

ACTIVITEITENRAPPORT ISVI VZW

2022

Hoogstraat 42
1000 Brussel
02 289 08 56
info@ifsi-isvi.be

IFSI-ISVI asbl-vzw
Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Inhoudsopgave

Editio	3
ISVI.....	4
Hoogtepunten 2022	6
Evaluatie 2017 -2021	6
Opstart 2022 – 2026	6
Congres.....	7
➤ Federaal ABVV	7
➤ Congres HORVAL.....	9
Onze regio's / actielanden.....	10
Afrika	10
➤ Bénin	10
➤ Côte d'Ivoire.....	12
➤ Kenia	14
➤ Marokko.....	17
➤ Democratische Republiek van Congo	19
➤ Rwanda	21
➤ Migratie.....	24
➤ PANAF	25
Latijns-Amerika	27
➤ Colombia	31
➤ Jongeren	32
Azië	33
➤ Indonesië	34
België.....	37
➤ Communicatie.....	38
➤ Bewustmaking.....	38
➤ Platformwerk - Maatschappelijk middenveld – Belangenbehartiging.....	38
Integriteit.....	39
Team ISVI.....	40
Instanties	41
➤ Bestuursorgaan.....	41
➤ Algemene vergadering.....	41

Edito

In 2022 werden de negatieve gevolgen van COVID-19 bevestigd. De pandemie heeft geleid tot een verdere inperking van de vrijheid van meningsuiting, vereniging en vergadering, hetgeen de politieke en sociale democratie ernstig ondermijnt. De vrijheid van meningsuiting wordt overal ter wereld aangetast, ook in landen met een lange democratische traditie die vroeger een voorbeeldrol konden spelen. Wanneer de vakbondsrechten in landen met de meest progressieve wetgeving een achteruitgang kennen, is dat een zeer negatief signaal voor alle andere landen. Zoals blijkt uit het laatste rapport van het IVV over schendingen van de werknemersrechten, is de systematische ontmanteling van de bouwstenen van de vrijheid en de democratie het gevolg van aanhoudende aanvallen op de werknemersrechten en de democratie op de werkplek via de inperking van het stakingsrecht, de vrijheid van meningsuiting en de vrijheid van vergadering. Dergelijke aanvallen vonden plaats in 41 % van de landen in 2022.

Volgens de VN leven ongeveer twee miljard mensen in conflictgebieden. In het jaar voorafgaand aan het conflict in Oekraïne moesten 84 miljoen mensen noodgedwongen hun huis verlaten als gevolg van het conflict, het geweld en de mensenrechtenschendingen. De werknemers hebben het voortouw genomen om de mensen- en arbeidsrechten te verdedigen terwijl er gewelddadige aanvallen worden gebruikt om de oproep tot vrede, democratie en eerbiediging van de rechten het zwijgen op te leggen.

In deze context heeft het ISVI een nieuw vakbondssamenwerkingsprogramma opgezet, met een actiekader tot 2026. Dit programma – gevalideerd en medegefinancierd door de DGD – is op minstens twee niveaus interessant. Ten eerste belichaamt het ons streven naar echte sociale rechtvaardigheid voor alle werkne(e)m(st)ers. Het is immers onze ambitie om de internationale vakbeweging te versterken teneinde de principes van de Agenda voor Waardig Werk zoals gedefinieerd door de IAO te realiseren. In onze ogen is dit de *conditio sine qua non* om alternatieven voor de neoliberale globalisering te creëren en om een krachtsverhouding op te bouwen zodat deze alternatieven aangenomen en uitgevoerd worden. Ten tweede onderstreept het programma het belang van partnerschappen. Een dergelijke hervormingsagenda is alleen realistisch met de steun van een uitgebreid netwerk. Het gaat in de eerste plaats om het ABVV en al zijn vakbonds- en verenigingsstructuren, maar ook om FOS en Solsoc, met wie we de in 2017 opgestarte samenwerking voortzetten. We slaan de handen in elkaar met een honderdtal organisaties die lid zijn van vakbondsnetwerken, mutualistische netwerken of netwerken uit de sociale en solidaire economie in een veertigtal landen op 4 continenten om de macht van de werkne(e)m(st)ers te versterken en bij te dragen tot een herstel van de krachtsverhouding.

ISVI

Het ISVI is het Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking gesteund door het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV). De doelstellingen van ISVI zijn de volgende:

- de internationale acties van het ABVV en zijn vakbondspartners over de hele wereld uitvoeren;
- een internationaal netwerksyndicalisme faciliteren door gemeenschappelijke initiatieven te ontwikkelen met vakbondsmilitanten in het Noorden en het Zuiden;
- bijdragen aan de opbouw van een sterke, vrije en onafhankelijke internationale vakbondstegenmacht, ten gunste van maatschappelijke en politieke verandering in overeenstemming met de progressieve waarden.

In het Zuiden versterkt het ISVI haar vakbondspartners zodat deze hun rol als sociale gesprekspartners ten volle kunnen spelen, gunstige krachtsverhoudingen kunnen opbouwen in het belang van alle werknemers en hun rechten kunnen verdedigen. In België werkt het ISVI samen met het ABVV om de Belgische socialistische beweging, middenveldorganisaties en sociale bewegingen te informeren, te sensibiliseren, te mobiliseren en hun capaciteiten op te bouwen rond de thema's waardig werk en de opbouw van eerlijke en evenwichtige mondiale betrekkingen. In zijn politieke actie steunt het ISVI, in synergie met het ABVV, de vakbondsstrijd en de eisen van zijn partners. Ook verdedigt het ISVI de sociale rechtvaardigheid en de uitvoering van de Agenda voor Waardig Werk van de IAO. Om hun impact te vergroten, bundelen het ISVI en het ABVV vaak hun krachten met andere changemakers die hun progressieve engagementen en waarden delen.

Om zijn opdrachten tot een goed einde te brengen, kan het ISVI rekenen op verschillende ABVV-structuren en openbare instellingen om zijn financieringsbronnen uit te bouwen. Het ABVV en de Centrales leveren de grootste bijdrage aan onze acties. Zo kunnen we ons aandeel in cofinancieringsmechanismen opbouwen, hetgeen essentieel is om een grootschalige internationale actie te verwezenlijken. De twee belangrijkste overheidsinstellingen in dit verband zijn de Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) op federaal niveau en Wallonie-Bruxelles International (WBI) op gewestelijk niveau. De DGD is onze belangrijkste donor, die ons in staat stelt vijfjarige samenwerkingsprogramma's uit te voeren. In 2022 gaan we van start met een nieuw programma 2022-2026. Dankzij de financiering van WBI kunnen we een reeds beproefde strategie op een meer ad-hocbasis (1 tot 3 jaar) verder versterken, alsook ons vijfjarenprogramma met de DGD.

Ons samenwerkingsprogramma 2022-2026 wordt uitgevoerd in samenwerking met FOS en SOLSOC, twee ngo's van de socialistische strekking. FOS, ISVI en SOLSOC zijn verankerd in de Belgische socialistische gemeenschappelijke actie. Dat is waar vakbonden, mutualiteiten, politieke partijen, ngo's en tal van socioculturele en coöperatieve organisaties samenkomen, de sociale basis van onze organisaties¹. Deze organisaties maken deel uit van het lange parcours van de arbeidersbeweging en de strijd van de werknemers voor hun emancipatie en de verovering van hun economische, sociale, culturele en democratische rechten. De strijd voor betere arbeidsomstandigheden en lonen voor de werknemers, evenals betere leefomstandigheden en sociale voorzieningen, is altijd onderdeel geweest van internationale solidariteit. Internationalisme is een intrinsieke waarde van deze beweging, die de vorm aanneemt van solidariteit van principes, intenties en acties. Die solidariteit vertaalt zich op haar beurt in acties voor een rechtvaardige en solidaire wereld, waarin iedereen op een duurzame, inclusieve en emanciperende manier toegang heeft tot sociale, economische en culturele rechten.

De grootste uitdagingen voor het instituut zijn tweeledig. Ten eerste moeten we onze financieringsbronnen meer diversifiëren. De context binnen de OESO dwingt overheidsinstanties om hun financiering meer en meer te beperken. Anderzijds worden de samenwerkingsactoren in de richting van een buitensporige technocratisering geduwd, hetgeen ons vastzet in managementbenaderingen die haaks staan op alles waar wij voor staan. Daarom is die diversificatie onze

¹ De socialistische mutualiteiten NVSM/UNMS en de vakbonden ABVV/FGTB zijn stichtende leden van de ngo's FOS en Solsoc, die beide erfgenamen zijn van de 'Entraide Socialiste', opgericht om de vele solidariteitsinitiatieven die na de Eerste Wereldoorlog ontstonden, te coördineren. Het ISVI daarentegen, is historisch en exclusief verbonden aan het ABVV. Het ISVI werd in 1994 opgericht als antwoord op de wens van het ABVV om zijn internationale syndicale solidariteitsinitiatieven op lange termijn te operationaliseren. Het instituut heeft zich gaandeweg gespecialiseerd in syndicale ontwikkelingssamenwerking, met de steun van het ABVV en zijn Beroepscentrales, die een drijvende kracht zijn achter zijn acties in het Noorden en het Zuiden.

garantie op autonomie in de toekomst. Ten tweede is het ISVI in 2022 begonnen met een cyclus van teamvernieuwing die de komende 5 jaar zal voortduren. In juli 2021 besliste de vorige coördinatrice om nieuwe professionele uitdagingen aan te gaan, wat leidde tot de interne aanstelling van een nieuwe coördinator en de aanwerving van een nieuwe projectmanager voor onze werkzaamheden in België begin 2022. De noodzaak om onze acties in België te versterken betekent dat we zullen moeten nadenken over manieren en middelen om het team in de nabije toekomst te vervullen.

Hoogtepunten 2022

Evaluatie 2017 -2021

De externe eindevaluatie van het programma 2017-2021 is voornamelijk bedoeld voor de 'accountability'. Onze prestaties worden geanalyseerd in het licht van de DAC-criteria (relevantie, doeltreffendheid, efficiëntie, duurzaamheid, enz.). Gezien de structuur van ons programma met FOS en Solsoc is deze evaluatie wat ISVI betreft in 3 delen opgesplitst.

Het eerste deel is uitgevoerd door Focus-Up en heeft betrekking op projecten die uitsluitend door het ISVI worden beheerd. Het volledige rapport is beschikbaar [op de ISVI-website](#). Voor dit verslag geven we een overzicht van de belangrijkste vaststellingen. Drie punten in het bijzonder trokken onze aandacht. De eerste aanbeveling gaat over de noodzaak om de financiering te diversifiëren, zowel binnen het ISVI als op het niveau van onze partners. Dit bevestigt nogmaals dat het noodzakelijk is om dit debat intern te voeren. Ten tweede wordt op strategisch niveau aanbevolen dat we onze acties in het kader van PANAF voortzetten en versterken. Ten derde wordt het ISVI-programma als zeer efficiënt beoordeeld, met name vanwege het feit dat er zeer weinig financiële middelen worden toegewezen aan lonen in de landen van interventie. Het is echter belangrijk om het juiste evenwicht te bewaren. Deze praktijk versterkt de autonomie van de partners en zorgt ervoor dat een groter deel van de budgetten daadwerkelijk wordt gebruikt om concrete acties op het terrein uit te voeren. Aan de andere kant legt het druk op de projectcoördinatoren die nog andere vakbondsverantwoordelijkheden hebben. Daarom willen we samen met onze partners bekijken welke manieren en middelen er zijn om het projectbeheer en de monitoring te versterken, met inachtneming van hun autonomie.

De andere twee delen van de externe evaluatie zijn gemeenschappelijk met FOS en Solsoc en kunnen ook worden geraadpleegd [op onze website](#). Ace Europe & HIVA waren verantwoordelijk voor de evaluatie van de acties in Latijns-Amerika (met uitzondering van het partnerschap tussen ISVI en TUCA-CSA). Een van de opvallende aspecten was de moeilijkheid voor de evaluatoren om de interne werking van het ABVV en de socialistische beweging volledig te begrijpen. Dit verklaart voor een deel waarom we denken dat een aantal aanbevelingen eerder nuttig zijn om onze processen te begrijpen, maar minder relevant zijn om ons werk daadwerkelijk te verbeteren.

