Daarnaast is het aantal werknemers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt in de door de lokale partners georganiseerde bedrijven gestegen met 50 procent. De drie vakbonden hebben met succes het aantal cao's/overeenkomsten verhoogd en daardoor is het aantal werknemers dat onder de cao's/overeenkomsten gestegen. Bovendien is de kwaliteit van de bepalingen in de cao's/overeenkomsten verbeterd (inclusief gender gerelateerde aspecten).

Ook in het **Kenya**-programma werden de meeste outcome- en outputindicatoren behaald. *“COTU, DWU en KEWU zijn adequaat georganiseerd om arbeiders te werven, hen van capaciteiten te voorzien en hen te mobiliseren, inclusief vrouwen en jongeren, om de arbeids- en vakbondsrechten te versterken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren, inclusief veiligheid en gezondheid en HIV door betere arbeidsverhoudingen in hun sectoren”*. Het programma was gericht op de versterking van de representativiteit en de capaciteiten van de partners om de rechten van de werknemers in hun respectieve sectoren te verdedigen. Daarbij wordt sterk de nadruk gelegd op de sociale dialoog en het zorgen voor stabielere en betere arbeidsomstandigheden voor werknemers. Deze twee indicatoren zijn belangrijk om de verbetering van de positie van de vakbonden in de sociale dialoog te meten. Als gevolg van de steun tonen de erkenningsovereenkomsten aan dat de werkgevers de vakbonden in hun bedrijven erkennen (wat overigens wettelijk verplicht is wanneer meer dan de helft van de werknemers lid is). Een toename van het aantal collectieve overeenkomsten geeft aan dat de vakbonden betere voorwaarden voor hun leden kunnen bedingen.

De specifieke doelstellingen in **RDCongo** (UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi qu'à ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs) van het RDC-programma werden behaald. UFF-leden namen actief deel aan het kwalitatief onderbouwen van schendingen van arbeidsrechten en leden van UFF hebben door middel van sociale dialoog onderhandeld over de toepassing van het arbeidswetboek en het gezinswetboek in lijn met de fundamentele ILO-verdragen. De UFF is erin geslaagd meer leden te mobiliseren met haar nieuwe methoden voor opleiding van vakbondsleden. De opleiding die in het kader van dit programma is gevolgd, werden als zeer belangrijk ervaren. Vooral de studiekringen werden als grensverleggend beoordeeld door de

betrokkenen en veroorzaakten veranderingen op het vlak van kwaliteit van de sociale dialoog. Door gebruik te maken van de sociale dialoog binnen de bedrijfsstructuren en op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, werden bijvoorbeeld belangrijke aspecten inzake verlofregelingen en verbeterde arbeidsomstandigheden gerealiseerd. Wat de gezondheid op de werkplek betreft, is er nu op veel werkplekken een overlegmodel dat dat voorheen niet bestond

In het algemeen kan worden gesteld dat het ISVI/IFSI-programma in **Rwanda** zijn doelstellingen heeft bereikt: CESTRAR, STECOMA, en de vakbonden STAVER en SYPEPAP hebben hun representativiteit en hun capaciteit om de rechten van werknemers in de bouw- en theesector te verdedigen, versterkt.

Het programma heeft het mogelijk gemaakt dat de onderhandelingscapaciteit van de vakbondsvertegenwoordigers werd versterkt en er werden verschillende CAO's ondertekend.

Bovendien heeft dit project het mogelijk gemaakt het aantal aangesloten leden te verhogen (CESTRAR van 20.000 tot 63.000). Arbeiders in de bouwsector kregen een opleiding en een certificaat toegekend waardoor ze gemakkelijker werk konden vinden. De trainingen over arbeidswetgeving heeft de werknemers bovendien in staat gesteld hun rechten te onderkennen en deze ook op te eisen. De vakbonden zijn erin geslaagd de werkgevers door middel van gezondheids- en veiligheidsopleidingen ervan te overtuigen dat zij ongevallen moeten opsporen en verminderen. Door het overleg met vakbonden en onder impuls van het programma is men daar in belangrijke mate in geslaagd.

Bevindingen Gender & Milieu

Het thema gender was een van de centrale thema's en doelstellingen in alle specifieke objectieven van het programma 2017-2022. De rode draad hierbij was om meer vrouwen te betrekken bij de opleidingen en de participatie van vrouwen in de partnervakbonden te verhogen. Dit enerzijds door het verhogen van het aantal vrouwelijke leden en anderzijds door vrouwen te laten doorstromen naar in leidinggevende posities binnen de partnervakbonden. Ook gender gerelateerde thema's zoals zwangerschapsverlof, bescherming van zwangere vrouwen in de werkplaatsen en gender based violence kregen bijzonder veel aandacht in de verschillende landenprogramma's. De belangrijkste resultaten op het vlak van milieu werden geboekt binnen de het opzetten, ontwikkelen en ondersteunen van de OHS-comités waarbij gezondheid en veiligheid natuurlijk de belangrijkste overlegtopics zijn en waarbij aspecten van milieu aandacht kregen. Niettemin dient te worden opgemerkt dat milieu en klimaatverandering geen centraal en belangrijk aandachtspunt was in alle programma's. Dit is een aandachtspunt en dient geremedieerd te worden in het nieuwe programma.

Bevindingen Duurzaamheid.

Vakbonden zijn grotendeels afhankelijk van lidmaatschapsgelden om hun werking te financieren. In moeilijke economische tijden en als gevolg van onverwachte crises (zoals Covid-19) kan het moeilijk zijn om de ledenaantallen op peil te houden en grote wervingscampagnes voor nieuwe leden op te zetten. Niettemin slaagden alle vakbondspartners van IFSI-ISVI erin meer leden te werven en dus hun financiële draagkracht te vergroten. Zonder Covid-19 was de ledengroei ongetwijfeld nog sterker gegroeid. Een ander element inzake financiële duurzaamheid is de methodologie van de studiekringen. De kosten voor de organisatie van deze studiekringen is bijzonder gering omdat ze hoofdzakelijk worden uitgevoerd door vrijwilligers. De verdere uitrol van deze methodologie (of uitrollen op grotere schaal) lijkt daarom vanuit het oogpunt van financiële duurzaamheid aan te bevelen.

Het IFSI-ISVI-programma heeft bijgedragen tot de technische duurzaamheid van de partners. De talrijke opleidingen hebben de capaciteiten van de vakbondsleiders aanzienlijk vergroot. Deze vaststelling kon tijdens de missies in detail worden geverifieerd. Meer in het bijzonder is het van belang te wijzen op de toegenomen capaciteit op het gebied van de sociale dialoog. Honderden vakbondsleiders werden opgeleid om effectieve sociale dialogen te initiëren. De resultaten van deze opleidingen leidden in veel gevallen tot nieuwe, verbeterde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) geleid.

Bevindingen Covid-19

In alle partnerlanden had de Covid-19 pandemie verstrekende gevolgen waardoor aanvankelijk veel activiteiten werden stilgelegd om nadien in aangepast vorm terug op te starten. In het algemeen kan er gesteld worden dat de meeste activiteiten in aangepaste vorm werden uitgevoerd en dat de meeste vooropgestelde doelen konden worden bereikt.

Uit de door FocusUP georganiseerde survey blijkt dat alle vakbonden hebben leren werken met digitale vormen van vergaderen. Ze geven ook aan dat er mengvormen van digitaal en live werken zullen blijven bestaan. Het is

wel belangrijk om aan te geven dat in de meeste Afrikaanse partnerlanden niet alle stakeholders over behoorlijk ICT-materiaal beschikken en vaak ook niet altijd toegang hebben tot snelle internetverbindingen. Dit bemoeilijkt uiteraard het digitaal werken en zorgt ervoor dat het niet op grote schaal en in alle regio's van de landen kan worden uitgerold.

Bovenstaande bevindingen leiden tot de volgende aanbevelingen:

- Aanbeveling 1. Het programma dient inhoudelijk en financieel worden gecontinueerd.
- Aanbeveling 2. De evaluatoren bevelen aan om de study circle trainings zeker te continueren en te onderzoeken of deze methode kan worden ge-upscaled zodat nog meer mensen en regio's binnen landen kunnen worden bereikt.
- Aanbeveling 3. Vertaling van training- en vormingspakketten in lokale talen en uitbreiding van programma naar meer regio's.
- Aanbeveling 4. Continuering in capaciteitsopbouw met betrekking tot digitalisering van databases.
- Aanbeveling 5. Kapitalisatie via good practices.
- Aanbeveling 6. Bijkomende vormingen en trainingen te organiseren voor M&E verantwoordelijken
- Aanbeveling 7. Volgens de evaluatoren dient een kritische screening te gebeuren of de effectiviteit van het programma niet kan worden verhoogd door een betaalde lokale coördinator te engageren die als belangrijkste taak heeft het programma samen met de partners te implementeren en te rapporteren naar ISVI-IFSI.
- Aanbeveling 8. Meer aandacht voor het milieu-thema.

2 Aanbevelingen

Aanbeveling 1. De ISVI-programma's in de verschillende landen hebben belangrijke resultaten en vooruitgang geboekt op het vlak van outcomes én outputs (zie deelrapporten). De vakbonden blijven echter (financieel) kwetsbaar. **Daarom dient het de aanbeveling dat de programma's inhoudelijk en financieel worden gecontinueerd.** Er zou in de nieuwe programma's oog moeten zijn voor het creëren van nieuwe financiële mogelijkheden (donordiversificatie, diversificatie van inkomsten en ledengroei) die de uitbouw van duurzame en invloedrijke vakbonden-partners in de partnerlanden mogelijk moet maken.

Aanbeveling 2. Het opzet van de study circle trainings werd door alle evaluatoren bijzonder positief geëvalueerd omdat ze zeer laagdrempelig zijn en door de relatief lage kostprijs zeer veel leden en vakbondsvertegenwoordigers bereikt. **De evaluatoren bevelen aan om deze study circle trainings zeker te continueren en te onderzoeken of deze methode kan worden ge-upscaled zodat nog meer mensen en regio's binnen landen kunnen worden bereikt.**

Aanbeveling 3. Vertaling van training- en vormingspakketten in lokale talen en uitbreiding van programma naar meer regio's. De evaluatoren ervaren de verschillende vormings- en trainingspakketten die binnen het kader van het programma werden ontwikkeld als bijzonder hoogstaand. De partners gaven in verschillende landen aan dat een vertaling van deze pakketten in de lokale talen (bijv. Swahili, Lingala, Kikonogo, Tshiluba, ...) de mogelijkheden vergroot om meer vakbondsvertegenwoordigers én leden van vakbonden te bereiken. Er zou ook kunnen overwogen worden, als de financiële middelen het toelaten, om de programma's uit breiden naar regio's die binnen het huidige programma niet werden opgenomen.

Aanbeveling 4. Continuering in capaciteitsopbouw met betrekking tot digitalisering van databases. In verschillende landen maakte het digitaliseren van databestanden (ledenbeheer, inventariseren van CAO's, ...) deel uit van het programma. Belangrijke stappen zijn reeds gezet, maar het proces van digitalisering dient te worden gecontinueerd. Dit houdt het verder opzetten van databases in én het trainen van mensen om de databases met data aan te vullen en het investeren in capaciteiten om de databases te analyseren.

Aanbeveling 5. Kapitalisatie via good practices. In de verschillende landen werden zeer goede praktijken geïnventariseerd. Deze goede praktijken worden echter niet altijd voldoende goed gedocumenteerd. De evaluatoren bevelen aan dat er werk wordt gemaakt om goede praktijken voldoende gedetailleerd te documenteren zowel op het niveau van de behaalde resultaten als het proces naar de behaalde resultaten. Dit is om minstens twee redenen belangrijk: 1/ Gedocumenteerde 'goede praktijken' zijn een bron van kennisopbouw en kennisdeling (tussen landen en partners bijvoorbeeld) en 2/ het vergroot de accountability naar de donor omdat de eigen contributie en attributie beter in kaart wordt gebracht.

Aanbeveling 6. In het algemeen zijn de indicatoren van het ISVI-programma werkelijke outcome indicatoren en overstijgen ze het loutere activiteitsniveau. Dit is uiteraard bijzonder positief. De Excel-templates die zijn ontwikkeld om het outcome- en outputniveau voor alle specifieke objectieven te monitoren (inclusief outcome harvesting tools) zijn bijzonder accuraat. Toch kon worden vastgesteld dat niet alle partners in de partnerlanden in staat zijn om de data voldoende nauwkeurig en volledig te rapporteren. Daarom achten de evaluatoren het noodzakelijk om **bijkomende vormingen en trainingen te organiseren voor M&E verantwoordelijken** bij de partners. **Ook de uitrol van outcome mapping/harvesting**, dat door de uitbraak van de Covid-19 vertraging kende, **verdiend de aanbeveling om gecontinueerd te worden.** (Zie ook aanbeveling 7 als mogelijke oplossing)

Aanbeveling 7. Het ISVI-programma scoort op het vlak van efficiëntie bijzonder hoog. Slechts een zeer beperkt budget gaat naar personeelskosten en zuivere investeringen. ISVI-IFSI heeft ook geen landenvertegenwoordigers ter plaatse. Ongeveer 80 procent van de budgetten worden besteed aan de uitvoering van activiteiten. Volgens de evaluatoren dient een kritische screening te gebeuren of de effectiviteit van het programma niet kan worden verhoogd door **een betaalde lokale coördinator** te engageren die als belangrijkste taak heeft het programma samen

met de partners te implementeren en te rapporteren naar ISVI-IFSI. De evaluatoren hebben moeten vaststellen dat vaak engagerde personen binnen de vakbonden zijn die de uitvoering van het programma als extra taak krijgen toegewezen, waardoor ze te veel taken moeten opnemen en de effectiviteit van het programma nadelig wordt beïnvloed.

Aanbeveling 8. Meer aandacht voor het milieu-thema. De evaluatoren stelden vast dat in de verschillende landenprogramma's het milieuthema onvoldoende diepgaand wordt benaderd en vaak beperkt blijft tot ad hoc activiteiten. Het verdient daarom de aanbeveling om dat het thema milieu in het volgende programma transversaal wordt geïntegreerd in de verschillende specifieke objectieven.

3 Doel, Scope en Context van de Evaluatie

3.1 Context & Scope

ISVI/IFSI is het Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking ondersteund door het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV). Samen met het ABVV ondersteunt het ISVI/IFSI meer dan 30 vakbondspartners wereldwijd en bevestigt het zijn streven om de partners uit het Zuiden te ondersteunen in een logica van solidariteit en emancipatie. ISVI/IFSI vecht via vakbondspartners om de arbeids-, gezondheids- en leefomstandigheden van werknemers te verbeteren. Het ISVI/IFSI concentreert zijn inspanningen in België, Indonesië, Colombia, Cuba, Peru, Bénin, Ivoorkust, Kenya, de Democratische Republiek Congo en Rwanda.

In het kader van de laatste hervorming van de niet-gouvernementele samenwerking hebben 9 maatschappelijke organisaties (ISVI/IFSI (FGTB/ABVV), IIAV/IEOI (ACV/CSC), BIS/MSI (ACLVB/CGSLB), WSM, FOS, Solidarité Socialiste (Solsoc), Oxfam Solidariteit, UNMS/NVSM, ANMC/LCM) gekozen voor een gemeenschappelijke strategische en thematische aanpak rond de waardig werk agenda in het Gemeenschappelijk Strategisch Kader (GSK) Waardig Werk (WW), om de complementariteit van hun ervaringen en expertise te bevorderen. De groep van 9 maatschappelijke organisaties droeg ook bij tot de ontwikkeling van het GSK België.

IFSI-ISVI, FOS en Solsoc ontwikkelden een gemeenschappelijk vijfmeerdere jarenprogramma 2017-2021 binnen het GSK Waardig Werk. Samen met hun partners in 23 landen en 2 regio's zetten ze zich in om op nationaal, continentaal en internationaal niveau te werken om de impact van hun interventies ten gunste van rechtvaardige, duurzame, inclusieve en ondersteunende samenlevingen te optimaliseren door het bevorderen, verdedigen en implementeren van waardig werk voor alle werknemers, inbegrepen werknemers met een precaire status, van de informele en formele economie.

Dit luik van de eindevaluatie van het programma 2017-2021 spitst zich specifiek toe op de strategische doelstellingen binnen het gemeenschappelijk programma waar ISVI/IFSI verantwoordelijk voor is. Deze strategische doelstellingen hebben betrekking op de volgende landen:

- Bénin
- Côte d'Ivoire
- Kenia
- DRC
- Rwanda
- Indonesië

Naast de samenwerking met Zuid-partners in deze 6 landen heeft ISVI/IFSI in haar programma 4 continentale strategische doelstellingen die ook deel uitmaken van deze eindevaluatie. Meer specifiek gaat het om 2 strategische doelstellingen met betrekking tot Latijns- en Centraal Amerika en 2 strategische doelstellingen met betrekking tot Afrika.

Er zijn nog 5 andere Strategische Doelstellingen waar ISVI in betrokken is in het programma 2017-2021 maar gemeenschappelijk verantwoordelijk is met FOS en/of SOLSOC. Met FOS en SOLSOC: 2 doelstellingen binnen het luik België en 1 strategische doelstelling in Colombia. Vervolgens enkel met FOS (dus zonder SOLSOC) voor de strategische doelstelling in Peru en de strategische doelstelling in Cuba. In totaal is ISVI/IFSI dus betrokken in 15 strategische doelstellingen waarvan 10 behandeld worden in deze evaluatie.

3.2 Evaluatiedoelstelling

In de ToR maakte ISVI-IFSI duidelijk dat de eindevaluatie zowel belang hecht aan het leeraspect als aan het verantwoordingsaspect. Niettemin ligt de klemtoon van deze eindevaluatie grotendeels op het verantwoordingsaspect

naar verschillende stakeholders die IFSI-ISVI ondersteunen, waaronder DGD. Daardoor werd in de ToR ook gesteld dat *de hoofdevaluatievraag zich concentreert op de effectiviteit van het programma*. Dit neemt niet weg dat ook andere DAC-criteria zijn meegenomen in het evaluatiedesign (zie paragraaf evaluatievragen). De DAC-criteria, die van toepassing waren bij het opstellen van het programma, werden dus als leidraad gebruikt. Dit betekent dat naast effectiviteit, ook de criteria efficiëntie, relevantie, duurzaamheid en impact werden meegenomen in de evaluatie. In de evaluatiematrix werden al deze criteria opgenomen en werden de evaluatievragen (gebaseerd op de ToR) en aantal sub-evaluatievragen met indicatoren weergegeven. De evaluatiematrix is verfijnd op basis van de kick-off meeting, de eerste screening van de documenten, haalbaarheid van de evaluatievragen en een risico-inschatting omtrent de beperkingen die Covid-19 pandemie met zich meebracht. Uiteraard werden ook de Covid-19 gerelateerde evaluatievragen meegenomen en werd nagegaan in hoeverre de Covid-19 pandemie een effect heeft gehad op het programma.

De evaluatoren hebben uiteraard ook het leeraspect meegenomen en deze komen prominent aan bod in deze evaluatie. Over de verschillende specifieke doelstellingen heen, werden een achttal (strategische) aanbevelingen geformuleerd die op basis van de bevindingen (en geleerde lessen) werden geformuleerd.

3.3 De gebruikers van de Evaluatie.

De gebruikers van de evaluatie werden als volgt gedefinieerd:

1. De medewerkers en het bestuur van **ISVI/IFSI** die gebruik zullen maken van de resultaten en aanbevelingen van de evaluatie.
2. Verantwoording aan donoren, waaronder DGD, over de correcte uitvoering van het programma en de behaalde resultaten.
3. 'Beneficiaries' of eindbegunstigden, oftewel: **de partnerorganisaties** van ISVI/IFSI om meer informatie te vergaren over de effectieve strategieën voor sociale verandering.

4 Evaluatievragen

Op pagina 3-4 van de referentiermen zijn de evaluatievragen zeer duidelijk geformuleerd. De evaluatievragen in de referentiermen zijn ingebed in de hieronder weergegeven evaluatiematrix (in vet gedrukt). In de evaluatiematrix zijn bijkomende vragen opgenomen die refereren naar de DAC-criteria. De evaluatiematrix vormde de leidraad voor het evaluatieonderzoek.

De evaluatiematrix bestaat uit evaluatievragen, sub-evaluatievragen en evaluatie-indicatoren/beoordelingscriteria. Deze indicatoren zijn de richtlijnen voor het verzamelen en analyseren van data. Hieronder presenteren we de evaluatiematrix gebaseerd op de evaluatievragen die zijn opgenomen in de referentiermen en die verder werden uitgewerkt.

Evaluatiematrix

No EV	Evaluatievraag (EV)	Sub-vragen	Indicator/Beoordelingscriterium
EV.1	Relevantie (<i>niet de focus van de evaluatie, vragen worden echter secundair meegenomen</i>)		
	In hoeverre heeft het programma ingespeeld op de behoeften en zorgen van de doelgroepen/begunstigden rekening houdend met eventuele veranderde omstandigheden?	In hoeverre zijn geleerde lessen en aanbevelingen van de mid-termevaluaties en eerdere programma's meegenomen in de planning en implementatie van het programma? Biedt het programma een antwoord op de uitdagingen van de partners? Biedt het programma een antwoord op de uitdagingen van de eindbegunstigden?	* externe evaluaties zijn uitgevoerd * geleerde lessen en aanbevelingen zijn geformuleerd en bediscussieerd. * uitdagingen van de partners werden geïdentificeerd. * Is er een match tussen de noden van de partners en het programma * uitdagingen van de eindbegunstigden werden geïdentificeerd. * Is er een match tussen de noden van de eindbegunstigden en het programma
	Efficiëntie (Hoofdvragen)		
EV.2	In hoeverre hebben het gebruik van middelen (fondsen, deskundigheid, tijd,..) en de ontwikkelde strategieën de verwachte veranderingen bij de doelgroepen/begunstigden aan het eind van het programma bewerkstelligd?	Zijn de toegewezen middelen gebruikt om de verwachte resultaten te bereiken? Hebben de partnerschappen de middelen efficiënt aangewend om de verwachte resultaten te bereiken?	*De toegewezen middelen zijn gebruikt op een kosten-efficiënte manier en zijn volgens de budgettering uitgegeven. * De toegewezen middelen waren voldoende om de verwachte resultaten te bereiken. * Absorptiecapaciteit van de partners * Tijdige oplevering van outputs en het bereiken van milestones.
	Effectiviteit (Hoofdvragen)		

No EV	Evaluatievraag (EV)	Sub-vragen	Indicator/Beoordelingscriterium
EV.3	Centrale evaluatievraag: In welke mate heeft het ISVI/IFSI programma in de 6 landen en continenten zijn vooropgestelde doelstellingen bereikt of met welke waarschijnlijkheid zal het deze bereiken?	Zijn de meerderheid van de resultaten bereikt? Zijn de monitoringactiviteiten effectief gebruikt om het proces van implementatie te bevorderen?	* Indicatoren van het logframe * Effectiviteit van de capaciteitsversterkende activiteiten * Effectieve partnerschappen * Andere stakeholders faciliteren het proces (en werken niet tegen). *Effectieve monitoringsystemen zijn geïmplementeerd * Resultaten van de monitoring zijn geanalyseerd en werden gebruikt om bij te sturen tijdens de implementatie.
EV.4	Zijn transversale thema's effectief behandeld tijdens de implementatie?	Is Gendermainstreaming effectief geïmplementeerd? Zijn andere transversale thema's zoals klimaat/milieu (en de promotie van vrede) effectief geïntegreerd tijdens de implementatie?	* Gender mainstreaming is geïntegreerd in de activiteiten. *Gender gelijkheid is gepromoot tijdens de implementatie van het programma *Transversale thema's zijn effectief aangereikt tijdens de identificatie, formulering en implementatie van het programma en worden ook als dusdanig gemonitord.
EV.5	Impact In hoeverre hebben de bij de doelgroepen/begunstigden bereikte verandering positieve of negatieve, directe of indirecte, sociale, economische, gender of milieu-affecten op communautair, regionaal of nationaal teweeggebracht (of zullen die in de toekomst waarschijnlijk teweegbrengen)	Wat zijn de positieve en negatieve effecten van het programma? Wat zijn de directe en indirecte effecten van het programma	* In relatie tot effectiviteit, wat zijn de positieve en negatieve effecten van het programma op de ruimere samenleving? * Zijn de positieve effecten in lijn met de verwachte effecten? (zie effectiviteit) en reiken ze verder dan het strikte programmaniveau? *Wat zijn de negatieve effecten en waren deze te voorzien? In relatie tot effectiviteit, wat zijn de directe en indirecte effecten van het programma op de bredere samenleving?
EV.6	Duurzaamheid en ownership Na de beëindiging van het programma, zullen de partners duurzaam de resultaten van het programma blijven continueren	In hoeverre zijn de doelgroepen (en begunstigden) aan het eind van het programma in staat de resultaten vanuit het financieel oogpunt zelfstandig voor te zetten (financiële duurzaamheid) In hoeverre voelen de doelgroepen (of begunstigden) zich na afloop van het programma verantwoordelijk voor de interventie en voor de voortzetting van de uitkomsten en effecten van het programma (sociale duurzaamheid) In hoeverre hebben de doelgroepen (of begunstigden) aan het eind van het programma voldoende capaciteit en vaardigheden verworven om de voortzetting van de resultaten te garanderen (technische duurzaamheid)	* vaardigheden, kennis, goede praktijken, etc. zijn door de partners gesystematiseerd en geïnternaliseerd.

No EV	Evaluatievraag (EV)	Sub-vragen	Indicator/Beoordelingscriterium
EV.7	<p>Covid-19</p> <p>Hoe hebben partners hun werkingen aangepast ten gevolge van covid-19 pandemie en welke lessen zijn getrokken in functie van capaciteitsversterking en doeltreffendheid van het programma?</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Heeft Covid-19 de werking beïnvloed? * Hoe? Negatief? * Zijn er positieve kanten? * Zijn er door Covid-19 duurzame verandering in werkwijze geïdentificeerd? * Hoe zal men werking in de toekomst aanpassen? * Wat was de impact/effect van Covid-19 op de activiteiten, outputs, outcomes en eventueel impact? 	

5 Methodologie

5.1 Deskonderzoek.

Het deskonderzoek startte in november en liep door tijdens het hele onderzoeksproces. De klemtoon van het uitvoeren van het deskonderzoek lag in de maanden december en januari. Op basis van dit deskonderzoek werden de datahiaten met betrekking tot de evaluatievragen geïdentificeerd. De hiaten werden prioritair tijdens de terreinbezoeken behandeld.

Er werd tijdens de deskfase dus prioritair aandacht gegeven aan vragen met betrekking tot effectiviteit en impact (evaluatievragen 2 tot en met 5). Uiteraard werden ook de andere evaluatievragen door middel van tekst- en documentanalyse verder uitgediept. Tijdens het deskonderzoek werd er dus gefocust op de vooropgestelde verandering die terug te vinden is in veranderingstheorie en het logische kader. Op basis van het deskonderzoek werd een draft-evaluatierapport uitgewerkt met identificatie van de hiaten. Online interviews met stafmedewerkers IFSI-ISVI werden in deze fase ook uitgevoerd. Het deskonderzoek gebeurde met behulp van het softwarepakket NVivo. Het softwarepakket genereert geen automatische analyse, integendeel, de evaluator dient nog steeds alle documenten zeer zorgvuldig na te lezen en te beoordelen met de evaluatievragen als richtinggevend kader. De software helpt de evaluator wel om de aangeleverde documentatie systematisch te ordenen in functie van de het doel van de evaluatie en de opgestelde evaluatievragen. Paragrafen welke relevant zijn voor de evaluatievragen worden digitaal geordend volgens trefwoorden (coderen). Als gevolg daarvan worden de bevindingen meer betrouwbaar en geldig. De data worden dus exhaustief (dus volledig) geëxploreerd. Het gebruik maken van kwalitatieve analysesoftware is dus een noodzaak in evaluatieonderzoek. Het alternatief, namelijk lezen, markeren, notities maken in een grote hoeveelheid van documenten is een niet goed georganiseerde methode van analyseren en leidt vaak tot een selectieve en onvolledige lezing en analyse van alle beschikbare gegevens.

De evaluatie trachtte ook elementen van outcome harvesting, mede gebaseerd op de aangeleverde outcomemapping data van ISVI/IFSI, te implementeren. We implementeerden evenwel geen volledig proces van outcome harvesting omdat de omvang van de eindevaluatie die niet toelaat. Het was evenwel de bedoeling om een aantal aspecten te introduceren die het mogelijk moeten maken om vooral indirecte en onbedoelde effecten in kaart te brengen.

5.2 Terreinbezoeken.

De terreinbezoeken hadden twee doelen:

1. Datahiaten uit de deskstudie opvullen en de triangulatie van gegevens vervolledigen.
2. Het identificeren van de onbedoelde (directe-indirecte, positieve-negatieve effecten van het programma. Daartoe zal gebruik gemaakt worden van *elementen* van outcome harvesting.

Er werden voornamelijk drie types van dataverzameling gehanteerd, met name semigestructureerde interviews, discussiegroepen en focusgroepen. Naar gelang de context en de beschikbare stakeholders, werden verschillende methodologieën gekozen.

Hieronder wordt een overzicht gegeven van de zendingen per specifiek objectief:

1. 21/02-25/02/2022: **Rwanda**
2. 28/02/2022 – 04/03/2022: **RDC**
3. 28/02/2022 – 04/03/2022: **Bénin**

4. 08/03/2022 – 14/03/2022: **Indonesië**
5. 08/03-14/03/2022: **Kenya**
6. 21/03-25/03/2022: **Ivoorkust**

Voor de specifieke continentale objectieven Latijns-Amerika werden in de week van 21/03-25/03/2022 online interviews uitgevoerd. Voor de specifieke continentale objectieven Afrika werden tijdens de terreinbezoeken in Afrika tijdens de interviews en focusgroepen elementen van de continentale objectieven bevraagd.

5.3 Online-Onderzoek

De evaluatoren organiseerden ook een online survey bij alle partnerorganisaties in alle landen. De vragenlijst (zie annex 3) had vooral betrekking op de impact van Covid-19. De vragenlijst werd in 4 talen opgesteld: Engels, Frans, Spaans en Bahasa Indonesia. De resultaten van deze bevraging worden besproken in het hoofdstuk met betrekking tot Covid-19. In totaal vulden 22 respondenten de vragenlijst in. De uitnodiging tot het invullen van de vragenlijst werd naar 38 personen gestuurd. Een responsgraad van 58 procent kan als hoog beschouwd worden, zeker binnen het kader van een online enquête.

5.4 Beperkingen

In totaal werden tien specifieke objectieven geëvalueerd aan de hand van de hierboven weergegeven evaluatievragen. Het hoge aantal specifieke objectieven hield in dat niet alle evaluatievragen even grondig konden worden geanalyseerd. De focus van de evaluatie kwam daardoor te liggen op de evaluatievragen efficiëntie, effectiviteit en duurzaamheid om zodoende aan de vereisten inzake accountability te voldoen.

De timing van de uitvoering van de evaluatie maakte ook dat niet alle interne monitoringsrapporten beschikbaar waren voor de uitvoering van de evaluatiemissies. Dit is geen uniek gegeven voor IFSI-ISVI maar was een algemeen probleem voor alle eindevaluaties in de sector. Interne monitoringrapporten van een afgelopen jaar volgen meestal pas in maart-april van het daaropvolgende jaar.

6 Bevindingen

6.1 Relevantie

EV.1. In hoeverre heeft het programma ingespeeld op de behoeften en zorgen van de doelgroepen/begunstigden rekening houdend met eventuele veranderde omstandigheden?

De intrinsieke relevantie van het programma voor alle specifieke objectieven is uiteraard gegarandeerd door de inbedding van het programma in de Waardig Werk agenda die aansluit bij de Decent Work agenda van de ILO en die erkend is als één van de prioritaire beleidsthema's van de Belgische ontwikkelingssamenwerking (*Wet op de ontwikkelingssamenwerking van maart 2013, Art 2, § 21 °*).

Alle programma's voor alle specifieke objectieven werden opgebouwd vanuit een bottom-up en participatieve benadering. Tijdens participatieve workshops in de partnerlanden en met de partners werden de specifieke doelstellingen, resultaten, activiteiten en interventielogica's opgebouwd. Samen met lokale vakbondsvertegenwoordigers werd in regel een SWOT-analyse en een probleemanalyse opgesteld. Ook de context en de risico's werden in tijdens deze workshops in kaart gebracht. Kenmerkend en uniek is dat IFSI-ISVI voor elk van de specifieke doelstellingen een unieke doelstelling formuleerde met een bijhorende unieke veranderingstheorie (ToC). De meeste ngo's werken met een generieke veranderingstheorie die dan uitgerold wordt in alle landen en continenten. Het feit dat IFSI-ISVI een specifieke veranderingstheorie ontwikkelde per land en dus per specifieke doelstelling, illustreert niet alleen het participatieve karakter maar garandeert ook de relevantie voor de lokale partners en de eindbegunstigden. Deze participatieve aanpak, waarbij lokale partners de inhoud leveren, zorgt ervoor dat de resultaten en outputs van het programma overeenkomen met de werkelijke behoeften van de partners ter plaatse. Op basis hiervan werden door de partners prioriteiten bepaald. De partners hebben een zeer duidelijke visie over waar ze heen willen met het programma, op welke manier, en waarom. Het is tenslotte belangrijk te vermelden dat deze specifieke ToC's beruiste, op de ToC "Waardig Werk" die werd voorgesteld tijdens de ontmoeting van 23 mei 2016 tussen de DGD en de vertegenwoordigers van de groep GSK Waardig Werk en tijdens de strategische dialoog van 10 juni 2016 betreffende de goedkeuring van het GSK Waardig Werk. De additionele waarde van het de specifieke IFSI-ISVI-ToCs is dat deze werden gecontextualiseerd vertrekkend vanuit de specifieke noden en behoeften van de partners en eindbegunstigden in de betrokken partnerlanden.

De evaluatoren konden vaststellen dat relevantie (van de veranderingstheorie) en de geldigheid van de veranderingslogica nog steeds geldig zijn. De uiteindelijke eindbegunstigden van het programma zijn in alle landen en continenten de meest kwetsbare werknemers. Door middel van het versterken van de capaciteiten van vakbonden wordt beoogd om de arbeidsrechten (en sociale bescherming) van de doelgroepen te verbeteren. Zoals hieronder in het hoofdstuk effectiviteit wordt aangetoond, konden in alle landen en continenten (dus voor alle specifieke objectieven) uitstekende resultaten worden voorgelegd. Dit is een mede een bevestiging van de geldigheid van de veranderingstheorie.