Opstart 2022 – 2026

Het eerste jaar van een nieuw programma is altijd een vrij intense periode. Niet alleen moeten de boekhouding en de verantwoording van het vorige programma afgewerkt worden (zie evaluatie 2017-2021), maar ook moeten de laatste wijzigingen aangebracht worden aan het nieuw programma en moet het actieplan opgestart worden. Helaas vormt dit nieuw programma geen uitzondering op de opstart van het vorige, al moet worden toegegeven dat de moeilijkheidsgraad lager lag. We kregen namelijk niet af te rekenen met twee bezuinigingen in de begroting, maar slechts met één, hetgeen ons er alsnog toe heeft gedwongen om onze begrotingen in de loop van het eerste kwartaal te herzien en een vergadering van het Bestuursorgaan en buitengewone AV bijeen te roepen om de nieuwe cijfers te laten bekrachtigen. Toch moet gezegd worden dat het ISVI één van de organisaties is die het er op budgettair vlak het best vanaf brengen (bezuiniging in de begroting van 4,33 %) in vergelijking met het vorige programma. Hieronder enkele belangrijke punten die naar voren komen, zowel voor het ISVI als voor onze partners FOS en Solsoc:

- Het gezamenlijk programma FOS-ISVI-Solsoc werd zeer positief onthaald door zowel de DGD als het kabinet van minister Kitir. Het eindadvies dat door de overheid werd gegeven en op 16/02/2022 werd bekrachtigd door minister Kitir, werd naar boven bijgesteld in vergelijking met het voorlopig advies dat in december 2021 werd gegeven.
- Minister Kitir is haar politiek engagement nagekomen en heeft de begrotingsenveloppe van alle niet-gouvernementele actoren met 9 % verhoogd.

- Deze verhoging volstaat echter niet om alle budgettaire verliezen goed te maken die de sector in 2017 (minister De Croo) te verduren kreeg, die bij de 20 % lagen. Desalniettemin geeft dit blijk van een veranderde dynamiek en politieke goodwill.
- Het gezamenlijk programma FOS-IFSI-Solsoc krijgt 98 % van het gevraagde budget.

De impact hiervan voor het ISVI:

- Het ISVI krijgt 95,67 % van zijn budget, d.w.z. een totaalbedrag (directe kosten + structurele kosten) van € 8.866.389,32, waarvan € 7.209.120,03 aan subsidies.
- Dit budget betekent een stijging van 15 % ten opzichte van het budget dat bij het vorige vijfjarenprogramma werd toegekend. Dat maakt van ons één van de weinige actoren die een dergelijke vooruitgang boeken.
- Dit laat ons toe terug te keren naar een financieel volume gelijkaardig aan dat van 2016, vóór de twee besparingen van minister De Croo in 2017.
- De positie van het ISVI is versterkt.
- We zullen al onze doelstellingen en strategieën voor de periode 2022-2026 kunnen verwezenlijken.
- De verlaging van 4,33 % werd op eenvoudige wijze toegepast (op twee kleine uitzonderingen voor België en Kenia na) volgens het “kaasrasp”-principe. Er zij op gewezen dat de volledige budgettaire inspanning besteed werd aan begrotingslijnen die bedoeld zijn ter versterking van het operationele luik, waardoor belangrijke begrotingsposten zoals de lonen en de audit- en de evaluatiekosten behouden konden worden.

Congres

➤ Federaal ABVV

Internationale en Europese workshop ter gelegenheid van het Congres van het Federaal ABVV van 2022

Op 3 mei kwamen de vakbondsmilitanten van het ABVV samen voor een boeiende uitwisseling over de vakbondsvrijheden op wereldschaal. Deze internationale en Europese workshop maakte integraal deel uit van het Federaal Congres en is bedoeld om de internationale en internationalistische dimensie te versterken. Dit is noodzakelijk gezien de veranderde/veranderende context (pandemieën, klimaat, imperialisme) die de vakbond voor nieuwe uitdagingen stelt en het belang ervan onderstreept.

Het ISVI leverde uiteraard een bijdrage aan de gebeurtenissen van deze dag, met bijvoorbeeld de getuigenis van Joel Odigie (IVV-Afrika). Hij vestigde de aandacht op de stakingen van leerkrachten, de acties tegen gendergerelateerd geweld en voor sociale bescherming in Afrikaanse landen, en illustreerde daarmee dat de belangen en worstelingen van werknemers over de grenzen heen op elkaar lijken. Dit toont wie onze bondgenoten zijn. Dit is een essentieel punt, want in een tijd waarin de arbeids- en levensomstandigheden wereldwijd worden aangevallen, gaan antivakbondsmaatregelen hand in hand met de opkomst van extreemrechts. We hebben gezien in welke mate extreemrechts in staat is geweest om de onvrede uit de anti-vaxbetogingen te benutten, en we moeten dit als een waarschuwing zien. De vakbond moet in zijn communicatie en acties een manier vinden om vinden om extreemrechtse partijen te ontmaskeren als valse sociale partijen en om fake news en de banalisering van het extreemrechtse discours tegen te gaan.

De dag eindigde met een krachtige verklaring en de ondertekening van een handvest dat oproept tot de uitbouw van een internationaal netwerk van alertheid en collectieve reactie, om het hoofd te bieden aan de aanvallen op de vakbondsactie en de vakbonden.

De internationale dag: De vakbondsvrijheden als rode draad in internationale gesprekken

Het begint bijna een traditie te worden. Ondertussen al sinds enkele congressen heeft het ISVI de gewoonte aangenomen om een internationale dag te organiseren op de dag vóór het Congres van het Federaal ABVV. Zo wordt gebruik gemaakt van de aanwezigheid van een groot aantal partners van het ISVI en van het Federaal ABVV, zowel op internationaal als op Europees niveau, en grijpt het ISVI deze gelegenheid aan om een onderwerp van het Congres te behandelen in het licht van internationale kwesties. In de context van criminalisering van het vakbondsprotest en in het verlengde van 3 mei, kreeg de dag het volgende thema: “Zorgplicht m.b.t. werknemersrechten en vakbondsvrijheden: een dubbele kijk op de rol van de vakbeweging voor de naleving van rechten in het algemeen en de vakbondsvrijheden in het bijzonder”.

De voormiddag stond in het teken van twee studies die (mede) in opdracht van ISVI uitgevoerd werden: de zorgplicht en mijnbouw in de DRC. Deze studies zijn waardevol omdat we soms te weinig concrete informatie hebben over wat er op de werkvloer gebeurt en hoe dit zich verhoudt tot de wereldwijde politieke en economische processen. De bijdragen van internationale gasten tijdens het debat hielpen om de conclusies van de studies concreter te maken en aan te tonen hoe internationale discussies tussen kameraden bijdragen aan de analyse en evaluatie van problematieken en instrumenten. Hoe vooruitstrevend wetten soms ook zijn, het is duidelijk dat de inhoud ervan slechts kan worden toegepast door druk vanuit de basis en een sterke positie van de vakbond. Internationale solidariteit is onmisbaar om die sterke positie te bereiken. Maar hoe kunnen we actief zijn in landen waar de syndicalisatiegraad erg laag is? Hoe kunnen we strijden in een context waarin de scheidingslijn tussen bedrijven en de overheid (met opzet) erg vaag is? Hoe kunnen we er bijvoorbeeld voor zorgen dat de nieuwe instrumenten een aanvulling vormen op de bevordering en ratificatie van de IAO-verdragen, eerder dan die te hinderen of te herleiden tot propaganda voor de bedrijven en de autoriteiten?

In de namiddag werden deze thema's verder uitgediept vanuit de invalshoek van de vakbondsvrijheden. Getuigenissen toonden aan dat in verschillende landen pogingen worden ondernomen om délégués buitenspel te zetten. Bedrijven wenden crisissen aan om de arbeidsvoorwaarden onder druk te zetten en hun winsten te verhogen (bijvoorbeeld dezelfde productie met minder personeel). De vakbonden, die een obstakel vormen voor deze toegenomen uitbuiting, liggen onder vuur. Ze worden aangevallen via de wet (bijvoorbeeld verschillende aanvallen op het stakingsrecht), maar ook op subtielere wijze. Délégués zijn vaak onvoldoende beschermd, waardoor het moeilijker wordt om kandidaten te vinden. Er worden steeds meer buitenstaanders betrokken bij de sociale dialoog, en dat verzwakt de stem van de vakbonden. Verdeel- en heersstrategieën zorgen voor een gebrek aan interne democratie, versnippering, ongelijkheid tussen man en vrouw, enz. en verzwakken de vakbonden. De discussie was een belangrijke stap bij het uitwerken van strategieën om samen het hoofd te bieden aan deze uitdagingen en er samen sterker uit te komen.

Het congres

De internationale partners namen vervolgens deel aan het Congres van het ABVV. Sommigen konden zich terugvinden in de tentoonstelling “Geschiedenissen van het Afrikaans Syndicalisme”, die aan de hand van portretten van vakbondsmensen het verhaal vertelt van het werk van de vakbonden op het Afrikaans continent. Een stand/photo booth gaf meer zichtbaarheid aan de thema's vakbondsvrijheden, internationalisme en solidariteit. Tijdens het Congres benadrukten verschillende tussenkomsten – als verwijzing naar de internationale actualiteitsmotie – dezelfde waarden: de strijd voor de vakbondsvrijheden kent geen grenzen!

➤ **Congres HORVAL**

Op deze editie van het Congres van HORVAL waren geen partners van het ISVI aanwezig. Toch zijn de congressen van de Centrales altijd een mooie kans om militanten te ontmoeten en met hen van gedachten te wisselen over de internationale vakbondssolidariteit. Dit jaar was het een gelegenheid om onze tentoonstelling over de “Geschiedenissen van het Afrikaans Syndicalisme” in de kijker te zetten en militanten bewust te maken van de realiteit en de strategieën van de Afrikaanse vakbeweging vanuit een historisch perspectief.

Aan de hand van foto's en gesproken getuigenissen werpt de tentoonstelling namelijk een uniek licht op de bijdragen van de vakbeweging aan de transformatieprocessen die het Afrikaans continent voor, tijdens en na de koloniale periode doorgemaakt heeft. Deze tentoonstelling is niet alleen belangrijk om bepaalde aspecten van de pan-Afrikaanse sociale geschiedenis beter te leren kennen, maar doet ons ook inzien wat de vakbeweging in het hedendaagse Afrika betekent. Wat zijn de uitdagingen en de strategieën? Wat is de rol van het internationaal syndicalisme hierin? De getuigenissen van deze hoofdrolspelers en hoofdrolspeelsters lieten toe de délégués makkelijk te benaderen, en switchen voortdurend tussen de geschiedenis met een kleine letter en die met een hoofdletter, tussen het verleden en het heden, tussen het individuele en het collectieve, om zo een hele reeks – voorbij en huidige – maatschappelijke uitdagingen te onderzoeken en te nuanceren, op het niveau van een organisatie, een land, een continent.

Onze regio's / actielanden

Afrika

➤ Bénin

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

73.453	Aantal leden CSA-Bénin.
84.444	Aantal leden UNSTB.
11,6 %	Groei ledenaantal sedert 2021 (UNSTB en CSA-Bénin samen).
41,3 %	Aantal vrouwelijke leden (UNSTB en CSA-Bénin samen).

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

337	Aantal study circles.
3.409	Aantal werknemers in study circles.
28,5 %	Percentage vrouwen in de study circles.
32	Aantal nieuwe animatoren.

Partnerschap

IW - FGTB
PANAF
Migration
WBI

Context – Activiteiten - Impact

Bénin kende tijdens en in de nasleep van de COVID-19 pandemie een serieuze economische groei van 7,2 %. Begin 2022 startte met een onaangename verrassing voor de vakbonden in Bénin, en dus ook voor het CSA-Bénin en het UNSTB. De regering besliste om het *Conseil National du Dialogue Social*, het tripartite overlegorgaan dat in pas in 2017 werd opgericht, te ontbinden. Dit deed ze zonder de voorziene evaluatie af te wachten. De regering argumenteerde dat de bevoegdheden overgeheveld zijn naar de *Commission Nationale de Négociation Permanente Gouvernement – Centrales Syndicales*. Het enige probleem is dat deze niet wordt samengeroepen. Dit betekent dus dat op dit moment de sociale dialoog op het nationale niveau zo goed als onbestaande is. De vakbonden hebben acties gevoerd en blijven dit doen om de verlamde sociale dialoog weer op gang te trekken.

Een tweede significant feit dat wijst op de krimpende ruimte (*shrinking space*) voor vakbonden is een aangepaste “Wet op Stakingen”. In de praktijk gaat het over een ernstige beperking van het stakingsrecht, waarbij de regering zowel rechter als beul is. Het is de regering die immers kan bepalen welke staking legaal is en welke niet. Voor deze laatste kunnen dan boetes worden opgelegd. Ook is het aantal toegelaten

stakingsdagen door de overheid bepaald: maximum 10 dagen op een jaar en maximum twee per maand. Het spreekt vanzelf dat de vakbonden dit een schending vinden van de IAO-Conventies C87 en C98, geratificeerd door Bénin.

Met een toenemende inflatie, ook in Bénin, kondigde de regering een verhoging van het minimumloon aan, dat op dat moment 40.000 CFA (€ 61) was. Dit is ook effectief in voege gegaan op 1 januari 2023, met een verhoging van 12.000 CFA. Het minimumloon bedraagt nu het equivalent van € 79.

Op vlak van de bescherming van vrouwen aarzelt Bénin met de ratificatie van IAO-Conventie C190. Toch heeft ze twee wetten uitgevaardigd die geweld op basis van gender strenger bestraffen. De regering heeft ook een Nationaal Instituut voor de Vrouw opgericht. Deze twee maatregelen schrijven zich duidelijk in de geest van C190. Het is voor de vakbonden dan ook onbegrijpelijk dat Bénin deze conventie niet ratificeert. Ze blijven dan ook deze strijd voeren.

Wat de versterking van de representativiteit en de interne democratie betreft zetten zowel het CSA-Bénin als het UNSTB enorme stappen vooruit. Zo zijn vrouwen goed gerepresenteerd met een vertegenwoordiging van respectievelijk 37 % en 40 %, dit uit zowel de formele als de informele economie. Ook opvallend is het grote aantal jongeren dat zich in de beslissingsstructuren van beide organisaties bevindt. Voor beide is dat percentage meer dan 50 %. Daarmee reflecteert de demografische samenstelling van de leden zich in grote mate in de samenstelling van de beslissingsorganen van de twee confederaties. Enkel voor de informele economie is dit nog niet volledig het geval.

Voor het CSA-Bénin en het UNSTB blijven de *study circles*, de methodologie ontwikkeld via het regionale PANAF-programma, heel belangrijk. Het blijft de meest efficiënte manier om werknemers te sensibiliseren en te vormen.

In oktober 2022 waren het CSA-Bénin en het UNSTB de gastheren voor een delegatie uit Rwanda en RD Congo. Het doel van deze studiereis was leren uit de ervaringen van Bénin om het werk van informele werknemers en werkneemsters te formaliseren. Bénin is immers één van de pioniers op dat vlak. Reeds enkele jaren heeft ze daartoe een formele procedure. De beide organisaties bieden hun leden en militanten ook ondersteuning aan (vorming, advies, loket, ...) om deze transitie te maken.

➤ Côte d'Ivoire

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

20.886	Aantal leden FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI.
2.624	Aantal vrouwen.
18.262	Aantal mannen.
6	Aantal nieuwe cao's onderhandeld.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

160	Aantal mensen gevormd.
1.231	Aantal mensen gesensibiliseerd.

Partnerschap

FEDENASAC.CI FENSTIAA-CI Coördinatie door UGTCI	ABVV HORVAL
---	-------------

Context – Activiteiten - Impact

Context

Côte d'Ivoire is een land dat door velen wordt gezien als een economische sterkhouder in de West-Afrikaanse regio. In 2022 groeide het BBP met 6,7%. Macro-economisch zijn er inderdaad heel wat indicatoren die in de goede richting wijzen. Zo werden opnieuw veel directe investeringen aangetrokken. Dit zegt echter enkel iets over de globale marktsituatie in Côte d'Ivoire. Want terwijl het land macro-economisch niet slecht presteert, blijft het een samenleving met één van de laagste niveaus van menselijke ontwikkeling. De levensverwachting ligt er zeer laag (57 jaar). 30 % van de kinderen gaat niet naar school. Er wordt weinig uitgegeven aan ziektezorg, etc. Volgens de ITUC Global Rights Index blijft Côte d'Ivoire ook in 2022 een slechte leerling op vlak van werknemersrechten. Het land blijft zoals voorgaande jaren hangen op de rating: 'systematische schending van rechten'. Dit is de op één na slechtste rating en houdt in dat er zware inspanningen worden ondernomen door overheid en bedrijven om de collectieve rechten van werknemers niet alleen te onderdrukken maar te verpletteren waarbij de meest fundamentele rechten onder druk komen te staan.

Syndicaal gezien is het belangrijk om te vermelden dat er dit jaar een sociaal akkoord werd gesloten tussen vakbonden en de overheid voor de periode 2022-2027. Dit akkoord houdt een financiële verhoging van 1.100 miljard CFA in, ten goede van de ambtenaren. Dit akkoord is van belang voor onze vakbondspartners omdat het ook op de private sector een impact heeft. De overheid heeft een inspanning geleverd naar de ambtenaren toe om de sociale vrede te behouden. Dit betekent dat er ook een opening is om in de privésector nieuwe akkoorden te sluiten.

Activiteiten en impact

Het ISVI-programma in Côte d'Ivoire is een eerder klein programma wat betreft budget. Het programma ondersteunt 2 sectorale vakbondsfederaties. Enerzijds FEDENASAC.CI, een landbouwwakbond en FENSTIAA-CI, een vakbond die werknemers vertegenwoordigt uit de voedingsindustrie. Het programma focust zich specifiek op de cacaosector. In 2022 organiseerden deze partnervakbonden 19 activiteiten die voornamelijk bestaan uit vormingssessies voor vakbondsvertegenwoordigers en uit sensibiliseringsactiviteiten voor cacaotelers en werknemers uit de cacaosector.

In dit eerste jaar slaagden de partners erin om hun ledenaantal met 4 % te verhogen. De partners geven aan dat de goede vertegenwoordiging van de werknemers, mede dankzij de vormingen georganiseerd door het ISVI-programma, aan de basis ligt van de ledenstijging. De vakbondsvertegenwoordigers slaagden er zoals voorgaande jaren in om een vertrouwensrelatie te creëren tussen werkgever en werknemers in de cacao-fabrieken waardoor veel conflicten via bemiddeling opgelost worden. In de rurale zones slaagt FEDENASAC.CI erin om meer landbouwers aan te sluiten door de lokale netwerken die uitgebouwd werden. Er is meer interesse in het aansluiten bij coöperatieven en landbouwwakbonden wanneer ze actief zijn binnen de lokale gemeenschap. Daarnaast slaagde FEDENASAC.CI erin om het aantal vrouwelijke cacaotelers opnieuw gevoelig op te krikken – 9 % meer vrouwelijke leden - in een organisatie met een grote meerderheid mannelijke leden en leiders. Dit komt hoofdzakelijk door het nauw samenwerken met coöperatieven voor vrouwen. Daarnaast worden de vrouwelijke cacaotelers nauw betrokken bij de activiteiten op het terrein.

In de cacaofabrieken hebben de partners dit jaar in het sociaal overleg enkele mooie overwinningen behaald inzake arbeidsvoorwaarden. Er zijn nogal wat verschillen tussen de arbeidsvoorwaarden in de verschillende fabrieken en de partners zorgden ervoor dat enkele voordelen die al bestonden in sommige cacaobedrijven nu ook in andere fabrieken werden ingevoerd. Zo werd het aanvullend pensioen dat al bestond bij Cargill en Nestlé ook ingevoerd bij Barry Callebaut. De baremavoorwaarden werden aangepast in het voordeel van nieuwe werknemers en de dekking van de ziekteverzekering werd uitgebreid naar niet gehuwde partners. Dit zijn belangrijke overwinningen voor de werknemers ter plaatse die er ook voor zorgen dat de arbeidsvoorwaarden binnen de sector van de cacaobewerking meer geharmoniseerd zijn dan voordien. FENSTIAA-CI is er dankzij uitwisseling van info en gegevens tussen de vakbondsleiders in de verschillende fabrieken in geslaagd om de belangrijkste verschillen inzake arbeidsvoorwaarden bloot te leggen. Een deel ervan werd in dit eerste jaar van de programmacyclus al weggewerkt.

➤ Kenia

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

43	Aangesloten vakbonden bij COTU-K, waaronder DWU en KEWU.
600.000	Leden COTU-K.
4.132	Leden DWU.
8.000	Leden KEWU.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

COTU: Studiekringen	• 75 animatoren getraind. • 28 studiekekringen georganiseerd, 188 arbeidsters getraind. • 1.586 nieuwe leden aangesloten. • 5 cao's bevatten een clausule rond pandemieën.
DWU-ITF	• 120 personen gesensibiliseerd rond veiligheid en gezondheid. • 132 delegees opgeleid. • 10 % meer leden aangesloten. • 255 mensen bereikt tijdens VCT sessies (vrijwillige begeleiding en testen op HIV). • 242 werknemers namen deel aan de studiekroegvormingen.
KEWU	• 21 cao's geregistreerd. • 705 nieuwe leden aangesloten. • 21 leden van de nationale vakbondsleiding en afdelingshoofden getraind (ledenwerving en organiseren). • 80 delegees opgeleid. • 12 parajuristen gevormd.

Partnerschap

Kenyan Engineering Workers' Union – KEWU	ABVV Metaal
International Transport Federation, Africa Division, ITF Africa & Dock Workers Union	Belgische Transportbond
Central Organisation of Trade Unions – COTU-K	Federaal ABVV PANAF

Context – Activiteiten - Impact

De Keniaanse economie herstelde zich in 2022 langzaam verder van de impact van de Covid-19 pandemie. Het BBP steeg met 6 % op jaarbasis in de eerste helft van 2022, maar dit herstel werd getemperd door de wereldwijde schokken in de grondstofprijzen, de lange droogteperiodes en de onzekerheid in de aanloop naar de verkiezingen in augustus 2022. De werkloosheidsgraad bedraagt 7,5 %, een stijging van 1,76 % tegenover 2021. De inflatie, die in het eerste jaar van de pandemie scherp gestegen was tot 5,4 %, bedraagt momenteel 7,48 %. De voedselonzeekerheid neemt toe, vooral in de plattelandsgebieden. Vele huishoudens kunnen geen toegang krijgen tot basisvoedingsmiddelen zoals bonen en maïs. Daarenboven zijn de prijzen van voedingsmiddelen en brandstof scherp gestegen, waardoor vele gezinnen het heel moeilijk hebben om de eindjes aan elkaar te knopen. 17 % van de Keniaanse bevolking moet het stellen met minder dan 1,9 dollar per dag. Als je dan weet dat de prijs voor een liter bakolie 3,3 dollar bedraagt, is het niet verwonderlijk dat veel gezinnen in de problemen zitten.

Hoewel de economische vooruitzichten algemeen genomen positief zijn, zijn zij onderhevig aan grote onzekerheid, onder meer doordat Kenia (als netto-importeur van brandstof, tarwe en meststoffen) is blootgesteld aan de wereldwijde prijseffecten van de oorlog in Oekraïne.²

De inflatie en de daardoor oplopende levenskosten in Kenia vormen een grote bron van frustratie. William Ruto, die in augustus 2022 tot president van Kenia werd verkozen, beloofde dat hij de hoge levenskosten zou drukken, maar is daar niet in geslaagd. Begin 2023 kwamen honderden demonstranten op straat in Nairobi om tegen de regering van Ruto te protesteren en het ontslag van de president te eisen. Deze protesten worden ook aangespoord door oppositieleider en voormalig premier van Kenia, Raila Odinga. Deze beschuldigt Ruto van verkiezingsfraude. Odinga was zelf al vijf keer presidentskandidaat, maar raakte nooit verkozen.

Activiteiten

COTU organiseert opleidingen voor Study Circle Leaders (animatoren voor studiekringen). Deze animatoren organiseren studiekringen binnen hun respectieve bedrijven. Een studiekring groepeerd maximum 8 tot 10 deelnemers en duurt gemiddeld één uur. Een volledige cyclus omvat 20 vormingssessies. Door extra opleidingen van animatoren te verzekeren, draagt deze activiteit bij aan het PANAF-programma voor arbeiderseducatie (zie verder onder het hoofdstuk PANAF). Het doel van deze vorm van arbeiderseducatie is om op een laagdrempelige manier veel arbeid(st)ers te bereiken en hen wegwijs te maken in de basisprincipes van arbeids- en vakbondsrecht. Op die manier hoopt de vakbond uiteraard ook meer leden aan te trekken. COTU verloor door de Covid-pandemie maar liefst 800.000 leden. Dit is maar liefst 57 % van het ledenaantal!

KEWU is actief in de metaalsector. Met deze vakbond zetten we in op vormingen van de vakbondsleiding, de delegees, en de organisers (propagandisten). De vakbond levert momenteel strijd tegen de negatieve gevolgen van de Covid-pandemie. Vooral in 2020 en ook nog begin 2021 sloten vele bedrijven uit de sector hun deuren, waardoor de vakbond een pak leden verloor. KEWU zet momenteel zwaar in op het organiseren van de heropende en nieuwe bedrijven, op het afsluiten van erkenningsovereenkomsten met deze bedrijven en het onderhandelen van cao's. Uiteraard is het hierbij ook de bedoeling het ledenbestand terug op te krikken en meer slagkracht te verwerven. Geen eenvoudige opgave vermits veel bedrijven hun activiteiten outsourcen en beroep doen op tijdelijke werkkrachten, die omwille van hun precair statuut makkelijker door de werkgever te intimideren zijn als ze lid willen worden van de vakbond. Een ander onderdeel van de vormingen is die voor parajuristen. KEWU wil een team van parajuristen opleiden dat zal instaan voor de registratie van erkenningsovereenkomsten en cao's, en voor de voorbereiding en verdediging van zaken voor de arbeidsrechtbank.

² <https://data.worldbank.org>

DWU en ITF

Met de ondersteuning van de Afrikaanse vleugel van de Internationale Transportfederatie werken we aan de versterking van de Vakbond voor Havenarbeiders, the Dock Workers Union. Momenteel werkt DWU aan de vernieuwing van zijn statuten, die een betere leidraad moeten vormen voor de vakbondsactiviteiten. DWU is ook actief buiten de haven van Mombasa en heeft zijn activiteiten uitgebreid naar de droogdokken in Nairobi en Naivasha. Anderzijds zal een mapping van de reeds bestaande privéondernemingen binnen de haven toelaten een juister beeld te krijgen van het aantal – vaak informele – werknemers in deze bedrijven. Deze mapping laat toe een strategie uit te werken om deze werknemers te laten aansluiten bij de vakbond zodat ook voor hen cao-onderhandelingen kunnen opgestart worden.