Een zeer goede praktijk binnen IFSI-ISVI is dat de ToC wordt gebruikt als opvolgingsinstrument bij de implementatie van de programma's. Dit is in regel een monitoring die verder gaat dan de monitoring op de performantiescores en de indicatoren op outcome en outputniveau. De ToC binnen het kader van het opvolgingssysteem wordt omschreven langs de volgende stappen:

- (1) identificatie van de te verzamelen relevante informatie met het oog op onze tussenkomst ten opzichte van de doelgroepen, de beoogde veranderingen en de geïdentificeerde « veranderingsspaden » ;
- (2) bespreking met de partners en de belanghebbende partijen van het noorden en het zuiden over de manier om de relevante informatie te verzamelen en hoe « de verandering van deze ingreep te meten/waarderen » ;

(3) eenmaal de informatie verzameld, zal het gebruik van de ToC en zijn herziening met de partners et de belanghebbende partijen van het noorden en het zuiden een aanpassing toelaten van de geïdentificeerde “sequenties/veranderingspaden” voor elke doelgroep.

De evaluatoren stelden vast dat deze opvolging van de ToC in sommige landen zeer goed werd geïmplementeerd en toegepast en leidde tot bijsturingen in de uitvoering van het programma. In andere landen bleek dat partners onvoldoende capaciteiten hadden om aan deze specifieke monitoring-eisen te voldoen. Niettemin mag deze opvolging langs de ToC's als een goede praktijk worden beschouwd die bij voorkeur dient te worden gecontinueerd en verdiept bij de implementatie van het volgende programma.

6.2 Efficiëntie

EV.2. In hoeverre hebben het gebruik van middelen (fondsen, deskundigheid, tijd,..) en de ontwikkelde strategieën de verwachte veranderingen bij de doelgroepen/begunstigden aan het eind van het programma bewerkstelligd?

De evaluatoren beoordelen de efficiëntie van alle programma's bijzonder hoog. IFSI-ISVI stelt vooreerst geen expats tewerk in de partnerlanden en in de partnerorganisaties. Dit resulteert in relatieve lage personeelskosten, waarbij in de meeste gevallen enkel de lokale coördinator vergoed wordt voor de werkzaamheden die hij/zij uitvoert binnen het kader van de implementatie van het programma. De programma's financieren in sommige gevallen administratieve ondersteuning. Dit enkel voor de activiteiten die betrekking hebben op het programma. Deze strategie betekent dat de personeelskost enkel ten goede komt aan de capaciteitsopbouw van de partnervakbonden. De evaluatoren stelden eveneens vast dat talrijke werknemers en vakbondsleiders zich vrijwillig (zonder geldelijke beloning) inzetten voor de goede uitvoering van het programma.

Ook de investeringsbudgetten zijn bijzonder gering of onbestaande. Dit alles heeft als belangrijkste consequentie dat 70 à 80 procent van de budgetten gewijd zijn aan vakbondsopleiding, training of trainers en opleiding van werknemers.

Het programma bleek bijzonder efficiënt in het opleiding van studiekringleiders en de organisatie van studiekringen (Study Circles). De studiekringen is een bijzonder efficiënte manier om vakbondsleiders en vakbondsleden te informeren. Per opgeleide persoon bedragen de kosten tussen de 15 en 20 euro. Dit is bijzonder weinig. Bovendien worden deze studiekringen als bijzonder effectief beoordeeld (zie effectiviteit). De goede praktijk van studiekringen verdient daarom navolging en uitbreiding (zie aanbevelingen).

Goede praktijk: Studiekringen / Study Circles / Cercles d'étude

Opleiding van werknemers door studiekringen is het speerpunt van het samenwerkingsprogramma PANAF, waaraan het ABVV en het IFSI sinds 2012 bijdragen. Elk jaar nemen tussen 70.000 en 100.000 werknemers deel aan dit soort opleiding. PANAF is een programma voor vakbondssamenwerking tussen Afrikaanse (Afrikaanse regionale organisatie van het Internationaal Verbond van Vakverenigingen en Organisatie van Afrikaanse Vakverenigingen - OUSA), Belgische (ABVV), Zweedse (LO en TCO) en Braziliaanse (CUT-Brazilië) vakbonden. Zij ontwikkelt een project voor capaciteitsopbouw via studiekringen in 16 Engels-, Frans- en Portugeestalige Afrikaanse landen.

Studiekringen zijn een integraal deel van de arbeidersopleiding in Afrika geworden. Zij bestaan uit 10 tot 15 werknemers die binnen hun bedrijf bijeenkomen, met instemming van hun werkgever. Gedurende 30 tot 60 minuten bespreken zij vakbondskwesties (vakbondsrechten, vakbondsstructuren, conflictoplossing, enz.) aan de hand van vormingshandleidingen, met het doel problemen op te lossen die op de werkplek worden ondervonden. Minstens 30% van de deelnemers zijn vrouwen. Elke studiekringbijeenkomst wordt geleid door een facilitator die in deze door PANAF gesteunde methodologie is opgeleid. De bemiddelaar/facilitator is een werknemer van de betrokken werkplek (bedrijf, administratie of informele economie), vaak een vakbondsafgevaardigde. "De bemiddelaars zijn er om de groep te animeren, om iedereen aan het praten te krijgen, om te proberen een consensus en oplossingen

voor de problemen van de arbeiders naar voren te brengen, niet om het woord te monopoliseren. De kringen brengen collectieve beschouwingen voort die de vakbondsstructuren kunnen ondersteunen. De studiekringmethode heeft zeer concrete organisatorische voordelen. Het is minder duur dan de traditionele opleiding en maakt het mogelijk meer mensen rechtstreeks te bereiken. Men hoeft geen zalen te huren, communicatoren te zoeken en te betalen, en te zorgen voor reizen voor de deelnemers. De enige kosten zijn die in verband met de reproductie van handleidingen.

Het houden van studiekringen kan als een praktische oefening in de sociale dialoog worden beschouwd, want men moet de werkgevers toestemming vragen om ze te organiseren. "Aangezien het op de werkplek gebeurt, is de instemming van de werkgevers vereist. De begeleiders moeten aan de werkgevers uitleggen waar de studiekring over gaat. Ze moeten laten zien dat de vakbonden zich inzetten voor de sociale vrede, dat het feit dat wij vergaderen niet betekent dat wij een staatsgreep in het bedrijf beramen! In sommige landen waar de verhoudingen conflictueuzer zijn, wordt de werkgever uitgenodigd om aan de studiekring deel te nemen.

De ervaring met studiekringen leert dat werkgevers die aarzelden om ze te houden er uiteindelijk vaak baat bij hebben. In veel gevallen helpen zij de werkgevers oplossingen te vinden voor de problemen waarmee zij zelf te kampen hebben.

Het hoofddoel van PANAF is de eenheid van de Afrikaanse vakbeweging te versterken. Arbeidseducatie via studiekringen helpt daarbij in landen waar de vakbonden erg verdeeld zijn. Dit is het geval in de DRC, die meer dan 450 vakbonden telt. Het IFSI en het ABVV steunen de studiekringen die georganiseerd worden door de UFF (Union fait la force), een groepering van drie vakbonden: de UNTC (Union nationale des travailleurs du Congo), de CDT (Confédération démocratique du travail) en de COSSEP (Conseil syndical des services publics et privés). Door na te denken over het probleem van de proliferatie van de vakbonden, beseffen de activisten dat een onbeperkt aantal vakbonden schadelijk is voor de strijd voor betere levens- en arbeidsomstandigheden," merkt Jean-Pierre Kimbuya, secretaris-generaal van de COSSEP, op. De resultaten van dit soort bezinning waren te zien tijdens de eerste vakbondsverkiezingen in de ambtenarij werden georganiseerd: het aantal vakbonden daalde van 250 tot 60, met een effectievere vertegenwoordiging.

Jean-Pierre Kimbuya wijst erop dat de vakbondsleden die aan de studiekringen hebben deelgenomen, autonoom zijn. "Na aan de opleiding in de vorm van studiekringen te hebben deelgenomen, merken wij dat onze leden in staat zijn om, wanneer zich een probleem voordoet, spontaan een nieuwe kring op te richten, en eventueel een lijst van eisen op te stellen. Zij wachten dus niet noodzakelijk op de komst van hun vakbondsleiders en hopen dat die het probleem zullen oplossen. Een groter zelfvertrouwen is een gemeenschappelijk kenmerk van werknemers die aan studiekringen deelnemen. Laurent Atsou: "Zij deden nieuwe kennis op, zij voelden zich gehoord, zij dachten concreet na over hoe zij hun situatie konden verbeteren. De werknemers geven nog meer uiting aan dit soort feedback, zij vertellen ons dat hun deelneming hen ook helpt om actiever te zijn in de gemeenschap.

Vanuit efficiëntie-oogpunt beschikt IFSI-ISVI over uitstekend ontwikkelde monitoringtools (in excel-format) die dus niet alleen de waarden op de indicatoren van het logisch kader omvatten. Ook aspecten van de veranderingstheorie worden meegenomen in de jaarlijkse opvolging. Geleerde lessen worden jaarlijks geformuleerd die samen met de monitoringsgegevens input leveren voor bijstellingen in de implementatie van het programma. De evaluatoren stelden vast dat de meeste partners zijn vooruitgegaan op het vlak van monitoring-rapportering, alhoewel de capaciteiten op dit vlak variëren van partner tot partner. De evaluatoren zijn van oordeel dat een blijvende en bijkomende ondersteuning en opleiding inzake M&E in het volgende programma noodzakelijk blijft.

IFSI-ISVI heeft in het programma 2017-2021 ook belangrijke stappen gezet op het vlak van de ontwikkeling van de outcome harvesting methodologie. Door de Covid-19 pandemie kon deze methodologie niet volledig worden uitgerold in alle partnerlanden en bij alle partners. De evaluatoren zijn van mening dat outcome harvesting een correcte keuze was om (vooral de indirecte en niet-bedoelde) effecten van het programma in kaart te brengen. Het verdient daarom de aanbeveling om deze methodologie in het volgende programma verder uit te rollen en vormingen inzake outcome harvesting te voorzien voor de partnervakbonden.

6.3 Effectiviteit & Impact

EV.3. In welke mate heeft het ISVI/IFSI programma in de 6 landen en continenten zijn vooropgestelde doelstellingen bereikt of met welke waarschijnlijkheid zal het deze bereiken?

EV.5. In hoeverre hebben de bij de doelgroepen/begunstigden bereikte verandering positieve of negatieve, directe of indirecte, sociale, economische, gender of milieuaffecten op communautair, regionaal of nationaal te weeggebracht (of zullen die in de toekomst waarschijnlijk teweegbrengen)

In algemene termen valideren de evaluatoren de performantie-scores, geleerde lessen en de interne monitoring-rapporten van IFSI-ISVI voor de tien specifiek objectieven. Hieronder gaan we meer in detail in op de belangrijkste resultaten per specifiek objectief.

6.3.1 Bénin

De specifieke doelstelling van het Bénin programma betrof “de verbetering van de sociale dialoog en de geleidelijke omvorming van de informele economie naar een formeel kader”.

De twee partners CSA-Bénin en UNSTB hebben op het vlak van de sociale dialoog opmerkelijke resultaten geboekt die verder reiken dan wat oorspronkelijk was gepland. Beide partners hebben actief bijgedragen tot de afkondiging van een decreet dat in de oprichting voorziet van een Nationale Raad voor Sociale Dialoog (CNDS), waarvan ze deel uitmaakten. Maar helaas heeft de regering na afloop van het programma, in januari 2022, de Nationale Raad voor Sociale Dialoog (CNDS) eenzijdig ontbonden. Het directoraat-generaal Arbeid heeft in juli 2018 het document "Nationaal profiel van veiligheid en gezondheid op het werk in de Republiek Benin" opgesteld, dit door onder andere het lobbywerk van CSA-Bénin. De oprichting van comités voor gezondheid en hygiëne en de aanwerving van arbeidsgeneeskundigen in bepaalde ondernemingen zijn een feit. Met de steun van het Directoraat Gezondheid op het Werk (DST) werden in de bedrijven bewustmakingssessies over veiligheid en gezondheid op het werk georganiseerd.

Ook andere vakbondseisen hebben concrete resultaten gehad. Tegenwoordig wordt de kwestie van de gezondheid en veiligheid op het werk veel serieuzer genomen door de regering en de overheidsdiensten, dankzij de acties van de vakbonden. Deze omvatten acties onder andere:

- Het bestaan in Bénin van een structuur die bedrijfsgeneeskundige diensten verleent in ondernemingen of die toegankelijk is voor werknemers in kleine ondernemingen. Deze verplichting is uitgebreid tot de overheidsadministratie;
- De ontwikkeling OSH: "Nationaal profiel van veiligheid en gezondheid op het werk van de Republiek Benin", gepubliceerd in juli 2018, dat een referentiedocument is en een "stand van zaken" maakt (baseline die is gemaakt met de confederaties en die een follow-up op het gebied van OSH mogelijk maakt). Het is een gemeenschappelijke basis die door iedereen moet worden gerespecteerd. De ontwikkeling van een nationaal OSH-beleid en -programma werd ontworpen in samenwerking met de vakbonden
- Samen met de Caisse Nationale de la Sécurité Sociale (CNSS) is een inter-syndicaal (gecoördineerd door de CSA-Benin) opgericht over het thema van de gezondheid en veiligheid op het werk.

- De voorbereiding van en het lobbyen voor de ratificatie van C155 (veiligheid en gezondheid op het werk) en C187 (bedrijfsgeneeskundige diensten) (om het conformiteitsonderzoek vooruit te helpen) zijn feiten die de vakbondsfederaties mede heeft gerealiseerd.

Uit bovenstaande bevindingen is het duidelijk dat CSA-Benin een sleutelstructuur is geworden in de organen die zich op nationaal niveau bezighouden met gezondheid en veiligheid op het werk.

Wat de geleidelijke omvorming van de informele economie betreft, verbetert het ondernemingsklimaat in Benin geleidelijk door pleitbezorging, lobbywerk en coaching van de vakbonden. Vele door de UNSTB gesteunde actoren van de informele economie hebben zich geformaliseerd. Er is ook een bijstandsbureau opgericht om werknemers in de informele economie te ondersteunen en te helpen bij de formalisering. Daarnaast is een federatie van vakbonden van informele werknemers opgericht. De capaciteitsopbouw voor informele werknemers werd eveneens uitgewerkt. De UNSTB is erin geslaagd werknemers uit alle sectoren van de informele economie te mobiliseren om zich te organiseren in een vakbond.

Er zijn onderhandelingen (overeenkomst en steun voor inning) aangeknoopt met een gedecentraliseerd financieel systeem om microkredieten toe te kennen aan informele werkers die opleidingen hebben gevolgd en die na selectie door de UNSTB succesvol blijken te zijn.

Er zijn workshops gehouden om de actoren van de informele economie bewust te maken van ILO-aanbeveling 204. De UNSTB heeft een plan om aangesloten organisaties (vakbonden) te helpen bij het opleiden van mensen in het arbeidsformaliseringssysteem.

6.3.2 Côte D'Ivoire

Het specifieke objectief (*FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI versterken en verbeteren de organisatie van de vakbeweging in de toeleveringsketen van cacao om betere arbeidsomstandigheden voor de arbeiders in de toeleveringsketen te verdedigen en te eisen, met bijzondere aandacht voor genderkwesties*) in Ivoorkust werd grotendeels behaald. De eerste indicator werd met verve behaald. Het aantal leden steeg in de programmaperiode met 110% wat veel meer is dan gepland. De stijging heeft betrekking op het ledenaantal van FENSTIAA-CI en FEDENASAC.CI in de cacaosector. Bij FENSTIAA-CI was er eens stijging van 765 naar 1861 leden en bij FEDENASAC.CI van 1412 naar 2714 leden. Voor de twee organisaties samen was er dus een stijging van 2177 naar 4575 leden.¹

Ook het aantal vrouwelijke groeide spectaculair met 314 procent ten opzichte van de baselinemeting waardoor ook de tweede indicator van de specifieke doelstelling werd bereikt.

Het is belangrijk op te merken dat de onderhandelingen over de marktprijs van cacao een motiverende factor is voor de leden van FEDENASAC.CI. De organisatie van de leden van de federatie in een coöperatie is enerzijds de belangrijkste hefboom om deze leden bij de federatie te houden en anderzijds een bron van motivatie voor andere landbouwers om zich bij de federatie aan te sluiten. De rechtstreekse gevolgen van het lidmaatschap van een coöperatie zijn gunstig voor de onderhandelingspositie van de cacao prijs op plaatselijk niveau. Er worden acties gevoerd om dit proces verder te beïnvloeden wat zou moeten leiden tot onderhandelingen over de cacao prijs op regeringsniveau.

De derde indicator (Een eerste collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten tussen de vakbonden (FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI) en de werkgevers op sectoraal niveau betreffende de cacaosector) werd niet bereikt. Er werd een proces op gang gebracht om tot een sectorale overeenkomst te komen. Er is echter nog een lange weg te gaan voordat dit volledig is bereikt. Het bekend worden bij de werkgevers is de eerste stap die

¹ Deze indicator heeft specifiek betrekking op Aanbeveling 204 van de ILO die betrekking heeft op de transformatie van de informele naar de formele sector.

reeds is voltooid, en de telling van de vakbonden is reeds voltooid als tweede stap in het proces. De volgende stap zal uitbreiden van de erkenning zijn tot het tripartiete niveau om te komen tot onderhandelingen over de meest interessante sociale voorwaarden. Momenteel zijn de vakbonden in alle fabrieken aan het controleren en in kaart aan het brengen om te evalueren welke fabrieken meer arbeidsrechten geven dan andere, zodat deze gegevens kunnen worden meegenomen in de volgende onderhandelingen. De federatie bevindt zich in een situatie waarin de arbeidsvoorwaarden in de verschillende ondernemingen zeer verschillend zijn. Over een sectorale overeenkomst kan gemakkelijker worden onderhandeld zodra de arbeidsvoorwaarden in de ondernemingen meer geharmoniseerd zijn. Aangezien het echter om een lang proces gaat, zal meer tijd en moeite in de voorbereiding moeten worden gestoken. Bovendien zijn de werkgevers nog niet bereid gevonden om sectorale onderhandelingen op te starten. Contacten met bedrijfsleiders bestaan voornamelijk wegens bewustmakingsessies in bedrijven, waar vooraf toestemming van de bedrijfsleiders moet worden verkregen voordat het evenement kan plaatsvinden. In het begin van de programmaperiode, was het contact niet gemakkelijk, vooral omdat de bedrijven dachten dat de contacten van de vakbonden met de werknemers van invloed waren op de stakingen, maar mettertijd begrepen de bedrijven dat hun acties bijdroegen tot het opzetten van een adequaat systeem in het bedrijf. Als gevolg daarvan hebben sommige bedrijven de vakbonden een kantoor gegeven, omdat hun bijdrage aan de stabiliteit van de werknemers en dus de ondernemingen van groot belang werd geacht. Door het bestaan van vakbondsbureaus in het bedrijf is het voor de vakbond veel gemakkelijker geworden om de werknemer te helpen bij het beantwoorden van een verzoek om uitleg. Andere veranderingen betreffen de onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden met de verschillende werkgevers, na de opleiding die de vakbondsleiders hebben gekregen. Bij CARGILL bijvoorbeeld bedroegen de vervoerpremies 25.000 CFA-frank per maand. De onderhandelingen hebben ertoe geleid dat deze premie is verhoogd tot 55.000 CFA-frank per maand. Dit heeft bijgedragen tot het herstel van het klimaat van vertrouwen tussen werknemers en werkgevers.

De evaluatoren stelden bovendien vast dat ook de opleidingen die plaats vinden op een meer algemeen niveau bijdroegen tot een klimaat van vertrouwen tussen werknemers en werkgevers. Dit werd vastgesteld in verschillende bedrijven waar projectactiviteiten plaats vonden. Het onderhandelen verliep na de opleidingen in een beter klimaat. Ook heel veel individuele problemen van werknemers konden na de opleidingen en sensibilisering gemakkelijker worden opgelost door een groeiend vertrouwen tussen werkgever en werknemers.

Er konden ook een aantal andere succesverhalen in kaart worden gebracht, waarvan we hieronder een niet-exhaustieve opsomming maken:

1. Het project heeft de cacaoboeren door middel van opleiding in landbouwtechnieken in staat gesteld meer te produceren of hun productie te verbeteren. De cacao wordt nu goed verwerkt, goed gefermenteerd, goed gesorteerd en de boer is nu in staat om dit zelf te doen na zijn deelname aan de training, en dit zorgt ervoor dat hij een goede kwaliteit cacao heeft die beter verhandeld kan worden op de markt vergeleken met hoe het was voordat het project begon.
2. Bij aanvang van het programma namen vrouwen slechts in zeer beperkte mate deel aan vakbondsvergaderingen en -bijeenkomsten. Dankzij de opleidingen en de sensibilisering hebben zij de rol van de vakbonden en de voordelen van lidmaatschap kunnen ervaren. Eén van de mooie resultaten van het project is dat één vrouw een bedrijfspakbond oprichtte als gevolg van haar deelneming aan de sensibiliseringsacties en de opleidingen.
3. Ook werkgevers namen deel aan de vakbondsopleidingen. In St. Pedro bijvoorbeeld heeft de werkgever via zijn personeelsmanager tot het einde toe deelgenomen aan een opleidingscursus.
4. Bij Cargill: wegens een stroomprobleem in Ivoorkust wilde de werkgever de overuren afschaffen door de implementatie van een nieuw uurrooster waarbij de uren van inactiviteit als gevolg van de stroomproblemen niet meer werden uitbetaald. Dankzij de onderhandelingen met de vakbonden konden het basissalaris en de overuren in dit nieuwe arbeidstijdenprogramma behouden blijven.

5. Bij Olam en Barry-Callebaut: de werkgever heeft de vakbond een ruimte ter beschikking gesteld om activiteiten te organiseren, hetgeen een primeur is in de geschiedenis van de vakbond in het land. De vakbonden van Olam werden veel sterker worden na de integratie in de federatie. Olam was in staat zijn ledenaantal te verhogen door capaciteitsopbouw en actieve deelname aan de federatie FENSTIAA-CI. Bij Olam neemt het management zelfs deel aan projectactiviteiten. De directie van Olam heeft er ook voor gezorgd dat een vakbondsafgevaardigde kon deelnemen aan een door ABVV HORVAL in België georganiseerde uitwisseling.
6. In het dorp Akakro heeft de federatie getuigenissen ontvangen van plaatselijke cacao-boeren dat de ouders zich tegenover het dorpsbestuur hebben verbonden hun kinderen niet te laten werken. Naast dit voorbeeld zijn er talrijke individuele voorbeelden die aantonen dat de federaties zich inspinnen om kinderarbeid te bannen. Het proces verloopt echter traag en is nog te veel op individuele cases gericht.

6.3.3 Indonesië

In het Indonesië-programma werden alle waarden op de outcome-indicatoren bereikt, alsook de meeste waarden op de resultaatsindicatoren. De specifieke doelstelling werd omschreven als volgt: *“SPN, Garteks en GSBI versterken en verbeteren de organisatie van de vakbeweging in de toeleveringsketen TGSL (“Textile Garment Shoes & Leather”) met het oog op het handhaven en opheffen van betere en veiligere arbeidsomstandigheden voor de werknemers in die toeleveringsketen”*

Ondanks de Covid-19 pandemie en de grote impact ervan op de TGSL-sector slaagden de partnervakbonden 126.000 nieuwe leden te rekruteren in 176 nieuwe bedrijven. Het project heeft deze doelstelling met succes bereikt. Niettemin dient te worden vermeld dat door de pandemie en de daaropvolgende ontslaggolven en faillissementen in de sector er ook ontzettend veel leden en bedrijven zijn verloren. De eindbalans in de cijfers bestaat erin dat Garteks de enige van de 3 partners is die met meer leden uit deze crisisperiode komt voorlopig. SPN en GSBI verloren meer leden dan dat er nieuwe leden bijkwamen. Er kan echter verwacht worden dat door de opgedane ervaring (o.a. inzake ledenwerving) en de duidelijke strategieën van de 3 vakbonden, dit in een meer normale context snel in positieve zin kan evolueren.

De capaciteit van de vakbonden op het niveau van de werkplek is toegenomen na deelname aan de opleidingen die via dit project zijn uitgevoerd. De lidmaatschapsbijdragen zijn ook gestegen door de toename van het aantal nieuwe leden en de bewustwording van de leden om ledencontributies te betalen. De vakbond was succesvol in het uitbreiden van het organisatiegebied naar nieuwe fabrieken en regio's. SPN en GSBI slaagden erin de ledendatabase regelmatig bij te werken, zij het nog steeds handmatig (op basis van verslagen van hun respectieve afdelingsmanagers), terwijl GARTEKS erin is geslaagd een online databasesysteem op te zetten. De belangrijkste uitdagingen waarmee de vakbonden bij het werven van leden worden geconfronteerd, zijn onder meer het geringe bewustzijn en de geringe belangstelling van de werknemers om lid van een vakbond te worden, een systeem van contractarbeid waarbij de werknemers bang zijn dat hun arbeidscontract niet wordt verlengd als zij lid worden van een vakbond, en de concurrentie tussen vakbonden om leden te werven.

Daarnaast is het aantal werknemers dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt in de door de lokale partners georganiseerde bedrijven gestegen met 50 procent. De drie vakbonden hebben met succes het aantal cao's/overeenkomsten verhoogd en daardoor is het aantal werknemers dat onder de cao's/overeenkomsten gestegen. Bovendien is de kwaliteit van de bepalingen in de cao's/overeenkomsten verbeterd (inclusief gender gerelateerde aspecten).

Het aantal cao's/ CAO's is gestegen tot boven het streefcijfer, zowel wat betreft het aantal cao's/ CAO's als het aantal werknemers dat onder de cao/ CAO valt. Meer vrouwen zijn bereid deel uit te maken van het cao-

onderhandelingsteam, zowel bij de voorbereiding van het ontwerp van de CAO als bij het onderhandelingsproces. Vakbonden krijgen meer vertrouwen van leden en werknemers. Het resultaat van de onderhandelingen heeft ook bijgedragen tot het succes van de vakbond bij het werven van meer nieuwe leden. Harmonieuzere arbeidsverhoudingen leiden ook tot minder geschillen en veel geschillen kunnen op bipartiet niveau worden opgelost. Het afsluiten van CAO's bewijst ook dat de vakbonden op de werkplek worden erkend.

Tenslotte werd op outcomeniveau een nieuw ontwerpprotocol onderhandeld tussen de vakbonden. Het wordt als een groot succes beschouwd dat 10 TGSL-bonden het samen eens zijn geworden over het protocol. De drie vakbonden hebben met succes het definitieve ontwerp van het protocol opgesteld, coalities met andere TGSL-vakbonden (nu 10 vakbonden) tot stand gebracht en steun van nationale en internationale belanghebbenden gekregen.

Het nieuwe protocol, namelijk Protocol Arbeidszekerheid en Loonbescherming is een overeenkomst die de resultaten bevat van onderhandelingen tussen partijen bestaande uit een vakbond, een bedrijf dat eigenaar is van een merk, een licentiehouder en een toeleverancier, waarin garanties worden overeengekomen voor de continuïteit van het werk en de uitvoering van de normen. Bijvoorbeeld gelijke lonen voor arbeiders/werkneemsters die hetzelfde werk doen voor hetzelfde merk, op het gehele grondgebied van Indonesië. Het ontwerp-protocol regelt (1) Werkzekerheid: Garantie voor de continuïteit van de werkgelegenheid, Toepassing van de arbeidsstatus met een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd (*PKWTT/Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu*) en overdracht van de arbeidsstatus van dienstverlenend bedrijf naar werkgevend bedrijf; en (2) Toepassing van loonbescherming: Toepassing van de loonnormen voor werknemers in verband met het protocol, in geheel Indonesië.

Op het vlak van jobzekerheid voorziet het protocol een garantie voor continuïteit van werk, als er een plan is om de fabriek te sluiten, order herroeping, herstructurering, overname van aandelen, en andere die een impact hebben op arbeiders/werknemers, dan is het bedrijf dat eigenaar is van het merklablet, het bedrijf dat de licentie bezit, en/of het toeleveringsbedrijf verplicht om te onderhandelen met de vakbond/arbeidsorganisatie die het vertegenwoordigt. En in geval van beëindiging van de tewerkstelling wegens sluiting van het bedrijf, zijn het bedrijf dat eigenaar is van het merklablet, het bedrijf dat licentiehouder is en/of het toeleveringsbedrijf gezamenlijk verantwoordelijk voor het plaatsen van arbeiders/werkneemsters bij andere toeleveringsbedrijven van het merk (of van de groep toeleveringsbedrijven).

Verder is het belangrijk om te vermelden dat ook op resultaatsniveau bijna alle indicatoren werden behaald:

1. 20 procent van de bedrijven waar de partnervakbonden actief zijn heeft een OHS-committee waar een dialoog tussen werkgevers en vakbonden plaatsvindt.
2. Het aantal ongevallen op het werk zijn sterk gedaald. Er ontbreken evenwel gegevens om deze indicator nauwkeurig te meten.
3. Meer dan 80.000 TGSL werknemers werden bereikt door bewustmakingscampagnes inzake bescherming tijdens zwangerschap of precare individuele arbeidscontracten. Daardoor zijn werknemers zich meer bewust van hun rechten als werknemer en de rol die de vakbond daarin kan spelen.
4. Het aantal verzoeken aan de vakbond om te bemiddelen en bijstand te verlenen bij individuele conflicten is met 50 procent gestegen wat aantoont dat de vakbonden hun relevantie ten aanzien van de leden heeft kunnen vergroten.
5. Alhoewel de participatie van vrouwen binnen de vakbond sterk is gestegen en meer vrouwen leidinggevende posities bekleden, is er op dit moment nog geen volledige afspiegeling van de genderratio's in vergelijking tot de werknemerspopulatie. Niettemin is er een sterke vooruitgang vastgesteld (zie hoofdstuk transversale thema's).

De evaluatoren identificeerden in het Indonesië-programma ook een zestal succesverhalen, die deels overlappen met de outcomes en outputs hierboven beschreven en die we hieronder in het kort weergeven. Meer details kunnen worden gevonden in het landenrapport Indonesië:

1. **Succesverhaal 1. Er is een zeer goede strategie ontwikkeld om nieuwe leden te werven, via de werking van "Local Organizers".** Deze "plaatselijke organisatoren" worden gebruikt om leden te werven, vooral in fabrieken waar nog geen vakbondsvertegenwoordiging is.
2. **Succesverhaal 2. OHS (gezondheid en veiligheid op het werk).** Het sociaal overleg in het OHS-comité (Occupational Health and Safety - gezondheid en veiligheid op het werk)² heeft een grote impuls gekregen als gevolg van de Covid-19-pandemie. Deze comités zijn veel belangrijker geworden en alle in het programma geformuleerde resultaatsniveau op dit vlak zijn ook behaald.
3. **Succesverhaal 3. Financiële duurzaamheid.** De lokale lidmaatschapsbijdragen zijn met succes gedeeld met de hogere vakbondsniveaus, waardoor het werk van het nationale en provinciale niveau wordt versterkt. De vakbondsleiders op lokaal niveau zijn zich meer bewust geworden van de noodzaak om een bepaald bedrag aan contributie aan het nationale niveau te betalen. De bijdragen stijgen ook naarmate meer leden worden geworven. De nationale leiders herinneren de plaatselijke leiders (op het niveau van de werkplek, het district en de provincie) er ook actief aan dat zij deze interne afspraken moeten naleven.
4. **Onbedoeld succesverhaal 4. Het concept van sectoraal minimumloon is ontwikkeld door de vakbonden.** Een alliantie met 10 vakbonden werd opgericht om te strijden voor minimumlonen en werkzekerheid. Het is een hele prestatie dat 10 vakbonden zich hebben weten te verenigen in een standpunt.
5. **Succesverhaal 5: Nieuwe protocolovereenkomst over TGSL.** Het nieuwe protocol, namelijk het Protocol inzake arbeidszekerheid en loonbescherming, is een overeenkomst tussen 10 verschillende vakbonden (zie hierboven).
6. **Succesverhaal 6: Vergroting van de participatie van vrouwen in organisatorische werkzaamheden en vrouwelijk leiderschap.** SPN, Garteks en GSBI zijn er vrij goed in geslaagd de participatie van vrouwen in het organisatorische werk te vergroten en ook de vertegenwoordiging van vrouwen in het vakbondsbestuur op alle niveaus te verhogen. De drie vakbonden bieden meer mogelijkheden en steun aan vrouwelijke kandidaten om meer kansen te krijgen om actief te zijn en vakbondsleider te worden. In de afgelopen vijf jaar zijn dan ook meer vrouwelijke leden betrokken bij vakbondsactiviteiten, waaronder het onderhandelingsproces voor cao's en CAO's, en is de vertegenwoordiging van vrouwen in het leiderschap aanzienlijk toegenomen.

6.3.4 Kenya

Ook in het Kenya-programma werden de meeste outcome- en outputindicatoren behaald. *"COTU, DWU en KEWU zijn adequaat georganiseerd om arbeiders te werven, hen van capaciteiten te voorzien en hen te mobiliseren, inclusief vrouwen en jongeren, om de arbeids- en vakbondsrechten te versterken en de arbeidsomstandigheden te verbeteren,*

² Het Comité van toezicht voor veiligheid en gezondheid op het werk (P2K3/Panitia Pembina Keselamatan dan Kesehatan Kerja) is voorheen geregeld door de Minister van Werkgelegenheid van de Republiek Indonesië Nummer PER. 04/MEN/1987, namelijk het hulporgaan op de werkplek dat een forum is voor samenwerking tussen werkgevers en werknemers om wederzijds begrip te ontwikkelen en effectief deel te nemen aan de uitvoering van de veiligheid en gezondheid op het werk. De oprichting van P2K3 is vereist voor elke arbeidsplaats met 100 of meer werknemers, of met minder dan 100 werknemers maar waar gebruik wordt gemaakt van materialen, procédés en installaties met een hoog risico op ontploffing, brand, vergiftiging en radioactieve straling. Het lidmaatschap van P2K3 bestaat uit elementen van ondernemers en werknemers waarvan de samenstelling bestaat uit de voorzitter, de secretaris en de leden. Bedrijven met een personeelsbestand van 100 (honderd) mensen of meer, het aantal leden is ten minste 12 (twaalf) mensen bestaande uit 6 (zes) mensen die de ondernemer vertegenwoordigen en 6 (zes) mensen die de werknemers vertegenwoordigen.

inclusief veiligheid en gezondheid en HIV door betere arbeidsverhoudingen in hun sectoren". Het programma was gericht op de versterking van de representativiteit en de capaciteiten van de partners om de rechten van de werknemers in hun respectieve sectoren te verdedigen. Daarbij wordt sterk de nadruk gelegd op de sociale dialoog en het zorgen voor stabielere en betere arbeidsomstandigheden voor werknemers. Deze twee indicatoren zijn belangrijk om de verbetering van de positie van de vakbonden in de sociale dialoog te meten. Als gevolg van de steun tonen de erkenningsovereenkomsten aan dat de werkgevers de vakbonden in hun bedrijven erkennen (wat overigens wettelijk verplicht is wanneer meer dan de helft van de werknemers lid is). Een toename van het aantal collectieve overeenkomsten geeft aan dat de vakbonden betere voorwaarden voor hun leden kunnen bedingen. Deze collectieve overeenkomsten bevatten automatisch clausules rond HIV/Aids. Dit is in overeenstemming met het beleid van de Keniaanse regering dat een goed HIV/Aids-beleid moet bevatten.