DWU maakt eveneens gebruik van de studiekringmethodologie om de arbeid(st)ers in hun sector een basiseducatie over arbeidsrechten, veiligheid en gezondheid, het nut van de vakbond, ... te verschaffen. In 2022 lag de focus vooral op de werkne(e)m(st)ers in Nairobi.

DWU organiseert tevens sessies rond HIV voor hun leden en diens families. Deze “moonlight VCT’s” hebben de bedoeling de mensen te informeren, hen de kans te geven zich te laten testen en – indien nodig – hen psychologische en ook praktische begeleiding te geven.

Zowel COTU-K, KEWU als DWU en ITF zetten zich in voor het bereiken van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling, de SDG’s. Een einde stellen aan extreme armoede, ongelijkheid, onrecht en klimaatverandering, allemaal zaken waar de vakbonden een grote rol kunnen spelen. Ook op het vlak van klimaatverandering. De effecten hiervan doen zich over het hele land voelen: langere periodes van extreme droogte, hogere temperaturen, met als gevolg dat het vee sterft door gebrek aan water, dat de oogsten mislukken, dat de hydro-elektrische installaties niet meer of onvoldoende werken waardoor er niet genoeg elektriciteit kan opgewekt worden, ... Vakbonden kunnen bedrijven en werknemers sensibiliseren over het belang van een schone maatschappij en schone energie én ze kunnen er tegelijkertijd over waken dat niemand achtergelaten wordt tijdens de transitieperiode naar nieuwe en schonere technologieën. De eerste stappen werden gezet onder de vorm van workshops en trainingen. Het thema zal de volgende jaren zeker op de agenda blijven staan.

➤ Marokko

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

2.350	Aantal leden van SNIME.
1	Eerst CAO in een “Zone Franche” in de metaalsector.
1	Eerste Marokkaanse vakbondsafgevaardigde die opgenomen is in een Europese Ondernemingsraad.
5	Verticale bedrijfscomités binnen de waardeketens van 5 multinationals.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

20	Militanten die een vorming kregen rond ‘Just Transition’.
23	Vrouwelijke militanten kregen vorming vakbondsrechten en syndicaal werk.

Partnerschap

SNIME (MWB)
CDT (FGTB Bruxelles)
Migration (CSI Afrique)

Context – Activiteiten - Impact

Marokko is een nieuw land in het ISVI-programma, medegefinancierd door DGD. Onze partner, *Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques* (SNIME) heeft sedert 1 januari een partnerschap met haar Belgische evenknie, de MWB. Het project richt zich specifiek naar de sub-sectoren van de automobielen – en luchtvaartindustrie in de verschillende industriële regio’s van Marokko. Het gaat over twee sectoren in volle ontwikkeling en met een enorme tewerkstelling. Voor de automobielsector (assemblage en toelevering) gaat het over ruim meer dan 200.000 werknemers en werkneemsters. Voor de luchtvaartindustrie gaat het over meer dan 12.000 werknemers en werkneemsters.

SNIME zelf is een relatief jonge en (nog) kleine vakbond die aangesloten is aan het CDT, de meest combattieve en progressieve confederatie van Marokko. Dit wil zeggen dat het project een kans is om bij te dragen aan de groei van deze vakbond, zowel in termen van leden als in aantal georganiseerde bedrijven. Het project wil ook bijdragen aan de versterking van de organisatie zelf. De bedoeling is dat meer werknemers en werkneemsters zich herkennen in de organisatie en dat ze haar interne democratie en inclusie versterkt.

SNIME werkt heel sterk op het versterken van niet alleen de syndicale bedrijfskernen maar ook over de aanvoer- en waardeketens. Door de militanten bijeen te brengen in dergelijke comités faciliteren ze de uitwisseling, maar kunnen de werknemers en – werkneemsters die lager in de aanvoerketen staan mee profiteren van de syndicale sterkte van de bedrijven hoger in die keten. Dit deed ze al voor SAFRAN (onderhoud van vliegtuigmotoren), Renault, Arcelor Mital, Saint Gobin, en IRIZAR. De vakbondsafgevaardigden van SAFRAN zochten ook, geholpen door de kaderakkoorden die IndustriAll tekende met deze bedrijven, toenadering tot

hun Europese collega's. Dit leidde tot de toetreding van de syndicale delegatie van de Marokkaanse vestiging tot de Europese Ondernemingsraad. Dit versnelde dan op zijn beurt de onderhandelingen en ondertekening van een cao. Het deed ook veelvuldige schendingen van syndicale rechten, o.a. het bijna systematisch ontslaan van vakbondsafgevaardigden, stoppen. Ook slaagde SNIME erin om enkele bedrijven te organiseren en onderhandelingen voor cao's te starten op basis van concrete eisenbundels. De syndicale eisenbundel van SAFRAN vermeldt ook voor het eerst ook het concept Just Transition.

Wat haar representativiteit en interne democratie en inclusie betreft, is SNIME onmiddellijk gestart met het creëren van een nationaal vrouwencomité. Deze moeten de verdere versterking van de gendercomponent van de vakbond versterken, ook in de provincies en in de bedrijven. In 2023 houdt het SNIME haar congres waarbij het proces naar de versterking van de interne democratie en de inclusie zullen geformaliseerd worden.

Het partnerschap met de MWB biedt vele kansen om de internationale solidariteit te versterken, niet in het minst door, naast de sectorale, de sterke culturele banden die bestaan met Belgische werknemers in de metaalsector, waarvan een significant aantal Marokkaanse roots heeft. Een ruime delegatie nam deel aan het Statutair Congres van de MWB in november.

De interventie in Marokko werd eind 2022 ook versterkt met een partnerschap tussen het Confédération Démocratique des Travailleurs (CDT) en het ABVV Brussel. Dit project, gefinancierd door het WBI (Wallonie-Bruxelles International) heeft tot doel het versterken en decentraliseren van de syndicale vorming. Dit zorgt naast de versterking van de sectorale vakbond ook voor de versterking van het interprofessionele niveau van de confederatie waar SNIME deel van uit maakt.

➤ Democratische Republiek van Congo

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

90	Aantal nieuwe animatoren van study circle leaders (animatoren) in de mijnsector.
11.226	Deelnemers aan study circles.
26 %	Vrouwelijke deelnemers.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

99	Study circles.
8	Seminaries voor 350 animatoren.

Partnerschap

UFF (CGSP + PANAF)
UFF (CG)

Context – Activiteiten - Impact

De Democratische Republiek van Congo kenmerkt zich door haar enorme territorium, maar ook door haar enorme rijkdom aan grondstoffen. Dit belang is enkel maar toegenomen door de exponentiële groei van de vraag naar grondstoffen die de klimatologische transitie moet mogelijk maken. Bovendien kampt het land met een aanslepend conflict in haar oostelijke provincies, grenzend aan Rwanda. Vooral burgers zijn daarvan het slachtoffer.

Binnen die context probeert het UFF, *l'Union Fait la Force*, te werken aan het verbeteren van werk en – levensomstandigheden van de werknemers en werkneemsters. Het UFF is een samenwerkingsverband, een platform, dat bestaat uit drie confederaties: het UNTC (*Union National des Travailleurs du Congo*), het CDT (*Confédération Démocratique du Travail*) en COSSEP (*Conseil Syndical des Services Publics et Privés*). Deze laatste organiseert hoofdzakelijk werknemers en werkneemsters van de overheid. Het samenwerkingsproject bestaat uit twee luiken: één met het ACOD en één met de Algemene Centrale.

Het partnerschap met de Algemene Centrale richt zich tot de werknemers in de mijnbouw. Dit betekent dat de activiteiten binnen het kader van het project vooral worden georganiseerd in de provincie Lualaba (met als belangrijkste stad Kolwezi) en Haut-Katanga (met als belangrijkste stad Lubumbashi). De activiteiten schrijven zich in binnen het PANAF-project. Dit wil zeggen dat het project bijdraagt aan de vormingsactiviteiten binnen de mijnsector. De methodologie die daarbij centraal staat is deze van de *study circles* (studiekringen). Op een laagdrempelige, maar vooral participatieve manier werken werknemers en werkneemsters rond syndicale thema's.

Tot nu toe richtte het UFF zich op de werknemers en werkneemsters van de formele mijnbedrijven. Toch groeit het besef dat ook de talrijke werknemers en werkneemsters in de informele mijnbouw ook moeten georganiseerd worden. Dit is niet enkel omdat alle werknemers recht hebben op vertegenwoordiging en verdediging van hun rechten. Ook voor de vakbonden is het uiterst belangrijk om hun basis te verbreden door

meer werknemers en werkneemsters te rekruteren en syndicaliseren. Tijdens het terreinbezoek met een kleine delegatie van de Algemene Centrale werd duidelijk dat samenwerking met bestaande associaties zoals ATRAM (*Alternative pour la transformation de l'artisanal*) en CENADEP (*Centre National d'Appui au Développement et à la Participation Populaire*), beide partners van Solsoc, een opportuniteit is. Vooral op vlak van veiligheid en hygiëne is er nog een hele weg af te leggen. Zo is, om maar één voorbeeld te geven, het stof dat de 'creuseurs' op zich krijgen bij het graven naar kobalt radioactief, dit door de aanwezigheid van uranium in de bodem. Het gebrek aan douches op de werkplek zorgt ervoor dat dit radioactieve stof meegenomen wordt in hun huizen en binnen hun families. De gevolgen zijn verschrikkelijk: het percentage van kinderen dat geboren wordt met ernstige afwijkingen ligt veel hoger dan in de rest van het land. Zo ook de onvruchtbaarheid.

L'UFF is echter ook actief in andere provincies en andere sectoren. Ook daar staat de *Méthodologie de Formation Ouvrière par les cercles d'études (MEFOCE)* centraal. Terzelfdertijd probeert het project bij te dragen aan de versterking van de organisaties zelf. Dit moet hen in staat stellen een effectievere tegenmacht op te bouwen tegenover de overheid en de werkgevers. In 2022, in de nasleep van de COVID-19 pandemie, slaagden de vakbonden erin te wegen op een aantal beslissingen. De vakbonden traden zo toe tot de Raad van Bestuur van de Nationale Kas voor de Sociale Zekerheid, een oude eis van de vakbonden om structureel betrokken te zijn bij het beheer van deze kas. En niet zonder effect: op het vlak van gezins- en zwangerschapondersteunende maatregelen zijn ook de pensioenen verbeterd. Zo werd de pensioenleeftijd op respectievelijk 65 en 60 jaar voor mannen en vrouwen teruggebracht, maar verhoogde ook de maandelijkse uitkering van omgerekend, 35 USD naar 175 USD. Dit wordt toegejuicht door de vakbonden die nu arbeidsplaatsen zien vrijkomen voor jongere arbeidskrachten.

In 2022 konden de drie syndicale organisaties ook rekenen op ondersteuning van het Olof Palme Centre, een Zweeds NGO, maar met sterke link met de Zweedse progressieve vakbonden. Het ISVI was instrumenteel in het proces naar dit project dat complementair is aan het partnerschap met het ACOD en de AC.

Education International, de global union van de leerkrachten heeft, op basis van de goede resultaten ervan, ook gekozen om de methodologie van de *study circles* te gebruiken om haar militanten te vormen. Het UFF zorgt voor de training en ondersteuning van de animatoren binnen de onderwijssector.

➤ Rwanda

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

Leden CESTRAR	225.973
Leden STECOMA	63.000
Leden STAVER	18.735
Leden SYPEPAP	9.213

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

Diverse vormen (16): arbeidsrecht, conflictresolutie, onderhandelings technieken, veiligheid en gezondheid op het werk, internationale (IAO) conventies, ...	489 personen kregen vorming, waarvan 129 vrouwen (26 %).
Vorming van vormingswerkers (2): strategieën voor het organiseren van de informele economie	50 vormingswerkers getraind, waarvan 18 vrouwen (17 %).
Sensibiliseringscampagnes (5)	427 personen bereikt, waarvan 194 vrouwen (45 %).

Partnerschap

Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda – CESTRAR	FBTB Bruxelles – IRB Centrale générale FG TB PANAF (zie verder onder hoofdstuk PANAF)
Syndicat des Travailleurs des Entreprises de Construction, de Menuiserie et de l'Artisanat - STECOMA	Centrale Générale FG TB
Syndicat du Personnel Agricole et Vétérinaire œuvrant dans le Secteur Public – STAVER	FBTB Bruxelles – IRB
Syndicat du Personnel des Entreprises Parastatales et Privatisés – SYPEPAP	FBTB Bruxelles – IRB

Context – Activiteiten - Impact

De Rwandese economie is in 2022 sterk blijven groeien ondanks wereldwijde tegenwind en een ongekende stijging van de voedselprijzen, zo blijkt uit de editie 20^e van het rapport "Rwanda Economic Update", dat op 21 februari 2023 werd gepubliceerd.