In totaal zijn 85 nieuwe CAO's onderhandeld, wat een belangrijke toename betekent. Hoewel over veel van deze CAO's zijn onderhandeld, hebben zij niet altijd geleid tot betere voorwaarden voor de werknemers. De oorzaak hiervan is volledig te wijten aan de uitbraak van Covid-19. Veel werkgevers waren niet bereid om te onderhandelen omdat zij beweerden te lijden onder de crisis en dus minder inkomsten genereerden. Degenen die met succes onderhandelden, konden nauwelijks een verhoging van 2% bereiken, terwijl zij vóór de covid tot 10 en 15% konden gaan.

In de programma-periode werden ook 6 nieuwe erkenningsovereenkomsten ondertekend. Een erkenningsovereenkomst wordt volgens de wet gesloten wanneer de vakbond kan aantonen dat een gewone meerderheid van de werknemers zich bij hen wil aansluiten. Een erkenningsovereenkomst tussen de vakbond en de werkgever vormt de basis. Zodra de erkenning is ondertekend, kan in het bedrijf worden begonnen met collectieve onderhandelingen. De vakbonden hebben met verschillende werkgevers hard gewerkt aan de onderhandelingen over erkenningsovereenkomsten. Er zijn zes ondertekende erkenningsovereenkomsten ondertekend. Over 25 andere wordt echter nog onderhandeld met het oog op een spoedige ondertekening bij de start van het nieuwe programma. Het programma had als doel gesteld om 10 erkenningsovereenkomsten te realiseren. Deze indicator werd dus net niet gehaald, maar gezien het vergevorderde stadium van onderhandeling voor de 25 bijkomende erkenningsovereenkomsten, besluiten de evaluatoren dat de vooropgestelde indicator zal worden overschreden.

Ook op resultaatniveau werden de meeste resultaten bereikt. Hieronder worden de belangrijkste verwezenlijkingen weergegeven:

1. Verbetering van de kennis en het begrip van de rechten van werknemers door middel van opleidingen, seminars en capaciteitsopbouw met gebruikmaking van de studiering-aanpak;
2. Minder ongevallen en verwondingen in werkplaatsen, vooral in de sectoren machinebouw en goederenbehandeling;
3. Verbetering van het samenwerkingsklimaat op de werkplek tussen werkgevers en werknemers;
4. Verbetering van het beheer van de ledenregistratie via een gegevensbank met bijgewerkte statistieken
5. Vermindering van klachten van werknemers op de werkplek;
6. Verbetering van het beheer en de financiële aspecten van de vakbonden
7. De vakbond KEWU had voor de start van het project geen procedure en geen beleid. Kennisbeheer viel onder de verantwoordelijkheid van de voormalige algemeen secretaris, die in 2019 overleed. Na zijn overlijden vond de vakbond het belangrijk om een handboek voor procedures en beleid te hebben, zodat iedereen er gebruik van kon maken en erop kon vertrouwen. Dit handboek moet een hulpmiddel voor de uitvoering van operaties en activiteiten. Er wordt verwacht dat dit handboek in voege zal treden bij het begin van het volgende programma.
8. De paralegals zijn vakbondsleden met een bepaald opleidingsniveau, die zich onderscheiden van anderen en die zijn opgeleid en toegerust om de zaken van hun collega's te kunnen verdedigen wanneer zij onrechtmatig worden ontslagen. KEWU streeft ernaar ten minste één voltijdse

paralegal in elk van haar vestigingen te hebben, maar helaas is daar in het huidige programma geen budget voor uitgetrokken. Het nieuwe programma voor 2022-2026 zal ernaar streven zoveel mogelijk paralegals op te leiden om dat doel te bereiken. Er zijn gevallen waarin paralegals veel zaken bij de rechtbank wonnen boven de volledig opgeleide advocaten, en dit is bemoedigend geweest voor nieuwe leden om zich aan te sluiten.

9. De cijfers over het lidmaatschap per filiaal per onderneming zijn beschikbaar, maar de informatie wordt nog niet automatisch bijgewerkt. De gegevensbank van de KEWU wordt zo opgezet en gereorganiseerd dat zij de statistieken en alle gegevens van haar leden weerspiegelt. De databank-beheerder die verantwoordelijk was voor het bijhouden en bijwerken van de databank, zal worden vervangen door een jonge, pas afgestudeerde die ervoor zal zorgen dat de databank alle gegevens bevat die een goed ontworpen databank moet bevatten.
10. Het vermijden van stigmatisering en discriminatie met betrekking tot werknemers met HIV/AIDS is de sleutel tot het succes van inspanningen gericht op het bevorderen van HIV-preventie. Alle vakbonden, in het bijzonder DWU, hebben activiteiten gehad die hiv/aids gerelateerde componenten bevatten. Elke persoon, besmet of getroffen, heeft het recht op eerlijke arbeidspraktijken op het vlak van aanwerving, benoeming en jobzekerheid en op het vlak van promotie en opleiding. Geen enkele werknemer mag worden verplicht een hiv-test te ondergaan als vereiste voor een van de bovenstaande zaken. De arbeidspraktijken moeten ook in overeenstemming zijn met de HIV/AIDS Prevention and Control Act 2006 en andere bestaande arbeidswetten. In het kader van het project is geen enkel geval geregistreerd waarin AIDS/HIV-gerelateerde kwesties tot een rechtszaak hebben geleid. De introductie van VCT's was een groot succes. De meeste werknemers kunnen gebruik maken van de gezondheidszorg in het gezondheidscentrum of de faciliteit van de onderneming, maar niet alle gezinsleden kunnen hier beroep op doen. Daarom richt de VCT zich op de gemeenschap. Het unieke van het programma is dat gezinnen in hun respectieve gemeenschappen worden bereikt (om zich te laten testen en vervolgens advies te krijgen).
11. Bij KEWU was er aanvankelijk, tijdens de eerste jaren van de programma-implementatie een stijging van het aantal leden, maar daarna heeft ongeveer 15 tot 20% van de leden de vakbond verlaten omdat sommige ondernemingen als gevolg van covid 19 waren gesloten of de winsten waren gedaald. Daardoor werden vele leden werkloos waarop ze de vakbond verlieten. Later, toen de ondernemingen weer opengingen, sloten opnieuw meer werknemers zich bij de vakbonden aan en overtroffen zij de aanvankelijke aantallen van voor Covid 19.
12. Een team van stewards werd opgeleid tot veiligheidsstewards. Het is de bedoeling hen te laten deelnemen aan de bestaande veiligheidscomités in de haven. Zij spelen een belangrijke rol bij het signaleren van gezondheids- en veiligheidsproblemen op de werkvloer en het melden daarvan, zodat tijdig adequate maatregelen kunnen worden genomen.

6.3.5 RD Congo

De specifieke doelstellingen (*UFF défend, négocie, revendique et se mobilise à tous les niveaux sur les enjeux démocratiques ainsi qu'à ceux liés à l'agenda du travail décent dans le respect des conventions fondamentales de l'OIT et dans l'intérêt de tous les travailleurs*) van het RDC-programma werden behaald. UFF-leden namen actief deel aan het kwalitatief onderbouwen van schendingen van arbeidsrechten en leden van UFF hebben door middel van sociale dialoog onderhandeld over de toepassing van het arbeidswetboek en het gezinswetboek in lijn met de fundamentele ILO-verdragen.

De UFF is erin geslaagd meer leden te mobiliseren met haar nieuwe methoden voor opleiding van vakbondsleden. De opleiding die in het kader van dit programma is gevolgd, werden als zeer belangrijk ervaren. Vooral

de studiekringen werden als grensverleggend beoordeeld door de betrokkenen en veroorzaakten veranderingen op het vlak van kwaliteit van de sociale dialoog. Door gebruik te maken van de sociale dialoog binnen de bedrijfsstructuren en op het vlak van veiligheid en gezondheid op het werk, werden bijvoorbeeld belangrijke aspecten inzake verlofregelingen en verbeterde arbeidsomstandigheden gerealiseerd. Wat de gezondheid op de werkplek betreft, is er nu op veel werkplekken een overlegmodel dat dat voorheen niet bestond. Hieronder geven we enkele goede voorbeelden van hoe conflicten met werkgevers dankzij vakbondswerk werden opgelost.

1. De aanklacht, door de werknemers van de schending van de rechten met betrekking tot het verkrijgen van medische verzorging voor alle werknemers bij de onderneming BANRO MINING, gevestigd in 3 provincies, te weten: Maniema, Noord-Kivu en Zuid-Kivu. Deze onderneming exploiteert goud en heeft meer dan 12.000 werknemers in dienst, waaronder 7.000 aannemers en 5.000 onderaannemers. Deze aanklacht werd succesvol behandeld.
2. Aanklacht door de vakbond van de schending van de medische conventie van de arbeidsrechten in verband met medische verzorging binnen de onderneming INDUSTRIE FORESTIERE DU CONGO (IFCO) gevestigd te Kinkole, op ongeveer 45 km van het centrum van Kinshasa, hebben laatstgenoemden de terugbetaling geëist van 30% van de inhouding op hun loon voor medische bijstand in verband met ziekten die onder de genoemde conventie vallen. Deze eis bracht de vakbond ertoe met de werkgever te onderhandelen om de rechten van de betrokken werknemers te herstellen.

6.3.6 Rwanda

In het algemeen kan worden gesteld dat het ISVI/IFSI-programma zijn doelstellingen heeft bereikt: *CESTRAR*, *STECOMA*, en de vakbonden *STAVER* en *SYPEPAP* hebben hun representativiteit en hun capaciteit om de rechten van werknemers in de bouw- en theesector te verdedigen, versterkt.

Het programma heeft het mogelijk gemaakt dat de onderhandelingscapaciteit van de vakbondsvertegenwoordigers werd versterkt en er werden verschillende CAO's ondertekend.

Bovendien heeft dit project het mogelijk gemaakt het aantal aangesloten leden te verhogen (*CESTRAR* van 20.000 tot 63.000). Arbeiders in de bouwsector kregen een opleiding en een certificaat toegekend waardoor ze gemakkelijker werk konden vinden. Tot nu toe werden 35.000 werknemers gecertificeerd. Het programma heeft hiertoe in sterke mate bijgedragen. Arbeidscontracten zijn uiterst moeilijk te krijgen door de aard van het werk in deze sector, waar bouwbedrijven bijna geen vast personeel hebben en afhankelijk zijn van tijdelijke arbeidskrachten, die op dagbasis worden betaald. Dankzij het certificeringssysteem zijn sommige werkgevers korte termijncontracten gaan geven aan werknemers die certificaten hebben ontvangen als bewijs van praktijkkennis- en ervaring.

De trainingen over arbeidswetgeving heeft de werknemers bovendien in staat gesteld hun rechten te onderkennen en deze ook op te eisen. De vakbonden zijn erin geslaagd de werkgevers door middel van gezondheids- en veiligheidsopleidingen ervan te overtuigen dat zij ongevallen moeten opsporen en verminderen. Door het overleg met vakbonden en onder impuls van het programma is men daar in belangrijke mate in geslaagd.

STECOMA heeft een overeenkomst gesloten met de ingenieursvereniging, die betrekking heeft op alle werknemers in deze beroepsgroep. De partners zullen verder onderhandelen om collectieve overeenkomsten voor andere beroepsgroepen te sluiten en op langere termijn tot een collectieve overeenkomst voor de gehele bouwsector te kunnen komen.

Naast deze CAO heeft STECOMA ook overeenkomsten gesloten met verschillende instellingen (Workforce Development Authority, Rwanda Housing Authority) en met lokale overheden in de districten waar het programma actief is. Deze overeenkomsten versterken de erkenning van STECOMA als sociale partner en vergemakkelijken haar toegang tot bouwplaatsen om arbeiders te mobiliseren en hun rechten te verdedigen. Deze overeenkomsten zijn een grote stap voorwaarts voor de verdediging van de rechten van de werknemers.

Naast deze CAO heeft STECOMA ook overeenkomsten gesloten met verschillende instellingen (Workforce Development Authority, Rwanda Housing Authority) en met lokale overheden in de districten waar het programma actief is. Deze overeenkomsten versterken de erkenning van STECOMA als sociale partner en vergemakkelijken haar toegang tot bouwplaatsen om arbeiders te mobiliseren en hun rechten te verdedigen. Deze overeenkomsten zijn een grote stap voorwaarts voor de verdediging van de rechten van de werknemers.

Sinds 1964 hebben de vakbonden gestreden voor een verbetering van het dagloon met 100 Fr. 40 jaar later was het nog steeds hetzelfde tarief. Door onderhandelingen zijn de vakbonden erin geslaagd om het loon in de theesector te laten stijgen van 500 naar 1100 Fr per dag en van 700 naar 5000 Fr in de andere sectoren.

Onbedoelde effecten:

1. Door hun activiteiten aan te passen aan de uitdagingen van de pandemie hebben de partnervakbonden hun representativiteit en capaciteit om de rechten van werknemers in de bouw- en theesectoren te verdedigen, versterkt. Belangenbehartiging en onderhandelingen met werkgevers en overheid hebben de belangrijke rol van vakbonden bij de bescherming van niet alleen de rechten van werknemers maar ook hun gezondheid duidelijk gemaakt.
2. In de theesector kan worden geconstateerd dat de resultaten die worden bereikt in een werkplaats (een plantage of een onderneming/coöperatie) die geografisch gezien dicht bij een andere ligt, een sneeuwbaaleffect hebben. Wanneer een vestiging succes heeft, worden de onderhandelingen met de andere vestiging gemakkelijker. Dit komt doordat werkgevers de positieve veranderingen op de eerste site - de "proefsite" - zien en daardoor eerder geneigd zijn dezelfde of soms betere arbeidsvoorwaarden toe te staan. Hoewel het de ambitie is om een CAO voor de hele sector te realiseren, zijn de afspraken op bedrijfsniveau een goed begin. Als er meer CAO's op verschillende locaties komen, zal het gemakkelijker zijn om de stap naar een sectorale overeenkomst te zetten.
3. In de bouwnijverheid was het behalen van certificaten voor werknemers een grote stap voorwaarts. Het certificaat is een bekrachtiging van de vakbekwaamheid van bouwvakkers. Het is hun diploma. Werknemers die een certificaat hebben behaald, hebben gemakkelijker toegang tot een baan, en tot een loon dat in overeenstemming is met hun kwalificaties. Dit is een eerste stap om met de werkgevers over betere arbeidsvoorwaarden te onderhandelen.
4. CESTRAR en STECOMA zijn erin geslaagd een overeenkomst te sluiten met de Rwanda Housing Authority (RHA), die bouwvakkers technische opleidingen aanbiedt over het gebruik van bakstenen, het bouwen van duurzame huizen, het leveren van kwaliteitswerk De overeenkomst tussen STECOMA en de RHA zorgt ervoor dat STECOMA-leden toegang hebben tot deze opleidingen. De volgende stap is dat STECOMA een accreditatie verkrijgt om dergelijke opleidingen voor haar leden te organiseren, zodat meer werknemers kunnen worden bereikt en hun een extra service wordt geboden.

6.3.7 Continentale objectieven Afrika

De evaluatoren konden elementen identificeren die het bereiken van specifieke doelstelling 14 illustreerden. De specifieke doelstelling werd als volgt gedefinieerd: *“De Afrikaanse vakbondspartners van het IFSI, versterkt door regionale en internationale vakbondsnetwerken, dragen bij tot de verdediging van de rechten van werknemers op nationaal, regionaal en internationaal niveau (in Benin, Ivoorkust, Kenia, DRC en Rwanda)”*.

Tijdens het programma organiseerde het IFSI momenten voor de uitwisseling van informatie en goede praktijken tussen partnerorganisaties, waardoor de samenwerking tussen Noord en Zuid werd vergemakkelijkt. Dit gebeurde bijvoorbeeld tijdens de bijeenkomsten van de Pan-Afrikaanse Conferentie (PANAF), maar ook tijdens thematische bijeenkomsten naar gelang van de door de vakbondsorganisaties kenbaar gemaakte behoeften. Deze uitwisselingen werden evenwel bemoeilijkt door de Covid-19 pandemie waardoor internationaal reizen niet mogelijk was.

Ook op specifieke doelstelling 15 [*Vakbonden in West-Afrika hebben een beter inzicht in de verbanden tussen de rechten van migrerende werknemers en mensenrechten en voeren nieuwe gemeenschappelijke beleidsmaatregelen en strategieën in om de eerbiediging van deze rechten via de sociale dialoog te versterken (in Benin, Burkina Faso, Ivoorkust, Guinee Conakry, Mali, Mauritanië, Marokko, Niger, Senegal en Togo)*] werd belangrijke vooruitgang genoteerd.