Het BBP van Rwanda steeg in de eerste drie kwartalen van 2022 met 8,4 %, na een groei van 11 % in 2021. De groei werd aangedreven door de dienstensector, met name dankzij de heropleving van het toerisme, waardoor de werkgelegenheidsindicatoren zijn verbeterd tot niveaus die vergelijkbaar zijn met de niveaus van vóór de COVID-19-pandemie begin 2020. De stijgende voedselprijzen hebben echter geleid tot meer armoede en voedselonzeekerheid. Stijgende internationale grondstoffenprijzen, die het gevolg zijn van de oorlog in Oekraïne in combinatie met slechte oogsten in Rwanda, hebben geleid tot aanzienlijke stijgingen van de energie-, transport- en voedselprijzen. In november 2022 bedroeg de inflatie in steden zelfs 21,7 %. De stijging van de voedselprijzen heeft vooral de armen getroffen. Een groot deel van hun uitgaven gaat naar voedsel en ze lijken geconfronteerd te zijn met een hogere voedselinflatie dan rijkere huishoudens. De maatregelen die de regering het afgelopen jaar heeft genomen om de gevolgen van de inflatie te verzachten, omvatten een verhoging van de subsidies (vooral voor brandstof, kunstmest, zaden en openbaar vervoer), een verhoging van de uitgaven voor sociale bescherming en een verhoging van de lonen voor leerkrachten, evenals hogere overheidsbijdragen voor schoolvoedingsprogramma's.

1. Belangenbehartiging – Invloed op beleid

Als reactie op de aanhoudende stijging van de energieprijzen, en dus ook van de benzineprijs, heeft CESTRAR geprobeerd om de regering te overtuigen om een deel van de brandstofkosten te subsidiëren. Die onafgebroken inspanningen hebben hun vruchten afgeworpen: de regering heeft namelijk beslist om de belastingen op benzine te verlagen. Een hele opluchting voor de bevolking, voor wie de vervoerskosten nu een beetje draaglijker zijn.

Op uitnodiging van de Voorzitter van het Rwandese parlement, nam CESTRAR deel aan een werkgroep die de loonbelasting moest herzien. Werknemers werden belast op hun inkomen vanaf een bedrag van 30.000 RWF (ongeveer € 25). De vakbonden stelden voor om de lonen pas vanaf 100.000 RWF (ongeveer € 85) te belasten. Uiteindelijk werd een compromis bereikt: lonen boven de 60.000 RWF (ongeveer € 50) worden vanaf november 2022 onderworpen aan een belasting van 20 %. Voor die groep (60.001 RWF) zal de belasting na een jaar worden verlaagd.

Tegelijkertijd – en dit was een onverwacht succes – konden de vakbonden een loonsverhoging voor leerkrachten in de wacht slepen. Voor leerkrachten in het basisonderwijs werden de lonen met 250 % verhoogd. Voor leerkrachten in het middelbaar en hoger onderwijs bedraagt de verhoging 200 %.

Een andere verwezenlijking van CESTRAR is de verlaging van de arbeidstijd naar 40 uur per week. CESTRAR heeft jarenlang campagne gevoerd tegen de 45-urige werkweek.

In 2022 haalde CESTRAR, in samenwerking met andere middenveldorganisaties, de overwinning binnen. Er werd een ministeriële aankondiging gedaan dat de 40-urige werkweek vanaf januari 2023 van kracht zou worden. CESTRAR bleef er ook over waken dat de wetgeving en het ministerieel besluit, waarin de 45-urige werkweek nog steeds als wettelijke arbeidsduur is verankerd, ook worden aangepast teneinde alle verwarring en onduidelijkheid over dit onderwerp weg te werken. Deze onduidelijkheden werden door CESTRAR aan de kaak gesteld d.m.v. mediacampagnes. Zeer recentelijk (begin maart 2023) heeft de Ministerraad aangekondigd dat de artikelen van de arbeidswetgeving inzake werktijden zullen worden aangepast om alle mogelijke verwarring te vermijden.

2. Kinderdagverblijven in de theesector

Hoewel de oprichting van kinderdagverblijven niet langer deel uitmaakt van ons programma, wordt de inrichting van kinderopvang nog vaak in overweging genomen tijdens onderhandelingen met werkgevers. Bestaande privécrèches zijn te duur voor mensen die op de theeplantages in de plukgebieden werken. We hebben ook gemerkt dat verschillende middenveldorganisaties zich inzetten voor het inrichten van kinderdagverblijven, hoewel deze niet altijd gekoppeld zijn aan de werkplek. Het overheidsbeleid stimuleert ook de oprichting van kinderdagverblijven in ieder dorp, via de steun van de lokale overheden en in samenwerking met UNICEF.

3. Arbeidsovereenkomsten en sociale bescherming

Het afgelopen jaar hebben de vakbondspartners – en STECOMA in het bijzonder – zich sterk ingezet voor de bewustmaking rond de noodzaak van arbeidscontracten. Hoewel de sociale zekerheid sowieso al niet voldeed aan de behoeften van alle werkne(e)m(st)ers met een arbeidsovereenkomst, heeft de pandemie duidelijk aangetoond dat werkne(e)m(st)ers zonder contract, en dus zonder recht op sociale zekerheid, volledig buitenspel werden gezet en aan hun lot zijn overgelaten.

Dankzij een voortdurende sensibilisatie rond werknemersrechten, worden werknemers mondiger en beginnen ze arbeidsovereenkomsten te eisen van hun werkgevers. Ook de interesse van de werkgevers begint te groeien. Bij de sensibilisatie wordt ook gewezen op het belang van een uitbetaling van het loon op een bankrekening in plaats van een contante betaling. In het begin waren werkne(e)m(st)ers hier een beetje huiverig voor, omdat het openen en behouden van een bankrekening niet zonder kosten is, maar geleidelijk aan beseffen ze dat de voordelen van een bankrekening opwegen tegen de kosten. Bijgevolg laten steeds meer mensen hun loon op een bankrekening storten. Hierdoor krijgen ze gemakkelijker toegang tot leningen en kunnen ze geld opzij zetten voor moeilijkere tijden.

4. Gezondheid en veiligheid op het werk

Gezondheid en veiligheid op het werk blijft een zeer belangrijk thema in onze opleidingen en bewustmakingscampagnes. Maar al te vaak gebeuren er ongelukken omdat werkne(e)m(st)ers niet over voldoende beschermingsmiddelen beschikken of omdat ze niet weten hoe ze de beschermingsmiddelen moeten gebruiken. Werkgevers waren vaak terughoudend vanwege de kosten. Sommigen hielden zelfs elke maand een deel van het loon van de werkne(e)m(st)ers in als "bijdrage voor de aankoop van beschermingsmateriaal". Uiteraard werden deze praktijken door de vakbonden aan de kaak gesteld. Hoewel het bestaan – dankzij de inspanningen van CESTRAR – van een Wet inzake gezondheid en veiligheid op het werk echte vooruitgang mogelijk heeft gemaakt, blijft de uitvoering en naleving van de bepalingen van deze wet door de werkgevers een aandachtspunt.

In de meeste gevallen zijn werkgevers wel overtuigd zodra ze zien dat het aantal arbeidsongevallen in hun bedrijf daalt omdat de mensen en machines beter beschermd zijn.

➤ Migratie

Partnerschap

IVV-Afrika	Federaal ABVV
------------	---------------

Context – Activiteiten - Impact

Het migratieproject is bijzonder actueel en pertinent. Terwijl in Europa steeds wordt gesproken over een migratiecrisis stellen we vast dat de overgrote meerderheid van de migranten zich vooral binnen het Afrikaanse continent bevinden. Het profiel is verscheiden en de redenen voor migratie zijn divers. Bijna altijd wordt migratie gedreven door de hoop op een betere toekomst. Redenen voor migratie zijn politieke instabiliteit, veiligheid, klimaat, armoede, weinig uitzicht op tewerkstellingskansen, ...

Een aantal is inderdaad op weg naar Europa en verblijft tijdelijk in een ander land. We stellen ook vast dat migratie in Afrika een veel minder negatieve connotatie heeft en vaker als een normaal fenomeen wordt beschouwd. Toch zien we dat deze migranten vaker in precaire situaties belanden en dat hun rechten vaker geschonden worden. Het migratieproject is een regionaal project met het IVV-Afrika, maar loopt ook in tien landen in West- en Noord-Afrika. De activiteiten worden georganiseerd vanuit nationale migratieplatformen in Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Mauritanië, Marokko, Niger, Senegal en Togo.

De rol van het IVV-Afrika is lobbyen voor het versterken van de rechten van arbeidsmigranten op regionaal en internationaal niveau. Een tweede rol is het coördineren van de acties op nationaal niveau door hun leden. De keuze om via migratieplatformen, die bestaan uit de confederaties die lid zijn van het IVV-Afrika, te werken is ingegeven door de wil om zoveel mogelijk de eenheid van de syndicale actie te promoten. Naast vakbonden, zitten in sommige landen ook andere organisaties van het middenveld die de belangen van migranten verdedigen in het migratieplatform.

Hoewel Marokko officieel ook bij het project betrokken was, moesten we wachten tot in 2022 vooraleer een nationaal migratieplatform werd opgericht. Mede door de dynamiek in het kader van het project met SNIME besliste het CDT om van start te gaan met het migratieplatform. Op dit moment is het de enige confederatie in het platform. Toch is het hun verdienste om niet langer te wachten op eensgezindheid met de twee andere syndicale confederaties in het land.

Voor de monitoring van 2022 werd Côte d'Ivoire geselecteerd voor het terreinbezoek. Het migratieplatform (*Plateforme des Confédérations Syndicales sur la Migration de Côte d'Ivoire – PCSM-CI*) legt daar de laatste hand aan een bureau waar migranten advies kunnen krijgen of terecht kunnen met klachten. Er werd tevens beslist om het platform uit te breiden met organisaties die migranten organiseren en/of vertegenwoordigen. De Hoge Raad van Malinezen verenigt bijvoorbeeld alle onderdanen van dit land die in Ivoorkust wonen, zonder onderscheid van regionale, etnische, sociale, gender- of professionele afkomst. Hij heeft tot doel de eenheid en solidariteit onder de Malinezen te bevorderen en hen bijstand te verlenen. Er leven 3.000.000 Malinezen in Côte d'Ivoire. Het is dan ook pertinent dat zij opgenomen worden in het migratieplatform.

Nog een belangrijke vaststelling, hoewel dit geen specifiek doel is van het project, is dat het migratieplatform geleid heeft tot de creatie van andere thematische platformen. Zo werken de verschillende confederaties samen op vlak van gender en *Just Transition*. Dit illustreert dat de strategie van het ISVI om de eenheid van syndicale actie te promoten haar vruchten afwerpt.

➤ PANAF

De belangrijkste cijfers**Indicatoren en resultaten**

14 USD	Prijs van de gemiddelde studiekekring per deelnemer.
--------	--

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

20.000	Totaal aantal werknemers en werknemers die de studiekekringen doorlopen hebben.
--------	---

Partnerschap

LO - TCO
CUT Brasil
IVV Afrika
OATUU

Context – Activiteiten – Impact

PANAF is een samenwerkingsprogramma tussen IFSI-ISVI (ABVV), het Zweedse Union-to-Union (LO en TCO) en CUT Brazil. Dit programma promoot actief '*l'unité de l'action syndicale*' en faciliteert het organiseren van *study circles*, een methodologie die laagdrempelig, participatief en goedkoop is vergeleken met de meer klassieke aanpak zoals we die kennen. In 2022 liep het programma in 14 effectief in landen: Kenya, Senegal, Sierra Leone, Côte d'Ivoire, DR Congo, Chad, Burkina Faso, Nigeria, Ghana, Rwanda, Bénin, Mali, Niger en Zambia

2022 was op vele vlakken een bijzonder jaar. Eerst en vooral was 2022 het laatste jaar van een cyclus. Het was ook een jaar van transitie. Tijdens het 34-jarig bestaan van PANAF werd de coördinatie en het beheer verzekerd vanuit Zweden. Voor de nieuwe cyclus, dus vanaf 2023, komt het beheer en de coördinatie in handen van de twee regionale vakbondsorganisaties: het IVV-Afrika en de *Unité Syndicale Africaine* (OUSA) zullen zijn nu verantwoordelijk voor het goede verloop van het PANAF-programma. De oefening om deze transitie rond te krijgen werd sterk beïnvloed door de COVID-19 pandemie en de maatregelen die in verschillende landen golden om de verspreiding te stoppen. Een programma dat in Afrika wordt uitgerold, kan best door Afrikanen worden beheerd en gecoördineerd. Daarom steunden het ISVI en het ABVV deze démarche volledig en speelde het een diplomatieke en instrumentele rol voor het bemiddelen van een akkoord over de nieuwe structuur tussen alle partners.

Het laatste jaar werd ook gekenmerkt door twee belangrijke politieke feiten met ene potentiële impact op het PANAF programma: er was de overwinning van de presidentsverkiezingen van Lula Da Silva in Brazilië. Het andere was de coalitievorming van drie (centrum)rechtse partijen met het extreemrechtse *Sverigedemokraterna* (Zweden-Democraten) na de parlementsverkiezingen in Zweden.

Het eerste feit is goed nieuws. CUT Brazil was immers door voormalig president Jair Bolsonaro afgesneden van fondsen voor hun partner binnen het PANAF – programma Mozambique. De kans is groot dat daar onder de nieuwe president verandering in komt.

Bij het afsluiten van 2022 was het nog niet duidelijk wat het tweede politieke feit zou kunnen betekenen voor de Zweedse ontwikkelingssamenwerking in het algemeen of voor het PANAF-programma in het bijzonder.

Maar dat dit significante gevolgen kan hebben, is niet ondenkbeeldig. Voor de partners van IFSI-ISVI binnen het PANAF-programma (Bénin en RDC) hebben beide gebeurtenissen geen invloed. Regionaal kunnen de gevolgen mogelijks wel voelbaar zijn, maar elke uitspraak daarover is op dit moment enkel speculatie.

Gezien de ongekeerde pandemie waarmee de hele wereld werd geconfronteerd, bieden bijna alle landen een nieuw discussieonderwerp aan in hun *study circles*: de pandemie en de gevolgen daarvan. Door de respectieve nationale organisaties werd materiaal gemaakt en aan de vakbondsvertegenwoordigers werden instrumenten aangereikt om te onderhandelen over OHS-aangelegenheden voor de leden.

In bijna alle landen hebben de studiekringen steeds meer deelnemers uit de informele sector (taxi- en buschauffeurs, industriële en commerciële werknemers en zelfs voetballers).

In veel landen hebben de studiekringen nieuwe digitale instrumenten omarmd en plannen ze een verdere uitbreiding. De productie en verspreiding van digitaal studiemateriaal is een voorbeeld van de innovaties.

In november/december 2022 vond een regionale conferentie plaats met alle PANAF-coördinatoren, de eerste sedert het uitbreken van de COVID-19 pandemie. Dit resulteerde in een duidelijker beeld van de weg vooruit, gezien de veranderingen die zullen plaatsvinden in de administratie van het project. Uitwisselingen over de situatie in de landen en de regio waren ook belangrijk voor de coördinatoren, evenals het delen van ervaringen met de pandemie in alle landen.

Van alle projecten van IFSI-ISVI is het PANAF-project waarschijnlijk deze die de gevolgen van de oorlog in Oekraïne het meest voelt. Er is een enorme impact op economisch vlak en op het vlak van de toegang tot belangrijke producten voor menselijke en industriële consumptie. Eens te meer worden de armste landen en regio's het zwaarst getroffen door dit verschijnsel, dat nog geen einddatum heeft.

De nationale contexten vertonen enkele variaties binnen het algemene kader van crisis, rechtenvermindering en bezuinigingen. Ghana sloot 2022 af met een inflatie van bijna 50 %, Nigeria 21,1 %, Sierra Leone bijna 30 %, Senegal 13 %, DR Congo 12,2 %, Mali 13 %, Burkina Faso 18,5 %, Rwanda meer dan 20 %, enz. Achter deze cijfers gaat een stijging van de voedsel-, vervoers- en huisvestingsprijzen schuil. De werkloosheidscijfers zijn ook hoog in veel van de landen waar het programma wordt uitgevoerd: Nigeria met een werkloosheid van meer dan 33 %, Rwanda ongeveer 25 %, DR Congo 23 %, Senegal 22 %, Zambia 13 %, enz. Sommige landen zoals Mali, Sierra Leone, Kenia of Burkina Faso hebben cijfers van één cijfer.

Verschillende regio's van het continent hebben ook hun eigen specifieke kritieke problemen. In sommige landen zijn de omstandigheden voor werknemers enigszins verbeterd, in andere is sprake van relatieve stabiliteit. In vele andere is het geweld in de samenleving echter toegenomen; banditisme, terrorisme, criminele bendes zijn een vreselijk aspect geworden, waarbij de lagere klassen, de werknemers en de werklozen het zwaarst getroffen zijn.

Landen met zeer ongunstige omstandigheden maken het moeilijk om onderwijsprogramma's te organiseren en te ontwikkelen. Dit heeft de normale uitvoering van PANAF in de ongeveer 15 projectlanden beïnvloed.

Latijns-Amerika

De belangrijkste resultaten

Het <i>Young Workers' Committee of the Americas</i> (YWCA)	- Het comité is geconsolideerd: de leden kennen het project, het beleid van de Amerikaanse Confederatie van Vakbonden (<i>Trade Union Confederation of the Americas - TUCA</i>). - Er is meer interactie tussen de leden. - Het comité sluit overeenkomsten (over de doelstellingen, de boodschap, het taalgebruik, de visuele identiteit van Jongeren, enz.). - Het kwam in fysieke aanwezigheid bijeen en besloot een nieuwe regionale campagne te lanceren voor jonge werknemers.
Vakbonds- en populaire communicatie.	- Er werd een opleidingsworkshop georganiseerd over vakbonds- en populaire communicatie, waaraan meer dan 60 jongeren van aangesloten vakbonden deelnamen. - De online cursus over cyberactivisme en -communicatie springt in het oog omdat jongeren erg worden blootgesteld aan cyberpesten. - Het online magazine van de TUCA Jongeren <i>VOCES</i> (<i>Voices</i>) werd gepubliceerd in het Spaans, Portugees, Engels en Frans (https://csa-csi.org/boletin-nuestras-vozes).
Aandeel Jongeren in de activiteiten van TUCA	Voor alle door de TUCA georganiseerde activiteiten ligt de gemiddelde deelname van jongeren op 19%.
Primeurs in de begunstigde en indirecte landen	- In Honduras: jonge syndicalisten organiseerden activiteiten rond 8 maart om op te komen voor de vrouwenrechten. - In Argentinië: CTA-A organiseerde de eerste nationale bijeenkomst. - In Colombia: jonge syndicalisten speelden een sleutelrol in de mobilisatie voor de machtswissel. - Al deze – en nog andere – succesverhalen werden gedeeld tijdens de internationale bijeenkomst die in november 2022 in Bogota plaatsvond.
Vertegenwoordiging van Jongeren in vakbondsstructuren	- In 2022 werd een enquête uitgevoerd om de vertegenwoordiging van jongeren in de aangesloten vakbondsstructuren in kaart te brengen. Van de 27 bevraagde structuren hebben er 19 een actieve jongerenafdeling. - Er zij ook op gewezen dat – los van het project – de Centrale van de Mexicaanse UNT tijdens haar congres de oprichting van een centrale jongerenafdeling goedkeurde.
Ontmoeting tussen Belgische en Latijns-Amerikaanse jonge syndicalisten	Deelname aan het jongerenkamp van het ABVV in Malmédy in juli 2022 door Cristiana PAIVA, voorzitter van het Comité van Jonge Werknemers van het

	Amerikaanse continent (CJTA) en Naira Leal Garcia, coördinatrice van het project 'Jongeren' van IFSI-CSA (Vakcentrale van Werknemers van het Amerikaanse continent), gesteund door de ABVV Jongeren. In het overvolle activiteitenprogramma van het kamp presenteerden de twee jonge vrouwen het project 'Young CSA': jongeren aantrekken tot de vakbondswereld om hun rechten te beschermen en ervoor te vechten, maar ook om leiders te worden. Vervolgens dachten de jongeren samen na over het soort synergieactiviteiten dat ze zouden kunnen uitvoeren en hoe ze elkaar zouden kunnen versterken, complementair aan de ene of de andere kant van de wereld. Het was een gedeelde verrijking om te zien dat jonge werknemers in het Noorden dezelfde moeilijkheden ondervinden als in het Zuiden. De informele economie is een goed voorbeeld: hoe jongeren de platformeconomie ervaren, hoe elke vakbond erop reageert, hoe vakbondsleden, vooral jongeren, ermee omgaan.
--	--

Partnerschap

Centraal- en Zuid-Amerika	België
<i>Trade Union Confederation of the Americas – TUCA</i>	Federaal ABVV
<u>EQUADOR</u> <i>Confederación Ecuatoriana de Organizaciones Clasistas para la Unidad de los Trabajadores – CEDOCUT</i>	ABVV Jongeren
<u>EL SALVADOR</u> <i>Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños – CATS</i>	
<i>Confederación Sindical Trabajadoras y Trabajadores de El Salvador – CSTS</i>	
<u>HONDURAS</u> <i>Confederación Unitaria de Trabajadores de Honduras – CUTH</i>	
<u>PANAMA</u> <i>La Confederación de Trabajadores de la República de Panamá – CTRRP</i>	
<i>Confederación Nacional de Unidad Sindical – CONUSI</i>	
<i>Convergencia Sindical – CS</i>	
<u>DOMINICAANSE REPUBLIEK</u>	

<i>Confederación Autónoma Sindical Clasista – CASC</i>	
<i>Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos – CNTD</i>	
<i>Confederación Nacional de Unidad Sindical - CNUS</i>	

Context – Activiteiten - Impact

Covid heeft het Amerikaans continent zwaar getroffen, met wereldwijd het hoogste aantal overlijdens per miljoen inwoners: Brazilië 699.276, Peru meer dan 200.000 en Colombia meer dan 150.000.

2022 was een periode van langzaam economisch en sociaal herstel in de regio, getemperd door de gevolgen van de oorlog in Oekraïne: toegenomen inflatie door de stijging van de voedselprijzen en moeilijker toegankelijke brandstoffen.

De regio werd in deze periode ook getroffen door stijgende werkloosheid, precair werk en armoede. En de periode na de pandemie belooft niet veel beterschap, zeker voor jongeren, migranten of de bevolking van Afrikaanse afkomst en voor vrouwen in het algemeen.

De bij het ISVI – TUCA-project betrokken partijen in de zes geselecteerde landen: Colombia³, El Salvador, Ecuador, Honduras, Panama en de Dominicaanse Republiek werken vandaag in een politieke context die voor sommigen gunstig en voor anderen ongunstig is. Dat zorgt voor een enorm verschil in de resultaten.

De verkiezingsoverwinningen van Gustavo Petro (Colombia) en Luiz Inácio Lula (Brazilië) in 2022 versterkten de progressieve trend die in Latijns-Amerika werd ingezet met de verkiezingen van Alberto Fernández (Argentinië, 2019), Gabriel Boric (Chili, 2021) en Xiomara Castro (Honduras, 2021). De opmars van links speelt zich af binnen een politieke, economische en sociale context die minder gunstig is dan die in de jaren 2000. Bovendien is links veranderd, met meer aandacht voor genderkwesties en de klimaatverandering. In 2022 worden landen als Ecuador nog steeds geregeerd door een conservatieve partij, hebben Guatemala en Nicaragua nog steeds autoritaire regimes en wordt El Salvador autoritair, na de aankondiging van Nayib Bukele dat hij zich in 2024 verkiesbaar stelt, hoewel de grondwet dat verbiedt. Panama heeft een regering die in het algemeen wordt beschouwd als centrum-links.

Een van de grootste uitdagingen voor de vakbonden is het vinden van oplossingen voor de nieuwe realiteit van de werkweld: onzekere banen zonder sociale zekerheid, zonder minimumloon, zonder collectieve onderhandelingen, zonder vastomlijnde werkuren. Er is nood aan organisatorische strategieën om de door de arbeidsmarkt opgelegde breuken en versplintering te doorbreken, de nieuwe subjectiviteit op het werk (die rekening houdt met aspecten rond het werk zelf, zoals bijvoorbeeld de plaats, tijd en het lichaam) uit de dagen en rechten te waarborgen voor de hele arbeidersklasse.

Een andere belangrijke strategie van de vakbeweging in deze context, is de eenheid binnen landen en samenwerkingsverbanden met sociale- en studentenbewegingen. In de Dominicaanse Republiek bijvoorbeeld, hebben de vakbonden CASC, CNUS en CNTD in reactie op de verschillende wetgevende hervormingen op het gebied van werk en sociale bescherming een gemeenschappelijk front gevormd om voorstellen te doen en de vakbeweging te versterken bij het formuleren van antwoorden op de huidige problemen. CEDOCUT in Ecuador, lid van het United Workers Front (FUT), een organisatie van vakbondseenheid dat de verschillende vakbondscentrales van het land samenbrengt, ontwikkelt acties “in vakbondseenheid” en coördineert de vakbondsagenda om het hoofd te bieden aan de maatregelen van de regering en het bedrijfsleven. Het onderhoudt ook

³ De banden met het project van de Jongeren van CUT Colombia liggen voor de hand.

samenwerkingsverbanden met andere sociale organisaties, in het bijzonder met inheemse volkeren, zoals de Confederatie van Inheemse Nationaliteiten van Ecuador (CONAIE).