Er kan worden gesteld dat de nationale vakbonden prioriteit hebben gegeven aan het leggen van contacten met regeringsambtenaren, met name de uitvoerende en wetgevende macht, om te pleiten voor de kwestie van de rechten van migrerende werknemers. Zij deden dit door bezoeken af te leggen en te lobbyen om positieve officiële standpunten te verkrijgen over hun migratie-campagnekwesties, zoals visa bij aankomst voor alle Afrikanen. Ondanks de pandemie hebben alle landen in 2020 hun Internationale Migrantendagen ontwikkeld, met de bedoeling de kwestie te bespreken, het bewustzijn te vergroten en de aandacht van de regeringen te trekken. In Ivoorkust werd de internationale dag van de migranten herdacht met als thema: "Sociale cohesie: erkennen dat migratie iedereen ten goede komt".

In Niger is in aanwezigheid van de algemeen secretarissen van de vakcentrales gediscussieerd over het thema "Migratie en sociale rechtvaardigheid".

In Senegal organiseerde de Nationale Confederatie van Werknemers van Senegal (CNTS) de "Dag van uitwisseling en integratie met migrantenactoren en -gemeenschappen", waarop migranten hun getuigenissen gaven over de talrijke problemen in verband met de toepasbaarheid van de teksten die hun integratie met de realiteit van het veld bevorderen en de dagelijkse moeilijkheden.

Er zijn aanwijzingen dat vakbonden banden aanknoopte met door de staat geleide nationale migratieplatforms en allianties zijn aangegaan met maatschappelijke organisaties om hun betrokkenheid bij deze kwesties te bevorderen. In Benin, Senegal, Ivoorkust en Togo hebben de vakbonden actief samengewerkt met de maatschappelijke organisaties om lobby- en bewustmakingsactiviteiten te organiseren.

Deze samenwerking helpt de zichtbaarheid en de invloed van niet-overheidsactoren te vergroten. Overheidsactoren nemen vakbonden en maatschappelijke organisaties serieuzer en betrekken hen bij staatsactiviteiten. De pandemie heeft de moeilijkheden van migranten nog zichtbaarder gemaakt en heeft dit soort samenwerking een impuls gegeven.

Uit het literatuuronderzoek kan worden opgemaakt dat vakbonden verschillende mechanismen hebben ontwikkeld om migranten te helpen. Een voorbeeld hiervan zijn campagnes met verschillende thema's, hetzij visa, hetzij de vakbondsvorming van migranten of hun rechten als werknemers in een land. Migrant is vaak gevraagd rechtstreeks deel te nemen aan de uitvoering van activiteiten en evenementen die voor 2019 zijn gepland in Niger, Ivoorkust, Burkina Faso en Senegal. In 2020, met de pandemie, is in het kader van het project een heroriëntatie van de ondersteunende activiteiten voor migranten toegestaan om hun moeilijkheden aan te kaarten

In Ivoorkust bijvoorbeeld heeft het CSSP-CI gezondheids-, voedsel- en schoolkits geleverd, alsmede een reeks communicatie- en bewustmakingsessies. Migrerende werknemers werden geïnformeerd over de door de vakbonden aangeboden diensten en over barrièremaatregelen en overheidsbesluiten in reactie op de pandemie.

In Burkina Faso heeft het netwerk van organisaties (CNTB, ONSL, USTB en CSB) campagne-activiteiten uitgevoerd om "bij te dragen tot de weerbaarheid van intern ontheemden en migrerende werknemers", waaronder de distributie van maïsmeel, gel, bewustmakingsposters over Covid-19 en beschermende maskers, speciaal voor intern ontheemden.

In Niger is een actiecampagne van de vakbonden gevoerd om meer bekendheid te geven aan Covid-19. De activiteiten omvatten de productie van communicatiemateriaal, de productie van vloeibare zeep, hygiënische en ontsmettingsproducten, voorlichtings- en bewustmakingsmissies, voedseldistributie, enz.

Er kan worden vastgesteld dat de acties van het programma ertoe hebben bijgedragen dat het ITUC op internationaal niveau voor verschillende organisaties als een belangrijke speler op het gebied van migratie wordt erkend. ITUC-Africa is lid van het Raadgevend Comité Arbeidsmigratie (LMAC) van de Afrikaanse Unie. Ook wordt gemeld dat de aangeslotenen goede betrekkingen onderhouden met ontwikkelingsinstellingen in hun landen, waaronder de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en de Internationale Organisatie voor Migratie (IOM).

Er kan worden beoordeeld dat het programma zich heeft ingespannen om op nationaal niveau platforms voor uitwisseling over de situatie van migrerende werknemers tot stand te brengen.

In Benin bijvoorbeeld telt het uitwisselingsplatform voor de situatie van migrerende werknemers, de Réseau des Organisations Syndicales pour la Défense des Travailleurs Migrants au Bénin (ROSYD-TM), verschillende nationale organisaties, zoals: CSA-Benin, CGTB, UNSTB, COSI-Benin, CSUB, CSPIB. Het platform organiseerde bewustmakingsessies voor migranten, die dit ten zeerste waardeerden en zich meer geïntegreerd voelden in vakbondsacties in het land.

In het algemeen hebben de nationale platforms met het contactpunt goed gefunctioneerd, hoewel de doeltreffendheid ervan niet in alle landen gelijk was. Met Covid-19 was het echter moeilijker om uitwisselingen van goede praktijken en bezoeken ter plaatse uit te voeren. Als gevolg daarvan is bijvoorbeeld de geplande fusie tussen de twee Afrikaanse migratieplatforms, het Mediterranean-Sub-Saharan Migration Trade Union Network (MSMN) en het African Trade Union Migration Network (ATUMNET), die tot een veel effectievere structuur had moeten leiden, uitgesteld.

De pandemie heeft de vakbondsleiders duidelijk gemaakt hoe belangrijk een betere sociale bescherming van migrerende werknemers is en er zijn enkele acties ondernomen, zoals in Benin, waar migrerende werknemers na vakbondsonderhandelingen zijn opgenomen in de nieuwe ARCH-regeling voor sociale bescherming.

6.3.8 Continentale objectieven Latijns-Amerika

Eerste Latijns-Amerikaanse objectief werd als volgt geformuleerd "De partnervakbondsorganisaties van het IFSI in Latijns-Amerika en het Caribisch gebied dragen, gesterkt door hun regionale en internationale netwerken, bij tot de verdediging van de rechten van werknemers op nationaal en regionaal niveau."

Om de sociale dialoog te verbeteren, heeft het programma in 2017, 2018 en 2019 nationale workshops georganiseerd over het belang van de vakbeweging en waardig werk. Een cursus over PLADA (Plataforma del Desarrollo de las Américas) werd voorbereid door CSA in samenwerking met vakbondsorganisaties en was gericht

op jongeren, zodat zij zich beter zouden kunnen organiseren en hun rechten beter zouden kennen. In de cursus werd specifiek ingegaan op het belang van collectieve overeenkomsten en hoe vakbondsstructuren kunnen worden georganiseerd. Uit de gevoerde gesprekken is gebleken dat CSA momenteel geen zicht heeft op collectieve overeenkomsten die op nationaal niveau zijn gesloten.

Uit de evaluatie is gebleken dat het programma inspanningen heeft geleverd met betrekking tot de internationale mobilisatie van de Latijns-Amerikaanse vakbonden, bijvoorbeeld door de oprichting van discussiegroepen tussen België en Latijns-Amerikaanse landen en maatschappelijke organisaties om de samenwerking tussen hen te versterken. Het programma ondersteunde ook vakbondsdiscussies over de ontwikkeling van het vredesakkoord in Colombia na de ondertekening in 2016 en ondersteunde ook vakbondseisen in dat land.

Volgende belangrijke events werden genoteerd:

2017: organisatie van een workshop met vrouwelijke vakbondsleden en hun deelname aan de 2e ITUC Wereldvrouwenconferentie in Costa Rica.

2018 : Deelname van verscheidene vakbondsorganisaties aan het Sociaal Wereldforum in Brazilië met een specifieke IFSI-workshop om monitoringinstrumenten (zoals TUDEP) en de situatie van jonge werknemers in deze landen te bespreken, alsook strategieën om hen bewust te maken, te motiveren en op te leiden.

2019: CSA en IFSI organiseerden samen twee bijeenkomsten in Colombia (Bogotá):

Van 5 tot 7 november 2019: ontmoeting tussen jonge Latijns-Amerikaanse en Belgische vakbondsmensen om ervaringen uit te wisselen. Tijdens deze bijeenkomst werd ook de jongerenorganisatiecampagne "Dame esos cinco" versterkt. De debatten werden georganiseerd rond thema's zoals de "uberisering" van de arbeid, milieurechten, demonstratie van methoden en acties die specifiek zijn voor elk deelnemend land. Andere activiteiten, zoals werkgroepen om de verschillende thema's te bespreken, werden uitgevoerd.

Van 8 tot 10 november 2019: samen met SOLIDAR en Friedrich Ebert Stiftung (FES) werd een uitwisselingsbijeenkomst georganiseerd tussen CSA, Latijns-Amerikaanse en Europese vakbonden en het maatschappelijk middenveld uit Midden-Amerika en het Andesgebied. Aan het eind hebben de organisaties een document en een Europese routekaart voor de vakbonden opgesteld, die gericht zijn op versterking van hun coördinatie en complementariteit.

Getuigenis van een jonge deelnemer aan de bijeenkomst:

"We hadden de kans jonge vakbondsleden te ontmoeten uit landen met een verschillende sociale realiteit: sommige hebben gewelddadige politieke systemen, nationale situaties waarin alles wat we in Europa kennen nog moet worden opgebouwd. Door deze onvergetelijke internationale ervaring zijn wij gesterkt in onze zekerheden: wij moeten alles in het werk stellen om ons sociale stelsel en het behoud van de mensenrechten in Europa te behouden en te verbeteren, wij moeten onze steun en al onze energie geven om onze kameraden te helpen hun legitieme eisen ingewilligd te krijgen.

2020: er werd een webinar georganiseerd om de gevolgen van de pandemie voor jongeren te bespreken met andere mondiale vakbondsorganisaties, Union Syndicale Fédérale (PSI), UNI Global Union, Industri-All en de IAO.

Er konden ook enkele voorbeelden van regionale samenwerking worden vastgesteld, zoals de samenwerking tussen een vakbond uit de Colombiaanse oliesector en een vakbond uit de Peruaanse bouwsector, die ervaringen hebben uitgewisseld. Ook samenwerkingen op internationaal niveau werden tot stand gebracht, zoals CUT Honduras dat in 2020 een webinar heeft gehouden met FES (Friedrich Ebert Stiftung - Duitsland).

Tijdens het programma zijn inspanningen geleverd om de vakbondsorganisaties van de partners in staat te stellen deel te nemen aan internationale evenementen. Er zijn al enkele voorbeelden genoemd, maar in de evaluatie wordt ook gewezen op de continentale conferenties van het ITUC (Internationaal Verbond van Vakverenigingen) in 2020 over "Transforming and Strengthening the Union to Represent and Organise the Whole Working Class" en in 2021 over "Trade Union Communication".

De tweede Latijns-Amerikaanse doelstelling betrof: "Jonge Latijns-Amerikaanse werknemers worden beter vertegenwoordigd en verdedigd door vernieuwde vakbonden dankzij de bijdrage van jonge leiders".

In de interviews kon worden nagegaan dat CSA niet op de hoogte is of alle partnerbonden in de landen een jeugdafdeling of -functionaris hebben, maar het is duidelijk dat er inspanningen werden gemaakt om dit overal te verwezenlijken.

In feite steunt de CSA het Latijns-Amerikaans Comité van Jonge Arbeiders in de landen en de partnerorganisaties. In Ecuador, Honduras, de Dominicaanse Republiek, El Salvador en Peru hebben de vakbonden vertegenwoordigingen van jongeren. De CSA spant zich ook in om ervoor te zorgen dat jongeren op haar congressen vertegenwoordigd zijn, aangezien zij een minimum van 15% aan jonge deelnemers vereist.

CSA heeft geen zicht op het aantal jeugdleden in vakbonden op nationaal niveau. Uit de gevoerde gesprekken kon echter worden opgemaakt dat de vakbonden als gevolg van de pandemie veel leden, waaronder jongeren, hebben verloren.

Opleiding was een van de zwaartepunten van het programma geweest (met name de opleiding van opleiders die het in hun land moeten overnemen), zoals

In Ecuador bijvoorbeeld hebben jongeren cursussen gevolgd en het virtuele platform van het netwerk van vakbondsscholen bekeken. Het is betreuenswaardig dat de meeste jongeren mannen waren.

Getuigenis:

"Onze inspanningen om het vakbondsnetwerk te versterken, hebben ons ook in staat gesteld enkele belangrijke kwesties te identificeren en te prioriteren, zoals de transformatie van de informele economie. De sociale dialoog is de hoeksteen van deze transformatie. Vakbonden moeten samenwerken en streven naar synergie, sterke allianties en samenwerking om te kunnen lobbyen en pleiten voor de integratie van sociale rechten van informele werknemers en om een sterke partner te zijn in de dialoog met regeringen".

In Nicaragua is de cursus afstandsonderwijs voor jonge werknemers "Vakbondsbeveiliging in duurzame ontwikkeling" en het PLADA-platform uitgevoerd, met als doel voorstellen voor een nieuw ontwikkelingsmodel te genereren en de vakbeweging te verrijken met leiderschap van jongeren. De cursus duurde 2 maanden en omvatte 5 verschillende modules, zoals "youth advocacy" en de milieudimensie in hun werk.

Er zijn pogingen ondernomen om jongeren meer te betrekken bij beleidsvoorstellen van de overheid en verantwoordelijk te maken voor projecten in vakbondsorganisaties en -evenementen. Zo was er in 2020 tijdens de door de TUCA georganiseerde Continentale Conferentie een aanzienlijke deelname van jongeren uit aangesloten vakbondscentra om de actieprioriteiten van de vakbonden te bespreken.

Om de deelname van jongeren aan de sociale dialoog in de context van de pandemie te versterken, heeft CSA in 2020 een reeks van vier webinars georganiseerd, één regionaal en vier nationaal (in de Dominicaanse Republiek, Honduras en El Salvador); een reeks podcasts met interviews met jongerenvertegenwoordigers van de bij CSA aangesloten vakbondscentra; de productie van het tijdschrift "Nuestras Voces" (Onze stemmen); een reeks van vijf video's over de campagne "Dame esos Cinco"; diverse communicatiematerialen voor de sociale netwerken van jonge werknemers van CSA; en tien video's met interviews met jonge werknemers. Al deze activiteiten werden ontwikkeld in virtuele modus en in de sociale netwerken van CSA en zijn jongeren.

6.4 Effectiviteit: Transversale Thema's Gender & Milieu

EV.4. Zijn transversale thema's effectief behandeld tijdens de implementatie?

6.4.1 Gender

Het thema gender was een van de centrale thema's en doelstellingen in alle specifieke objectieven van het programma 2017-2022. De rode draad hierbij was om meer vrouwen te betrekken bij de opleidingen en de participatie van vrouwen in de partnervakbonden te verhogen. Dit enerzijds door het verhogen van het aantal vrouwelijke leden en anderzijds door vrouwen te laten doorstromen naar in leidinggevende posities binnen de partnervakbonden. Ook gender gerelateerde thema's zoals zwangerschapsverlof, bescherming van zwangere vrouwen in de werkplaatsen en gender based violence kregen bijzonder veel aandacht in de verschillende landenprogramma's.

De integratie van vrouwen (en trouwens ook van jongeren) is diep in het *Bénin* programma verankerd en is zeer expliciet. In de informele sector zijn vrouwen en jongeren talrijker en het programma heeft met de studiekringen meer vrouwen bereikt. Veel vrouwen nemen grote verantwoordelijkheid in de organisatie van de studiekringen. In de studiekringen wordt onder meer een quotum voorgesteld voor de deelname van vrouwen aan onderwijsactiviteiten. De partners is gevraagd om bij de deelname aan deze activiteiten minimaal 30% vrouwen te betrekken, om te zorgen voor een gelijke en gedeelde bewustwording en de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen. De studiekringen garanderen vrouwelijke werknemers niet alleen toegang tot basisonderwijs en dus verbetering van hun basiskennis (b.v. boekhouden) en specifieke kennis (b.v. rechten op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk), maar ook de mogelijkheid om volledig deel te nemen aan het democratische leven van de vakbondsstructuur. Bovendien, is als gevolg van het programma ongeveer 40% van de leden van het bestuur van de UNSTB-vrouw.

Ook in *Ivoorkust, Kenia, Rwanda en RDCongo* kon worden vastgesteld dat de vrouwelijke participatie aan vakbondsactiviteiten, als gevolg van het programma zijn gestegen alhoewel er nog geen volledige ratio-afspiegeling werd gerealiseerd. In Kenya werden ook uitdrukkelijk vrouwelijke trainers en mentors geëngageerd waardoor vrouwen in meer leidinggevende posities terechtkwamen. In Rwanda werden initiatieven ontwikkeld om crèches te voorzien op de theeplantages waardoor de vrouwelijke theeplukkers niet alleen productiever werden (dus een hoger inkomen genereerden), maar ook met een gerust gemoed aan de slag konden gaan. Er werden ook stappen gezet om de toegang tot de bouwsector voor vrouwelijke arbeidsters aantrekkelijk te maken. Het programma is er alvast in geslaagd om de vrouwelijke arbeidsparticipatie in deze sector te vergroten.