Jongeren uit vakbonden in de begunstigde landen blijven de vakbeweging transformeren en versterken. Jonge gesyndicaliseerde werkne(e)m(st)ers uit Latijns-Amerika nemen actief deel aan de uitwerking, uitrol en uitvoering van de activiteiten, agenda's en beleidslijnen van de interprofessionele vakbonden en de Confederatie. De TUCA heeft een online cursus georganiseerd over vakbonds- en volkscommunicatie, waaraan een zestigtal jongeren deelnamen. Zo kunnen ze de nieuwe communicatiemiddelen doeltreffender inzetten in de context van sociaalpolitiek vakbondswerk. De Jongerenafdeling van de TUCA ging ook door met het bijwerken van de regionale vakbondscampagne voortgezet, waaraan het Jongerencomité van de TUCA op doeltreffende wijze heeft bijgedragen.

Om jonge, niet-gesyndicaliseerde Latijns-Amerikaanse werknemers actief te betrekken bij de vertegenwoordiging en verdediging van hun rechten en hen te laten deelnemen aan mobilisatie- en organisatieacties, worden verschillende pistes gevolgd, zoals de publicatie van de nieuwsbrief "Nuestras Voces" (Onze Stemmen). In 2023 zal de verspreiding uitgebreid worden naar jonge werkne(e)m(st)ers in het algemeen en naar de sociale bewegingen waarmee de TUCA samenwerkingsverbanden heeft. Bovendien houdt de nieuwe regionale jongerencampagne rekening met de wensen van niet-gesyndicaliseerde jongeren en een van de doelstellingen is om meer contact te leggen met deze georganiseerde jonge werkne(e)m(st)ers door de nationale interprofessionele vakbonden uit te nodigen om de situatie van de werkende jeugd zichtbaar te maken en samen met hen aan de slag te gaan om hun acties te ondersteunen.

In juli 2022 namen twee jonge Latijns-Amerikaanse werknemers, waaronder de voorzitter van de TUCA Jongeren, deel aan het Jongerenkamp van ABVV Jongeren.

Enkele referenties:

- *De studies van CERI Latijns-Amerika, POLITIEK JAAR 2022, januari 2023*
https://www.sciencespo.fr/opalc/sites/sciencespo.fr/opalc/files/Etude_264-265.pdf
- *Publicaties van de CEPAL (Economische Commissie voor Latijns-Amerika en het Caribisch Gebied – VN)*
- *Le Monde diplomatique, de vakbondspers van de BWI, IndustriALL, IVV, TUCA, vakbonden,...*

➤ Colombia

Belangrijkste resultaten vormingsproject

Oprichting van een netwerk van vrouwelijke vakbondsleden uit de mijnbouw- en energiesector	Organisatie en politieke vorming van <i>Mujeres USO (Vrouwen USO)</i>.
Rechtvaardige energietransitie	Organisatie van een seminarie: USO is een politieke speler die bijdraagt aan de uitwerking van een openbaar beleidsvoorstel over de sociale, culturele en duurzame energietransitie met rechtvaardig werk.
In een erg macho beroepssector, in een door het patriarchaat gekenmerkte vakbond, moet worden gewezen op het belangrijke werk van de CASM voor de gelijkheid, gelijkwaardigheid, inclusie van vrouwen, maar ook van LGBTQIA+-personen	- Collectieve arbeidsovereenkomsten met genderperspectief. - Er zijn 19 vrouwelijke managers, 9 meer dan wat in de indicator voor 2024 wordt voorspeld voor de twee projecten in Colombia! - Het team dat onderhandelt met ECOPETROL telt één vrouw. In het nieuw leidinggevend team op nationaal niveau telt USI geen enkele vrouw. Het team van de nationale Mensenrechtencommissie telt één vrouw.
Vakbondsschool, onderzoekscentrum, van referentiecommunicatie	- Politieke erkenning door het nieuwe team van leidinggevenden van de USO. - CASM heeft een geconsolideerd team van 19 nieuwe opleiders die verantwoordelijk zijn voor: ➤ syndicale -, politieke -, ... vorming ➤ onderzoek ➤ communicatie ➤ juridische aspecten ➤ gender mainstreaming
Systeem van integrale vorming	
Referentiecentrum	De vrouwelijke en mannelijke, oude en nieuwe, nationale en internationale leidinggevenden van de vakbond raadplegen regelmatig het informatiesysteem (platform).
Nieuw arbeidsstatuut	USO en CASM volgen nauwlettend de hervorming van het arbeidsstatuut dat wordt voorgesteld door de Minister van Werk voor de mijnbouw- en energiesector (olie, mijnbouw, elektriciteit). We herinneren eraan dat CASM ook de vakbondsschool is van de vakbond van de steenkoolindustrie, SINTRACARBÓN.
Wereld Sociaal Forum Mexico	- Uitwisseling over syndicale vormen, over verschillende onderwerpen zoals de rechtvaardige energietransitie of het genderperspectief. - Breed netwerk.
BELCO Belgisch-Colombiaans netwerk van de Belgische samenwerking	Belgische partners: FOS, ISVI en Solsoc en al hun Colombiaanse partners.

	• Campagne over rechten en de verdediging ervan met vijf thema's waaronder waardig werk, voedselsoevereniteit, ...).
--	--

Partnerschap

Arbeiders Vakbondsunie van de Olie-industrie – USO	Algemene Centrale ABVV
Corporación Aury Sara Marrugo – CASM	

➤ Jongeren

De belangrijkste resultaten

Vormingen voor beginners en gevorderden	• Ongeveer 150 jongeren kregen vorming in verschillende departementen: ✓ Santanderes ✓ Caribe ✓ Eje cafetero ✓ Centro Sur (Tolima e Ibagué)
Nationaal seminarie	• Ongeveer 100 jongeren. • Sensibilisatie en informatie. • Actuele politieke en syndicale thema's.
Bijwerking van het digitaal platform en het documentatiecentrum	• Verbeteren van het vormingsplatform en de toegang tot informatie voor jongeren of personen die werken met jongeren. • Digitaliseren van documenten, affiches, ... om een syndicaal geheugen van de CUT op te bouwen.
Nieuwe jonge managers	• 8 in het totaal (voor de twee projecten), 1 op nationaal niveau (CUT), de rest op regionaal niveau.
Hervormingen van de nieuwe regering	• De CUT neemt zeer actief deel aan alle werkzaamheden en debatten over de hervormingen van het arbeidsstatuut, van gezondheid, de pensioenen, ...
Wereld Sociaal Forum Mexico	• Uitwisseling over alle thema's die betrekking hebben op jongeren: vorming, werk, gender, ...
BELCO Belgisch-Colombiaans netwerk van de Belgische samenwerking	• Belgische partners: FOS, ISVI en Solsoc en al hun Colombiaanse partners. • Campagne over rechten en de verdediging ervan met vijf thema's waaronder waardig werk, voedselsoevereniteit, ...).

Partnerschap

Central Unitaria de Trabajadores – CUT	Vlaams ABVV
--	-------------

Azië

Wereldwijd zien we een trend waarbij de rechten van werknemers zwaar onder druk staan. Het Aziatische continent is hier jammer genoeg een drijvende kracht in de negatieve zin van het woord. Het aantal landen in de regio waar werknemers met zwaar geweld worden geconfronteerd steeg in 2022 van 35 % naar 41 %. In de top 10 van slechtste landen voor werknemers wordt Azië 'vertegenwoordigd' door 3 verschillende landen: Bangladesh, Myanmar en de Filipijnen. In elk van deze 3 landen werden in 2022 vakbondsvertegenwoordigers vermoord⁴. De politieke trend in de regio is niet bepaald rooskleurig. Veel experts getuigen van een steeds stijgende trend naar zelfverrijking via politieke wegen waarbij politiek en militaire elites de mensenrechten onderdrukken. De pandemie had een zeer pervers effect op dit vlak. De politieke ruimte wordt meer en meer gemilitariseerd in de regio⁵. Verder is er een enorm democratisch probleem inzake desinformatie in Azië. Desinformatie wordt in heel wat Aziatische landen ingezet als wapen. Deze trend ondermijnt democratisch beleid en verkiezingen. Autoritaire regimes maken hier volop gebruik van om aan de macht te blijven. De verkiezingen in de Filipijnen zijn een voorbeeld bij uitstek hiervan. Daarnaast worden partijsystemen in de Aziatische regio meer en meer gedomineerd door etnische, nationalistische krachten die zeer fundamentalistische en intolerante retoriek gebruik om de macht te grijpen. Vrijheid van meningsuiting, vrijheid van vereniging, religieuze vrijheden en migrantenrechten in het bijzonder staan onder extreme druk in Azië. De progressieve beweging in Azië is desalniettemin zeer actief. Ook jongeren in deze regio hebben aangetoond dat zij een groep zijn waarmee de macht houders rekening moeten zien te houden. De hoop op meer democratie berust op deze grote groep jonge mensen in de regio.

Syndicaal gezien is Azië een regio met zeer vele gezichten. Er zijn de landen, zoals hierboven aangehaald, waar het extreem gevaarlijk is om vakbondswerk te organiseren. In andere landen komen de bestaande rechten zwaar onder druk te staan en worden verworven rechten afgebroken of uitgehold. Precaire vormen van tewerkstelling en informeel werk blijven de meest dominante vormen van tewerkstelling in Azië. Ongeveer 1.2 miljard mensen in Azië werken in de informele sector⁶. In het algemeen wordt ook onder vakbondsleiders in de regio de analyse gemaakt dat de werknemersrechten worden uitgehold eerder dan versterkt. De pandemie wordt gezien als een katalysator. Aangezien het moeilijker was voor vakbonden om te protesteren hebben vele regeringen in de regio (Indonesië, Filipijnen, etc.) heel wat cruciale regelgeving doorgevoerd die de vakbonds- en werknemersrechten negatief beïnvloeden. Het zal erop aankomen voor de vakbonden om dit protest in zeer moeilijke omstandigheden te blijven aanwakken en organiseren.

⁴ ITUC, Global Right Index, 2022 (https://files.mutualcdn.com/ituc/files/2022-ITUC-Rights-Index-Exec-Summ-EN_2022-08-10-062736.pdf)

⁵ Idea, Democracy in Asia and the Pacific Outlook 2023, 2022 (<https://www.idea.int/sites/default/files/publications/democracy-in-asia-and-the%20pacific-outlook-2023.pdf>)

⁶ ILO, Asia-Pacific Employment and Social Outlook, p.38, 2022 (https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_862410.pdf)

➤ Indonesië

De belangrijkste cijfers

Indicatoren en resultaten

	Pulp & Papier	Textiel, Kleding en schoenen
Aantal leden totaal	10.041	204.486
Aantal vrouwen	9.183	152.223
Aantal mannen	858	52.263
Aantal nieuwe cao's onderhandeld	7 heronderhandeld	5 nieuwe cao's
Werknemers gedekt door cao	12.127	387.852

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

	Pulp & Papier	Textiel, Kleding en schoenen
Aantal mensen gevormd	183	4.472
Aantal mensen gesensibiliseerd	783	13.416

Partnerschap

Textiel, kleding en schoenen: ✓ SPN ✓ Garteks ✓ FSPMI Coördinatie door IndustriALL South East Asia	BBTK
Pulp & Papier: FSP2KI	Algemene Centrale

Context – Activiteiten - Impact

Context Indonesië

Op politiek vlak was 2022 een uitzonderlijk moment door het voorzitterschap van de Indonesische regering ten aanzien van de **G20**. Het was een opportuniteit voor president Jokowi en zijn administratie om op het internationale politieke toneel uit de verf te komen. Door de oorlog in Oekraïne werd het hele gebeuren wat overschaduwd door het debat over het lidmaatschap van Rusland van de G20.

Syndicaal gezien werd een slecht 2022 op de valreep zelfs een annus horribilis. In een nooit eerder vertoond politiek schouwspel besliste de president om de zeer gecontesteerde **omnibus law** in te voeren als een soort presidentiële noodwet. Grondwetspecialisten waren verbolgen over de manier waarop de president deze anti-syndicale, neoliberale regelgeving zonder enige vorm van overleg voor de tweede maal door het parlement duwde. Vakbonden organiseerden protestmarsen, stakingen en sensibilisatiemomenten tegen de wet. De regering toonde zich nogmaals van haar slechtste kant. De eisen van de werknemers, milieu-experten, ngo's, wetenschappers, etc. werden compleet genegeerd. Voor de werknemers betekent de 'noodwet' lagere minimumlonen, meer preciaire contracten, slechtere ontslagbescherming, minder vakbondsrechten enz. Het

is een zoveelste teken aan de wand dat de Indonesische samenleving afglijdt naar een soort politieke oligarchie waar het middenveld haar democratische rol niet meer kan spelen. De politieke top regeert naar eigen goeddunken zonder controle en luistert enkel naar de economische investeerders. Elke vorm van oppositie wordt gecriminaliseerd of monddood gemaakt.

De **ongelijkheidstrend** wordt op deze manier verder gezet. Aan de top wordt enorm veel welvaart geconcentreerd met steeds minder herverdeling. In de afgelopen decennia steeg de kloof tussen top en bodem sterker dan in eender welk land in de Zuidoost Aziatische regio. Dat ook het milieu ondertussen de gevolgen draagt van dit beleid is geen argument voor de Indonesische elite. De gevolgen van de massale **ontbossing** dreigen echter wereldwijd catastrofale gevolgen met zich mee te brengen.