Bij de *Indonesische vakbonden* is de vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende posities sterk toegenomen, alhoewel er nog geen volledige weerspiegeling is in vergelijking tot de ledenratio's en de ratio's van de vrouwelijke tewerkstelling in de TGSL-sectoren. De drie vakbonden hebben veel activiteiten uitgevoerd waarbij bestuurders of leden betrokken waren om te bevorderen dat de vertegenwoordiging van vrouwen in de leidinggevende structuur van de drie vakbonden verder zou toenemen, zoals het houden van vrouwenconferenties, thematische workshops zoals CAO-onderhandelingstraining, leiderschapstraining.... De deelname van vrouwen aan vakbondsactiviteiten blijft toenemen, evenals het aantal vrouwelijke leiders, vooral op bedrijfsniveau, van wie er velen tot leider op de werkplek zijn gekozen. Er zijn ook veel vrouwelijke bestuurders op bedrijfsniveau die betrokken zijn bij de CAO-onderhandelingen en bij het opstellen van CAO's. Vakbonden proberen ook te strijden voor een veilige omgeving en situatie voor vrouwelijke werknemers zodat ze hun engagement binnen de vakbonden kunnen blijven opnemen. Ook de perceptie bij de mannelijke vakbondsleiders lijkt te zijn gewijzigd. Tegenwoordig zijn veel mannelijke leiders bereid om met vrouwelijke leiders samen

te werken om de arbeidsomstandigheden op de werkplek te verbeteren. Hoewel sommige vrouwen nog steeds posities bekleden die gebaseerd zijn op "gender-vooroordelen" zoals secretaris, penningmeester, is dit een kans om andere strategische posities te bereiken. Vrouwelijke bestuurders beseffen steeds meer dat zij belangrijk zijn bij de opbouw van vakbonden. Momenteel hebben steeds meer vrouwelijke bestuurders en leden het vertrouwen om in het openbaar te spreken, zowel in interne en externe forumvergaderingen als in demonstraties die door vakbonden worden gehouden. Deze vrouwelijke bestuurders zijn niet alleen in staat om te spreken over werknemersrechtenkwesties in het algemeen, maar zij spreken ook over vrouwenkwesties en andere kwesties die voor alle werknemers van belang zijn.

Zoals hierboven werd geïllustreerd zijn er in alle landen belangrijke stappen gezet naar een grote participatie van vrouwen in alle geledingen van de vakbonden. Er is echter nog een weg af te leggen om tot een gelijke participatie van vrouwen te komen. Het valt dus aan te bevelen dat de reeds geleverde inspanningen, die resultaten hebben opgeleverd verder te zetten.

6.4.2 Environment

De belangrijkste resultaten op het vlak van milieu werden geboekt binnen de het opzetten, ontwikkelen en ondersteunen van de OHS-comités waarbij gezondheid en veiligheid natuurlijk de belangrijkste overlegtopics zijn en waarbij aspecten van milieu aandacht kregen.

Niettemin dient te worden opgemerkt dat milieu en klimaatverandering geen centraal en belangrijk aandachtspunt was in alle programma's. Dit is een aandachtspunt en dient geredieerd te worden in het nieuwe programma.

6.5 Duurzaamheid

EV.6. Na de beëindiging van het programma, zullen de partners duurzaam de resultaten van het programma blijven continueren

Financiële duurzaamheid

Vakbonden zijn grotendeels afhankelijk van lidmaatschapsgelden om hun werking te financieren. In moeilijke economische tijden en als gevolg van onverwachte crises (zoals Covid-19) kan het moeilijk zijn om de ledenaantallen op peil te houden en grote wervingscampagnes voor nieuwe leden op te zetten. Niettemin slaagden alle vakbondspartners van IFSI-ISVI erin meer leden te werven en dus hun financiële draagkracht te vergroten. Zonder Covid-19 was de ledengroei ongetwijfeld nog sterker gegroeid. Immers sommige sectoren waarin de partners van het programma op hebben ingezet, werden bijzonder hard getroffen door Covid-19 (bijvoorbeeld bouwsector en TGSL). Het blijven mobiliseren en rekruteren van nieuwe leden moet de financiële duurzaamheid van de vakbonden in de toekomst nog vergroten, zodat ze hun activiteiten duurzaam en zelfstandig kunnen blijven ontplooiën. Het valt volgens de evaluatoren ook te onderzoeken of een diversificatie van inkomsten mogelijk is. Dit zou bijvoorbeeld kunnen door bijkomende betaalde diensten te ontwikkelen en/of door bijkomende internationale donoren aan te trekken.

Een ander element inzake financiële duurzaamheid is de methodologie van de studiekringen. De kosten voor de organisatie van deze studiekringen is bijzonder gering omdat ze hoofdzakelijk worden uitgevoerd door vrijwilligers. De verdere uitrol van deze methodologie (of uitrollen op grotere schaal) lijkt daarom vanuit het oogpunt van financiële duurzaamheid aan te bevelen.

Verder heeft de oprichting van een aantal coöperaties (zoals bijvoorbeeld in de cacaosector in de Ivoorkust) ertoe bijgedragen dat inkomen van de boeren is gestegen en dat ze macht hebben verworven om te onderhandelen over de prijszetting (weliswaar op lokaal niveau).

Een interessante goede praktijk kon ook worden vastgesteld in RDC, waar stewards die door het programma werden opgeleid, besloten om 10 procent van hun dagvergoeding te storten in een gemeenschappelijk fonds. Dat fonds dient vervolgens om vormingsactiviteiten te continueren.

Technische duurzaamheid & Sociale duurzaamheid

Het IFSI-ISVI-programma heeft bijgedragen tot de technische duurzaamheid van de partners. De talrijke opleidingen hebben de capaciteiten van de vakbondsleiders aanzienlijk vergroot. Deze vaststelling kon tijdens de missies in detail worden geverifieerd.

Meer in het bijzonder is het van belang te wijzen op de toegenomen capaciteit op het gebied van de sociale dialoog. Honderden vakbondsleiders werden opgeleid om effectieve sociale dialogen te initiëren. De resultaten van deze opleidingen leidden in veel gevallen tot nieuwe, verbeterde collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) geleid.

Dankzij het programma werden duizenden werknemers en vakbondsleden gevormd inzake arbeidsrechten en sociale bescherming. De trainingen hebben ook de onderhandelingsvaardigheden van de vakbondsleden worden vergroot. Deze opgedane kennis en vaardigheden zijn verworven en wordt in de praktijk toegepast op het bedrijfsniveau en verder doorgegeven in de studiekringen. Het toepassen van de vaardigheden en kennis dragen tenslotte bij tot het afsluiten van (betere) CAO met betere arbeids- en loonvoorwaarden.

Het programma heeft ook opleiders opgeleid (ToT) die zelf opleidingen zijn beginnen geven zonder rechtstreekse tussenkomst van het programma. Daardoor wordt de kennis en vaardigheden duurzaam doorgegeven aan de deelnemers van nieuwe trainingen.

De impact van de methodologie van de studiekringen als een informele onderwijsmethode voor volwassenen kan niet worden onderschat op het vlak van technische (én sociale) duurzaamheid. In het algemeen wordt ook de flexibiliteit met betrekking tot de plaats van organisatie goed begrepen (op elke plaats, op de werkplek, in vakbondskantoren, buurthuizen, op de binnenplaatsen van huizen, onder bomen, of op elke andere plaats die zowel de deelnemers als de leiders van de studiekring, die in sommige gevallen als facilitators worden beschouwd, past). Deze methode van levenslang leren is goedkoop en aangepast aan een omgeving van heersende armoede in de informele economie. Het bevordert ook actiegerichte probleemidentificatie, -analyse en -oplossing.

De vakbondsleiders die aan de studiekringen hebben deelgenomen, zijn goed opgeleid. Zij getuigen allen van een echte emancipatiemethodologie die zowel persoonlijke als professionele ontwikkeling mogelijk maakt, hetzij binnen de vakbondsstructuur, de werkplek of de gemeenschap. Hieruit blijkt dat de positieve resultaten talrijk zijn, zowel kwantitatief als kwalitatief. Het draagt ook bij tot de ontwikkeling van een bewuste vakbeweging.

De opleidingen die binnen het programma werden georganiseerd worden als bijzonder succesvol bekeken, ook door buitenstaanders. Er zijn gevallen geïdentificeerd (bijvoorbeeld in RDCongo en Bénin) waar de handboeken en methodologie door andere vakbonden worden overgenomen (spill-over effecten)

Het is ook belangrijk te benadrukken dat de verschillende programma's in grote mate hebben bijgedragen tot de emancipatie van vrouwelijke werknemers en vrouwelijke vakbondsleiders. Uit de bezoeken ter plaatse is duidelijk gebleken dat het programma heeft bijgedragen tot de emancipatie van vrouwen. Vrouwen hebben ook meer leidinggevende posities gekregen in de meeste partnerbonden. In de meeste gevallen zijn er quota opgenomen in de beleidsdocumenten van de vakbonden. De evaluatoren hebben ook bevestigd dat het aantal vrouwelijke leden in leidinggevende functies aanzienlijk is toegenomen. Al deze elementen samen doen ons geloven dat de stijgende participatie van vrouwen binnen vakbonden een duurzaam feit is. Er is nog een weg te gaan om volledige gelijke participatie te bereiken, maar de eerste verbeteringen zijn zichtbaar en zijn naar onze mening duurzaam verankerd.

6.6 Covid-19

EV.7. Hoe hebben partners hun werkingen aangepast ten gevolge van covid-19 pandemie en welke lessen zijn getrokken in functie van capaciteitsversterking en doeltreffendheid van het programma?

In alle partnerlanden had de Covid-19 pandemie verstrekende gevolgen waardoor aanvankelijk veel activiteiten werden stilgelegd om nadien in aangepast vorm terug op te starten. *Een voorbeeld uit Ivoorkust (dat exemplarisch is) toont de uitdagingen waarmee de vakbonden te maken hadden. Uit een oogpunt van opleiding en bewustmaking werden, gezien de beperkingen die de gezondheidsautoriteiten van het land hebben opgelegd om de verspreiding van de ziekte te beperken, beperkende maatregelen genomen, waarbij Abidjan van de rest van het nationale grondgebied werd afgescheiden. De uitwisseling van ervaringsbezoeken tussen de twee voedsel- en landbouwfederaties kon niet worden voortgezet. De beperkingen op de toegang tot de fabrieken waren zo streng dat leden van de landbouwsector geen toegang meer hadden tot de fabrieken voor bezoeken. Daarom werden de opleidingen gemoduleerd en werd het aantal personen dat voor een opleiding of bewustmakingssessie was gepland, herzien. Een opleiding die in één dag kon plaatsvinden, werd dus in 3 dagen gegeven als gevolg van deze modulatie of aanpassing aan Covid 19. In dezelfde geest hebben extra aankopen de begroting beïnvloed, zoals de aankoop van maskers en hydroalcoholische gels om handen te desinfecteren tijdens bewustmakingssessies en opleidingen. In de landbouwsector bijvoorbeeld werden de opleidingen die vroeger in zalen werden gegeven, nu buiten de zalen in de schaduw gegeven, op dekzeilen waar voldoende afstand kon worden gehouden. De verstrekte opleidingen omvatten onder meer covid 19 beschermingsopleidingen. De activiteiten liepen in het begin vertraging op, maar op den duur, naarmate de situatie verbeterde, werden de vertraagde activiteiten allemaal uitgevoerd en werden de doelstellingen bereikt.*

In het algemeen kan er gesteld worden dat de meeste activiteiten in aangepaste vorm werden uitgevoerd en dat de meeste vooropgestelde doelen konden worden bereikt.

Uit de door FocusUP georganiseerde survey blijkt dat alle vakbonden hebben leren werken met digitale vormen van vergaderen. Ze geven ook aan dat er mengvormen van digitaal en live werken zullen blijven bestaan. Het is wel belangrijk om aan te geven dat in de meeste Afrikaanse partnerlanden niet alle stakeholders over behoorlijk ICT-materiaal beschikken en vaak ook niet altijd toegang hebben tot snelle internetverbindingen. Dit bemoeilijkt uiteraard het digitaal werken en zorgt ervoor dat het niet op grote schaal en in alle regio's van de landen kan worden uitgerold. Indonesië vormt hierop een uitzondering. Men slaagde erin om digitale webinars te organiseren die door een groot aantal vakbondsleiders en werknemers kon worden gevolgd. In Indonesië werd ook massaal ingezet op de sociale media om werknemers te informeren rond beschermingsmaatregelen.

Alle vakbonden gaven in de survey aan dat ze leden hebben verloren tijdens de Covid-19 pandemie. Mensen werden ontslagen of kwamen zonder werk te zitten, waardoor ze geen middelen meer hadden om hun vakbondsbijdragen te betalen. Nadien herstelde de lidmaatschapsaantallen enigszins. Aangezien alle partners hun doelstellingen inzake ledengroei behaalden, kan er logisch worden verondersteld dat de aangroei van leden nog groter zou zijn geweest mocht Covid-19 zich niet hebben voorgedaan.

Uit de survey bleek ook dat de vakbonden inschatten dat veel van hun leden en doelgroepen zwaar inkomensverlies hebben geleden als gevolg van de pandemie. Het blijft af te wachten of er een herstel van dit verlies in de toekomst zal optreden. Het is voor de vakbonden belangrijk om dit te blijven monitoren.

Alle vakbonden in alle landen gaven ook aan dat er tijdens de Covid-19 pandemie sterk is ingezet op de aankoop van beschermingsmaterialen en deze te verspreiden onder de leden. Verder werd er ingezet op sensibiliseringscampagnes die de leden (en de bredere bevolking) informeerden over de mogelijke beschermingsmaatregelen tegen Covid-19. Dit bood de vakbonden ook een kans om hun relevantie aan te tonen.

7 Conclusies

De evaluatoren beoordelen het programma 2017-2021 als bijzonder relevant. Het programma is in lijn met de prioriteiten van de Waardig Werk agenda. Het programma werd vanuit de partners in de verschillende partnerlanden opgebouwd en vertrekt daardoor vanuit de specifieke noden van de lokale partnervakbonden en eindbegunstigden (kwetsbare werknemers). Deze noden zijn duidelijk geïdentificeerd en bleven doorheen het programma geldig. De uitvoering van het programma leverde goede resultaten op, maar het werk is nog niet af. Daarom bevelen de evaluatoren een voorzetting van de programma's aan zodat de capaciteiten van de partnervakbonden verder versterkt kunnen worden en dat ze ledengroei kunnen blijven realiseren (zie aanbeveling 1).

IFSI-ISVI werkt niet met lokale coördinatoren en administratieve ondersteuning en zet dus geen expats in voor de uitvoering van haar programma's. Veel activiteiten worden gerealiseerd door vrijwilligers. Daardoor is de personeelskost eerder aan de lage kant (+/- 20% overhead) en wordt de grootste kosten gemaakt bij de effectieve uitvoering van opleidingen/trainingen en andere activiteiten. De evaluatoren konden vaststellen dat die niet altijd de inhoudelijke voortgangsrapportering ten goede komt. Volgens de evaluatoren dient er daarom een kritische screening te gebeuren of de effectiviteit van het programma niet kan worden verhoogd door een betaalde lokale coördinator te engageren (zie aanbeveling 7).

Bijzonder efficiënt en effectief is de methodologie van studiekringen (Study Circles). De kost per deelnemer wordt geraamd op +/- 20 USD, wat bijzonder laag is in vergelijking tot andere vormingsprogramma's. De deelnemers en partnervakbonden beschouwen deze methodologie als bijzonder effectief. Veel leden en vakbondsleiders kunnen door deze studiekringen worden bereikt en gevormd, wat in vele gevallen resulteerde in beter sociaal overleg. De evaluatoren bevelen aan om deze methodologie te continueren en verder uit te rollen (zie aanbeveling 2). Het succes van deze formule wordt ook aangetoond door de expliciete vraag van partners om de handboeken die gebruikt worden tijdens deze studiekringen te vertalen in de lokale talen (zie aanbeveling 2).

De evaluatoren stelden vast dat de monitoringcapaciteit van de partners sterk varieert, waardoor de rapportering op de outcomes en resultaten niet overal dezelfde kwaliteit had. IFSI-ISVI beschikte over goede monitoringtools (zowel op het vlak van de veranderingstheorie, outcomes en outputs) en ontwikkelde een methodologie op het vlak van outcomeharvesting). Het verdient echter de aanbeveling om deze monitoringcapaciteiten van de partners te blijven versterken in het toekomstige programma (zie aanbeveling 6). Dit houdt ook in om goede praktijken en het proces tot het bereiken van goede praktijken beter in kaart te brengen (zie aanbeveling 5)

In het algemeen concluderen de evaluatoren dat de meeste specifieke objectieven werden bereikt. Duizenden leden en vakbondsleiders werden gevormd waardoor vakbonden zich beter konden organiseren en meer leden konden werven tijdens de programmaduur. Deze vormingen resulteerden ook in betere sociaal overleg dat in veel gevallen leiden tot betere CAO's die de arbeidsomstandigheden (loonvoorwaarden en andere arbeidsomstandigheden voor de betrokken werknemers vergroten. Ook op het vlak van vrouwelijke vertegenwoordiging en betrokkenheid bij de vakbonden werden heel belangrijke stappen gezet. Meer vrouwen zijn vertegenwoordigd in de vakbond en meer vrouwen nemen leidinggevende posities op. De evaluatoren beschouwen deze groter worden participatie ook als een duurzaam gegeven want opgenomen in interne beleidsdocumenten van de vakbonden.