Partnerschap Pulp & Papier

Voor FSP2KI was het een allereerste keer samenwerken met het ISVI en de Algemene Centrale. Veel aandacht ging aanvankelijk dan ook naar de opzet, operationele planning en training van de lokale stuurgroep. FSP2KI slaagde erin om in het eerste jaar al een grote reeks activiteiten op poten te zetten. Door de keuze om onder meer met **'Study Circles'** te werken kon FSP2KI heel veel verschillende activiteiten organiseren. Er gingen **82 activiteiten** door in 7 maanden tijd. Voor een nieuw partnerschap met een klein budget is dit een enorme batterij aan capaciteitsversterkende activiteiten. Daarnaast organiseert FSP2KI een wekelijkse online open training voor alle leden en geïnteresseerden.

De eerste gevolgen en resultaten van al deze activiteiten werden op het einde van het jaar in kaart gebracht. In één van de bedrijven in Pekanbaru slaagde FSP2KI erin om de **zwangerschapsrust tot 16 weken te verhogen** (In Indonesië is dit normaal slechts 11 weken volgens de wet). Verder kreeg de vakbondsorganisatie een zware opdoffer door 2 zware herstructureringen. Ongeveer **2.000 leden verloren hun job** en daardoor ook hun lidmaatschap van FSP2KI. Er werden ook **2 nieuwe vakbondsafdelingen** opgericht dankzij een goede strategische voorbereiding van hun ledenwervingscampagnes. Daarnaast slaagde FSP2KI door de vele 'Study Circles' en 'Workers meetings' in de bedrijven erin om de dialoog aan te gaan met de leden en werknemers uit de sector. Dit heeft een informatiestroom in beide richtingen op gang gebracht. De nationale leiding kon een veel beter zicht krijgen op de problemen, noden en realiteit van de werknemers en de leden werden op hun beurt gevormd en gesensibiliseerd door de vakbondsleiding.

Partnerschap Textiel, Kleding en schoenen

In het eerste jaar van de nieuwe programmacycclus wordt voor een eerste keer samengewerkt met FSPMI binnen dit partnerschap. Door de ervaring van de andere betrokken partners was het eerder makkelijk voor FSPMI om de samenwerking op te starten. De eerste activiteiten van de drie vakbonden (SPN, Garteks en FSPMI) in het kader van dit programma gingen van start in juni 2022. In een half jaar tijd organiseerden de vakbonden 50 verschillende activiteiten waaraan duizenden werknemers uit de sector deelnamen.

De partners kunnen van bij het begin heel wat mooie eerste resultaten vaststellen. Er wordt een betere inning van de lidgelden bekomen bij 2 van de 3 vakbonden. Er is een stijging van de vrouwelijke vakbondsafgevaardigden in de bedrijven. Ondanks ontzetten veel ontslagen in de sector en dus ook een groot ledenverlies konden de 3 vakbonden in het totaal 7.000 werknemers extra tot hun leden tellen. Opvallend is dat ook FSPMI van bij de start hun ledenaantal in de sector kon verhogen. De verklaring hiervoor ligt volgens de partners bij de strategische aanpak van de ledenwerving. Er worden verschillende methodes gebruikt om de werknemers te organiseren en deze hybride aanpak blijkt zeer effectief. Ook in het sociaal overleg werden resultaten bereikt. Er werden 4 nieuwe cao's afgesloten in nieuwe bedrijven die voordien geen cao hadden en het aantal werknemers gedekt door een cao steeg al na jaar 1 met 5 %. De partners hebben met andere woorden de start niet gemist.

België

Partnerschap

Binnen het ABVV	Het interprofessioneel ABVV (op federaal en intergewestelijk niveau) en alle Centrales
Binnen het maatschappelijk middenveld	Voornamelijk de koppels (CNCD-11.11.11 en 11.be) en de federaties (ACODEV en NGO-federatie)
Binnen het platform Waardig Werk	(ACV/CSC international asbl), BIS/MSI (ACLVB/CGSLB), WSM vzw, FOS asbl, Solsoc asbl, Oxfam Solidariteit asbl, UNMS/NVSM, CM-MC
Binnen de seculiere en progressieve beweging	Solsoc, LHAC, Dynamo, CAL

Context – Activiteiten - Impact

Versterking van onze rol binnen het Coördinatieplatform Waardig Werk

De belangrijkste uitdaging voor 2022 en de lancering van ons nieuw programma 2022-2026, was het op gang brengen van een nieuwe dynamiek binnen het Coördinatieplatform Werkbaar Werk, waarin het ISVI momenteel een belangrijke financiële en strategische verantwoordelijkheid heeft voor het coördineren van de belangenbehartiging van het platform. De groep Werkbaar Werk, die bestaat uit 9 organisaties uit het maatschappelijk middenveld, waaronder FOS-ISVI-Solsoc, heeft voor de periode 2022-2026 besloten haar strategische en thematische aanpak rond de agenda Werkbaar Werk voort te zetten en te versterken door optimaal gebruik te maken van de complementaire ervaring en expertise van haar leden. Voor de periode 2022-2026 werd een nieuw gemeenschappelijk strategisch kader (GSK) “Waardig werk” uitgewerkt en goedgekeurd door de minister.

Uit de in 2020 uitgevoerde evaluatie van het GSK Waardig Werk '17-'21, blijkt dat dit samenwerkingskader de relaties, de wederzijdse kennis, de toegevoegde waarde van synergiën en complementariteit heeft versterkt en verstevigd voor de organisaties en hun internationale partners. Het nieuw GSK WW is een ruimte van nauwe samenwerking op het gebied van belangenbehartiging en kennisdeling rond gemeenschappelijke thema's. De expertise van de leden van de groep Waardig Werk worden gewaardeerd binnen de talrijke netwerken waaraan zij en hun internationale partners deelnemen.

De strategische, thematische en politieke samenhang van onze synergie- en complementariteitsacties wordt verzekerd door het coördinatieplatform van het GSK Waardig Werk, waarin de 9 actoren zich engageren voor een duidelijke toegevoegde waarde voor de internationale partnerorganisaties, de partners uit België en voor de actoren zelf.

De nieuwe synergiën en complementariteiten van dit platform zullen structureel vorm krijgen in de uitvoering van twee gezamenlijke programma's:

- Het programma FOS-ISVI-Solsoc, dat de acties van het ziekenfonds UNMS/NVSM integreert;
- Het programma ACV/CSC international asbl – WSM – BIS/MSI, dat de acties van het ziekenfonds MC-CM integreert;

Oxfam verwijst naar Waardig Werk in zijn programma 22-26 in het luik over Azië.

➤ Communicatie

Onze belangrijkste communicatiekanalen met de ABVV-leden zijn de vakbondspers en onze website. Voor de 10 nummers van de ECHO-krant die in 2022 zijn verschenen, hebben we bijvoorbeeld bijgedragen aan een twaalfstal artikels op de internationale pagina. In maart kwamen we een nieuwe werkwijze overeen met het blad Syndicats/Nieuwe Werker in samenwerking met FOS en Solsoc. Er werd ook een online magazine gelanceerd, met meer regelmatige artikels (<https://syndicatsmagazine.be> et www.denieuwewerker.be).

- Aantal papieren exemplaren: 225.000
- De nieuwsbrief werd 550.000 verzonden
- Facebook-pagina FGTB: 36.000 likes. Page Facebook ABVV: 35 000 likes

In 2022 droegen we bij aan zes artikels in dit tijdschrift.

➤ Bewustmaking

Een belangrijk deel van ons werk in België bestaat erin de militanten van het ABVV te informeren en sensibiliseren over Waardig Werk binnen een context van neoliberale globalisering en over het belang van internationale vakbondssolidariteit. De sterke momenten van deze strategische as waren ongetwijfeld de evenementen die plaatsvonden rond het Congres van ABVV en HORVAL, maar ook 1 Mei van het ABVV-Brussel, waar we een groot aantal militanten hebben kunnen bereiken, met name via onze tentoonstelling “Geschiedenissen van het Afrikaans Syndicalisme”.

Een ander thema waar het ISVI zich in 2022 op heeft gericht, betreft de zorgplicht (in het Engels ‘*due diligence*’). De discussies rond het concept zorgplicht houden het Belgisch en Europees maatschappelijk middenveld steeds meer bezig. Om bij te dragen aan dit debat, heeft het ISVI meegewerkt aan een studie in Colombia om de wijdverspreide aard van de schending van mensen- en vakbondsrechten door nationale en internationale bedrijven in kaart te brengen en om de implementatie van bindende zorgplichtmaatregelen te begeleiden als aanvulling op de bestaande rechten, wetgeving en sociale dialoog. Deze werkzaamheden, die werden uitgevoerd door CETRI in samenwerking met FOS, ISVI en Solsoc en al onze respectievelijke partners in Colombia, tonen aan dat bedrijven geen neutrale actoren zijn, geïsoleerd van de context waarin ze opereren, en dat de context zelf, met name in conflictgebieden, economische activiteiten stuurt en beïnvloedt. De voorbeelden AngloGold Ashanti en Chiquita, die in deze studie geanalyseerd worden, tonen aan dat economische actoren munt kunnen slaan uit mensenrechtenschendingen en conflicten, ze in stand kunnen houden en zelfs kunnen verergeren. Het ABVV draagt bij aan het debat door erop te wijzen dat zorgplichtmaatregelen de bevordering, ratificatie en controle van alle IAO-normen niet naar de achtergrond kunnen of mogen verdringen.

➤ Platformwerk - Maatschappelijk middenveld – Belangenbehartiging

Naast het coördinerend werk dat wordt uitgevoerd binnen het coördinatieplatform Waardig Werk, is het ISVI sterk betrokken bij verschillende (thematische en geografische) werkgroepen en platformen uit het maatschappelijk middenveld. De belangrijkste strategie van deze platformen is belangenbehartiging. Onze rol bestaat erin deze ruimtes te versterken door de specifieke kenmerken van de werkwereld te verspreiden via onze verschillende syndicale partners, zowel in België als in het Zuiden.

Integriteit

De ethische code van het ISVI sluit uiteraard nauw aan bij de statuten van het ABVV, waar in artikel 44ter heel duidelijk gesteld wordt: *“Er is binnen het ABVV geen plaats voor racistische, seksistische, fascistische ideeën en gedragingen, noch voor vreemdelingenhaat. Het lidmaatschap van het ABVV is onverenigbaar met het militeren voor of de toetreding tot extreem rechtse partijen of bewegingen”*.

Onze ethische code werd tijdens de planningsfase van het nieuwe programma door de projectbeheerders met hun partners (bestaande en nieuwe) doorgenomen en besproken, zodat de inhoud ervan voor alle partijen duidelijk is. Deze overeenkomst werd nadien in bijlage aan de partnerschapsovereenkomsten gevoegd. Door de ondertekening van deze partnerschapsovereenkomsten verklaren alle partijen zich akkoord de ethische code na te leven.

Het meldpunt voor eventuele klachten is via de ISVI-website toegankelijk voor iedereen die een inbreuk wenst te melden aan het contactpunt: integrity@ifsi-isvi.be. De meldingen komen automatisch terecht bij één van de vertrouwenspersonen binnen het ABVV, die dan de heersende procedure, omschreven in het arbeidsreglement, zal opstarten.

In 2022 werden geen klachten gemeld.

Team ISVI

Rafael LAMAS	Afgevaardigd bestuurder
Laurent ATSOU	Coördinator
Yolanda LAMAS	Projectbeheerder Colombia – Latijns-Amerika
Vera VAN NUFFELEN	Projectbeheerder Kenia – Rwanda – Gender - Integriteit
Els DECOCK	Administratief medewerker
Stefan DE GROOTE	Projectbeheerder Bénin – DR Congo – Marokko — Migratie — PANAF
Tinny BOON	Hulpboekhouder
Frederik CAPPELLE	Projectbeheerder Côte d'Ivoire – Indonesië – M&E
Elise CRAEGHS	Projectbeheerder België - Communicatie

Instanties

➤ Bestuursorgaan

Thierry BODSON	Voorzitter
Rafael LAMAS	Afgevaardigd bestuurder
Vincent VAN UYTVEN	Secretaris-penningmeester

Bestuurders

Christine BARTHOLOMI - Jan-Piet BAUWENS – Selena CARBONERO - Estelle CEULEMANS – Caroline COPERS – Jean-Marie DE BAENE – Jean-François TAMELLINI – Miranda ULENS

➤ Algemene vergadering

De leden van het Bestuursorgaan met

Tangui CORNU – Myriam DELMEE – Raf DE WEERDT – Justine HARDY – Marc LENDERS – Marc LORIDAN – Michel MEYER – Frank MOREELS – Chris RENIERS – Hillal SOR – Geoffrey GOBLET – Koen VANBRABANDT – Hendrik VAN POELE – Maurizio VITULLO