Tenslotte stellen de evaluatoren vast dat de financiële duurzaamheid van de partnervakbonden is gestegen omwille van stijgende ledengroei. Veel partnervakbonden blijven financieel kwetsbaar en dus ledengroei blijft een belangrijk werkpunt voor het volgende programma en een strategie voor inkomensdiversificatie dient te worden onderzocht (zie aanbeveling 1). Ook op het vlak van technische en sociale duurzaamheid werden goede resultaten bereikt. De talrijke opleidingen hebben geleid tot beter opgeleide vakbondsleiders die hun competenties beter kunnen inzetten in het sociaal overleg wat leidt tot betere CAO's die daardoor belangrijke

verbeterde sociale omstandigheden voor de werknemers genereren. De stijgende competenties hebben ook bijgedragen tot beter beheer van de vakbonden zelf waardoor vakbonden professioneler zijn georganiseerd en hun meerwaarde voor de werknemers kunnen aantonen.

De evaluatoren beoordeelt dus dat IFSI-ISVI in algemene termen de vooropgestelde specifieke doelstellingen heeft behaald, zoals geformuleerd in de programmadocumenten. De performantiescores, geleerde lessen en interne monitoringrapporten worden door de evaluatoren gevalideerd.

8 Annex 1. Lijst van activiteiten

Zendingsagenda Ivoorkust

Jour	Heure	Agenda	Participants
21 Mars	09h00 – 12h30	Réunion avec Comité de Projet	7 membres Comité de projets
	13u30 – 16h00	Réunion avec FENSTIAA-CI + coordinatrice	3,4 ou 5 participants FENSTIAA-CI + Coord
22 Mars	09h00 – 12h30	Réunion avec FEDENASAC.CI + coordinatrice	3,4 ou 5 participants FEDENASAC.CI + coord
	13h30 - 16h00	Réunion avec coordinatrice + Secrétaires Fédérales de FENSTIAA-CI et FEDENASAC.CI	3 participants
23 Mars	09h00 -16h00	Appels téléphoniques ou digital avec des leaders des syndicats de base non représentée dans le comité de projet (p.ex. Olam, synappcci, etc.)	

Zendingsagenda RDCongo

DATE	N°	ACTIVITÉ	LIEU
Lundi 28/2/2022am	1	Rencontres avec Jean-Pierre Kimbuya, secrétaire général du COSSEP et Coordinateur duUFF/IFSI, Rencontre avec Jean-Pierre KIMBUYA et Guy KUKU (Président de la CDT)	Bureaux COSSEP Bureaux CDT
	2	Paul KELE ELANGA/UNTC	Bureau COSSEP
	3	Wandjo, SECAD/COSSEP	Bureau COSSEP
	4	Claude Intsulu, (COSSEP) Coordinateur adjoint Formation UFF	BureauC OSSEP
	5	Interview avec Isabelle Kapinga de la CDT Coordinatrice adjointe UFF	Bureau COSSEP
PM	6	Interview avec KALENGE /CDT (Point focal mines) Interview avec Crispin KASONGO/CDT (Assistant Financier du Projet)	Bureaux COSSEP Bureaux COSSEP
	7	Rencontre avec Tharcisse Nabu (UNTC)	Bureaux de l'UNTC
Mardi 1/3/2022 AM	8	Interview avec Bomans (CDT)	Bureaux de l'UNTC
	9	Thérèse Mbombo (COSSEP)	Bureaux de l'UNTC
PM	10	Interview avec Monsieur Jean-Paul NKUR	Bureaux de la CDT
	11	Claude Intsulu (COSSEP)	Bureau COSSEP
Mercredi. 3/3/2022AM	16	Groupe de discussion 1 – sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs	Bureaux COSSEP
Mercredi. 3/03/2022 PM	21	Groupe de discussion 2 – sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs	Bureaux COSSEP
Jeudi 4/03/2022 AM	26	Groupe de discussion 3 - sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs	Bureaux COSSEP

	31	Groupe de discussion 4 - sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs	Bureaux COSSEP
Vendredi 5/03/2022		Restitution	Bureaux COSSEP

Zendingsagenda Bénin

LUNDI 28 FEVRIER 2022 :

9h : Prise de contact et présentation des objectifs de la mission d'évaluation avec les politiques et les coordinations (SG/CSA-Bénin, SG/UNSTB, Coordination CSA-Bénin, UNSTB et PANAF et échanges sur le contexte politique et syndical au Bénin ont pris part :

N°	Nom & Prénom	Structure	Contacts	Observations
1	CHOUPA Wilfried	CSA-Bénin	97476720	RAS
2	YAVOHEDJI Robert	CSA-Bénin	97640479	RAS
3	TOSSA Guillaume	PANAF	97641806	RAS
4	COCO Gysmèle	UNSTB	97113287	RAS
5	AFFEWE K. Appolinaire	UNSTB	61479189	RAS
6	AMOUSSOU Anselme	CSA-Bénin	97011857	RAS

10 h : Début Mission avec la CSA-Bénin

- Discussion de groupe avec les membres du CSA-Bénin

Rencontre et entretien avec la Directrice de la Santé au Travail (partenaire technique ; de la Direction Nationale de la Santé au Travail) : Madame Lucile BEDIE TOIHEN ; Tel :

- Prise de rendez- vous avec
 - o Bocovo Rock, participant à une formation en SST à Parakou : 97796819
 - o Nadia Elhadj BOUEYE, participante à une formation à Parakou : 97575693
 - o Marguerite DARATE, répondante des femmes de Natitingou de la CSA-BÉNIN, participante à plusieurs formations et plusieurs séances de sensibilisation en SST : 97112926

MARDI 1ER MARS 2022 : Poursuite et Fin de l'évaluation avec la CSA-Bénin (échanges avec des bénéficiaires) Entretiens avec :

- o Bocovo Rock, participant à une formation en SST à Parakou : 97796819
- o Nadia Elhadj BOUEYE, participante à une formation à Parakou : 97575693
- o Marguerite DARATE, répondante des femmes de Natitingou de la CSA-BÉNIN, participante à plusieurs formations et plusieurs séances de sensibilisation en SST : 97112926

NB : Marguerite DARATE n'étant plus disponible, le rendez-vous est renvoyé pour 8h30 le lendemain

MERCREDI 02 : Mission d'évaluation avec l'UNSTB (Au cours de la mission, échanges avec certains bénéficiaires)

- Entretien avec Marguerite DARATE
- Discussion de groupe avec les membres de l'UNSTB

- Entretien avec le Chef Service de la formalisation APIEX-Bénin : Monsieur ADJIBADE Kowiya, Tél : 97985333
- Prise de rendez-vous avec les syndicats membres de l'UNSTB

JEUDI 03 MARS 2022 : Mission d'évaluation avec l'UNSTB (Au cours de la mission, échanges avec certains bénéficiaires)

Discussion de groupe avec :

- Syndicat National des professionnels de tissage et de couture (SYNAPOTIC)
 - o DANSOU Marcel (UNSTB) : 97574446
- Syndicat National des coiffeurs et coiffeuses du Bénin (SYNACO-B)
 - o HOUNSOU Félicienne : 97136552
 - o SEWA Evelyne : 97549255
 - o ALAYODI Georgette : 97815817
- Entretien avec le président du syndicat des vulcanisateurs
 - o Ignace AHOUCANDJINOU ; Tél : 96926155/95842057
- Entretien avec le président des mécanicien moto du Bénin (SYNAMEMOB)
 - o ZANVO Anatole
- Discussion avec les femmes du marché de Cocotomey
 - o ADJAHO Marie Paul : 66624018
 - o OSSENI Roukayath : 97266525
 - o TIDJANI Idifatou : 65652397
 - o AWASSOUNON Justine : 96315637
 - o TCHIBOZO Jeanne : 97488765
 - o KAKPO Pélagie : 97321308
 - o WAMASSE Angèle : 94214688
 - o HOUNTO Lucile : 96023214

VENDREDI 04 : Mission d'évaluation avec PANAF (au cours de la mission, échanges avec quelques animateurs de cercles d'études)

- Discussion de groupe avec les membres de la coordination de PANAF :
 - o TOSSA Guillaume : 97641806/61414763
 - o AHITCHEME Bonaventure : 94194340
 - o HOUENOU Florence : 97354434
- Discussion de groupe avec les animateurs des cercles d'étude formés par PANAF
 - o KPONOUKON Elvis (UNSTB) : 66598539
 - o ZEKPON Florent (CSA-Bénin) : 97167424
 - o AVOKAN Victoire (UNSTB) : 96558424
 - o SODOKPA Chantale (CSA-Bénin) : 97698515
 - o ADJAGON Marc (CSA-Bénin) : 64709596
 - o DANSOU Marcel (UNSTB) : 97574446

Zendingsagenda Kenia

DATE	ACTIVITY	PLACE

Monday, 7th March 2022	ITF & DWU : project steering committee members Lubega Sebyala Munobwa: project coordinator with ITF Simon Sang, General secretary of DWU Musa Huka, project coordinator for DWU Matreda Mwakireti and David Katande, members of the steering committee.	ITF Africa Regional office Second Floor, Mara 2 Block, Eldama Park Peponi Road and Eldama Ravine Road Junction PO Box 66540 – 00800 Westlands – Nairobi Contact: Lubega Sebyala Munobwa – coordinator : Munobwa_LubegaSebyala@itf.org.uk Office: +254 20 374 27 74/5 Mobile: +254 786 38 39 18
Tuesday 8th March 2022	Meeting with KEWU: - Wycliffe Nyamwatta, General secretary - Esther Wambua, Administrator, together with Mr. Nyamwatta responsible for the implementation and follow up of the project. - Shop stewards - Officials who benefited from the project -	Place to be confirmed Contacts : Esther Wambua: +254 733 67 91 08 Wycliffe Nyamwatta: +254 733 77 86 10
Wednesday 9th March 2022		
Thursday 10th March 2022	COTU - Monica Mwikali Musau, Project coordinator, - Norbert Oloo & Irene Nyambura, trainers - Sam Osieyo, accountant - 4 study circle leaders.	Marble Arch Hotel, Lagos Road, Nairobi Contact: Monika Mwikali Musau, coordinator : +254 722 73 51 09
Friday 11th March 2022		

Zendingsagenda Rwanda

DATE	N°	ACTIVITÉ	LIEU
Lundi 21/02/2022 AM	1	Rencontres avec Africain Biraboneye, secrétaire général CESTRAR, Gaspard Mpakanyi, coordinateur projet dans les secteurs de la construction et du thé,	Bureaux de la CESTRAR Contacts: Africain.biraboneye@gmail.com – tel +250 785 39 82 72 (bureau) ou +250 788 58 70 73 (mobile)
	2	Jean de Dieu Bagirihirwe, Responsable de la mobilisation syndicale,	0783101210
	3	Interview avec Gaspard Mpokonyi	Mgaspard2020@gmail.com – tel: +250-788 482 337 www.cestrar.rw
	4	Interview avec Salima	0788844423

	PM	5	Rencontre Adra Batamuliza, vice-présidente de SY-PEPAP (syndicat des travailleurs des entreprises parastatales et privatisés du secteur du thé)	Bureau de la CESTRAR
Mardi 22/02/2022	AM	6	Rencontre avec Evariste Habyarimana, secrétaire général de STECOMA (construction)	Bureaux de STECOMA www.stecoma.org.rw
		7	Interview avec Mukashie Florentine	SG Adjointe STEKOMA
		8	Interview avec Monsieur Jean-Paul NKUR	Membre du CESTAR 0784642264
		9	Interview avec Sibemana Joseph	Coordinateur régional STECOMA 0788406248
		10	Interview avec Akayezu Laurence-Marie	SG Adjointe STECOMA 0784458350
	PM		Rencontre avec Jérémie Nsengiyumva, secrétaire général de STAVÉR (syndicat des travailleurs de l'agriculture et élevage)	Bureau de STAVÉR
Mercredi 23/02/2022	AM	15	Groupe de discussion 1 – sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs du secteur du thé	Bureaux CESTRAR
Mercredi 23/02/2022	PM	20	Groupe de discussion 2 – sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs du secteur du thé	Bureaux CESTRAR
Jeudi 24/02/2022	AM	25	Groupe de discussion 3 - sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs du secteur de la construction	Bureaux CESTRAR
		30	Groupe de discussion 4 - sous forme d'atelier - avec 5 des bénéficiaires directs du secteur de la construction	Bureaux CESTRAR
Vendredi 25/02/2022			Restitution	Bureaux CESTRAR

Zendingsagenda Indonesië

Day/Date	Agenda	Participants
Monday, 7 March	Discussion with Project Coordinator	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate FocusUp
Tuesday, 8 March	Discussion with Steering Committee BBTk Project 2021	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate, FocusUp ▪ SC Garteks (2 persons) ▪ SC SPN (3 persons) ▪ SC GSBI (2 persons) <p>Total 9 persons</p>
Wednesday, 9 March	Discussion with the central management of the GSBI National, Regional Representatives, Branch Management Representatives and Shop Stewards Representatives	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate, FocusUp ▪ GSBI DPP, DPC, PTP <p>Total 13 persons</p>

Thursday, 10 March	Discussion with the central management of the GARTEKS National, Regional Representatives, Branch Management Representatives and Shop Stewards Representatives	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate, FocusUp ▪ Garteks DPP, DPC, PK <p>Total 18 persons</p>
Friday, 11 March	Discussion with the central management of the SPN National, Regional Representatives, Branch Management Representatives and Shop Stewards Representatives	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate, FocusUp ▪ SPN DPP, DPC, PSP <p>Total 17 persons</p>
Saturday, 12 March	Joint FGD on CBA/CLA Content, Gender Mainstreaming and Maternity Protection with the three Union Shop Steward	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Darlina Lumban Toruan – Project Coordinator IndustriALL ▪ Anggriani Soegito – Research Associate, FocusUp ▪ Union Shop Steward GSBI, Garteks, SPN <p>Total 19 persons</p>

9 Annex 2. Online Vragenlijst

Q1 What is the name of your Trade Union (if more than one, list the one you spend the most time on)?

Q3 In which location are you currently working?

- Rwanda (1)
- Kenya (2)
- RDCongo (3)
- Bénin (4)
- Ivory Coast (5)
- Indonesia (6)
- Colombia (8)
- Cuba (9)
- Peru (10)
- Togo (7)
- Niger (11)
- Mali (13)
- Morocco (12)
- Mauritania (14)
- Senegal (15)
- Burkina Faso (18)
- Guinea (19)
- Other (17) _____

Q4 Did your Trade Union actually achieve the goals of the project it wanted to achieve by the end of 2021?

- Fully achieved (1)
- Largely achieved (2)

- Largely not achieved (3)
- Not at all achieved (4)
- I don't know (5)

Q5 What impact did the Covid-19 pandemic have on not fully achieving organizational goals?

- Very large impact (1)
- Large Impact (2)
- Neither large nor small impact (3)
- Small impact (4)
- Very small impact (5)
- I don't know (6)
- Not applicable (7)

Q6 Can you describe in a few words how the Covid-19 pandemic **negatively** affected your work?

Q21 Did your trade union gain or lose members because of Covid-19?

- We lost members (1)
- We gained members (2)
- The number of members remained constant (3)
- I don't know (4)

Q22 Can you give an estimate of the percentage of...?

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



Q7 Can you describe in a few words how the Covid-19 pandemic **positively** affected your work?

Q8 Can you say whether you agree or disagree with the following statements?

	Strongly agree (1)	Somewhat agree (2)	Neither agree nor disagree (3)	Somewhat disagree (4)	Strongly disagree (5)
A significant part of our target group/members lost their income due to the Covid-19 pandemic (1)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Our organisation was able to inform the target groups/members about safety regulations during the pandemic? (2)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
During the pandemic, we continued to defend the rights of our target group/members (3)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
During the pandemic, we were able to increase our relevance and visibility as an organisation (4)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Q9 How did your Trade Union support its target groups and members during the pandemic?

- Delivering financial support for the most vulnerable (1)
- Disseminating information on health and safety regulations (2)
- Lobbying for general financial compensation for affected workers (3)

- Distributing of protective materials (such as masks, disinfection gels, (4)
- Negotiating for job retention (5)
- Campaigning to stop domestic violence (6)
- Campaigning and lobbying for better (access to) social security for vulnerable people (7)
- Promoting entrepreneurial activities (8)
- Delivering psychological support (9)
- Other (10) _____

Q18 Can you describe in a few words how you supported target groups and members during the Covid-19 pandemic?

Q10 Did your Trade Union switch to new digital forms (such as Zoom, Teams, Mural,...) of work **as a consequence of** the Covid-19 pandemic?

- Yes (1)
- No (2)
- I don't know (3)

Q11 After the Covid-19 pandemic, in what way will digital operations be maintained?

- Digital forms of work will disappear completely (1)
- There will be a mixture of digital operation and live meetings (2)
- Digital forms of work will be used in the vast majority of activities. (3)
- I don't know (4)

Q12 For what type of activities will your organization use digital work formats in the near future?

- Trainings (1)
- International meetings (2)
- Sharing information with colleagues based in other areas of the country (3)
- Meetings with target groups / members (4)
- Brainstorm sessions (5)
- Advocacy activities (6)
- Negotiations (7)
- Campaigning (8)
- Staff meetings (9)
- Psychological support (10)
- Other (11) _____

Q13 Does your Trade Union need additional infrastructure investments (such as ICT, Hardware, laptops,...) to build out digital tools for activities?

- Yes (1)
- No (2)
- I don't know (3)

Q14 Can you describe what investments your Trade Union would like to make to build out digital operation?

Q15 Do your Trade Union staff need additional training to improve digital skills?

- Yes (1)
- No (2)
- I don't know (3)

Q16 Can you briefly describe what types of training the staff members need to increase their digital skills?

Q17 We come to the end of the questionnaire. Is there any issue that you would like to communicate additionally?

Q19 Many thanks for your cooperation.

10 Annex 3. ToR