



ACTIVITEITENVERSLAG 2024

ISVI VZW

Internationale syndicale samenwerking

ISVI vzw, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

02 289 08 56 - www.ifs-i-svi.be - info@ifs-i-svi.be

IFS-I-SVI asbl-vzw
Coopération syndicale internationale
Internationale syndicale samenwerking

ABVV-FGTB
Ensemble, on est plus forts
Samen sterk

Inhoud

Edito	3
Introductie	4
Sleutelmomenten 2024	5
Integriteit	7
Azië	8
Indonesië.....	8
Latijns-Amerika	10
Colombia.....	10
Latijns-Amerika &	12
de Caraïben	12
Afrika	14
Benin.....	14
Ivoorkust	18
Democratische Republiek Congo	20
Kenia	22
Marokko	25
Rwanda	27
Migratie	29
PANAF	31
België	32
Communicatie	32
Bewustmaking en mobilisering.....	33
Platformwerk	35
Maatschappelijk middenveld	35
Belangenbehartiging.....	35
Financieel	37
Team ISVI.....	41
Instanties	41

Edito

Het voorwoord van vorig jaar eindigde met een verwijzing naar de heropleving van de wreedheden in verband met het Israëlisch-Palestijnse conflict. Een jaar later, op het moment dat deze regels worden geschreven, zijn er meer dan 50.000 Palestijnen gedood, bijna 11.000 vermist en meer dan 110.000 gewond¹. Volgens het Hoge Commissariaat voor de Mensenrechten van de Verenigde Naties zijn de beginselen van het internationaal humanitair recht als nooit tevoren geschonden. Het gevoel van straffeloosheid van de Israëlische regering, die het internationaal recht met voeten treedt, moet ophouden en kritiek op het huidige Israëlische beleid moet vrijelijk kunnen worden geuit.

Net als de tragische situatie in deze regio, gaat de democratie overal ter wereld achteruit. Voor het eerst in meer dan twintig jaar zijn er wereldwijd meer autocratische dan democratische regimes². Driekwart van de wereldbevolking zou nu in autoritaire of niet-liberale regimes leven. Dit blijkt uit de vele rapporten van verschillende internationale organisaties die jaar na jaar melding maken van een achteruitgang van de indicatoren voor verschillende vormen van vrijheid (vereniging, pers, meningsuiting, verkiezingen, enz.). Overal ter wereld worden tegenmachters (vakbonden, mutualiteiten, het maatschappelijk middenveld, journalisten, universiteiten, enz.) gedelegeitmeerd of zelfs aangevallen, vaak ten gunste van onwaarheden of alternatieve waarheden. Dit komt ook tot uiting in het rapport dat de ITUC jaarlijks publiceert over schendingen van mensenrechten en vakbondsrechten. In het rapport over het jaar 2024 wordt geconstateerd dat slechts 7 van de 151 landen de maximale score hebben gekregen. Uit de gegevens blijkt een sterke toename van schendingen van de grondrechten, met name de toegang tot het gerecht, het recht op vrijheid van meningsuiting en vrijheid van vergadering, en het recht op collectieve onderhandelingen³.



¹ Bureau van de Verenigde Naties voor de coördinatie van humanitaire zaken (OCHA), “Humanitarian Situation Update #275 – Gaza Strip”, 25 maart 2025; Palestijns Centraal Bureau voor de Statistiek (PCBS)

² Artikel ‘Le Grand Continent’

³ Global Rights Index

Naast de vele statistieken die illustreren hoe wijdverbreid de verslechtering van de arbeidsomstandigheden en de vakbondsvrijheden is, geeft het rapport ook een algemeen overzicht van andere mondiale uitdagingen:

- Bijna de helft van de wereldbevolking heeft nog steeds geen toegang tot sociale bescherming.
- 27,6 miljoen mensen zijn slachtoffer van dwangarbeid.
- 160 miljoen kinderen werken.
- Jaarlijks sterven 3 miljoen werknemers aan een arbeidsongeval of een werkgerelateerde ziekte.
- 60 % van het werk blijft informeel.
- Tegen 2030 zou de klimaatverandering 68 tot 135 miljoen mensen in armoede kunnen storten.

We zien bovendien een verschuiving van een multilaterale naar een multipolaire wereld, wat weinig goeds voorspelt. Daarom blijven we fervente voorstanders van een versterking van de internationale solidariteit om de talrijke mondiale uitdagingen waarmee we worden geconfronteerd, op te lossen. Dat is de kern van ons werk binnen de Belgische civiele maatschappij. Tegelijkertijd stellen we alles in het werk om het netwerkvakbondswerk in Latijns-Amerika, Afrika en Zuidoost-Azië te versterken om de achteruitgang van de democratie en de toename van de ongelijkheid tegen te gaan. We blijven ervan overtuigd dat de kracht van collectieve actie via de organisatie van werknemers en de versterking van de capaciteiten van de organisaties die deze werknemers vertegenwoordigen, een krachtig instrument is dat tot onze beschikking staat. De verschillende partnerschappen die we over de hele wereld aangaan, streven hetzelfde doel na, namelijk het wereldwijd tot uiting brengen van deze sociale en democratische kracht. Door werknemers bewust te maken van hun sociaaleconomische en politieke realiteit en door hen aan te moedigen lid te worden van een vakbond, kunnen we de democratische vrijheden effectief verdedigen, het leven van werknemers verbeteren en hun belangen in de arbeidswereld behartigen. Hoe representatiever en vastberadener onze vakbondsbeweging is, hoe beter we in staat zullen zijn om democratische systemen in te voeren die een rechtvaardige, solidaire en duurzame toekomst voor iedereen mogelijk maken.

Introductie

Het ISVI is het **Instituut voor Internationale Vakbondssamenwerking** dat wordt ondersteund door het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV). Het ISVI heeft als doelstellingen:

- **internationale acties van het ABVV en zijn syndicale partners wereldwijd op te zetten;**
- **een internationaal netwerksyndicalisme te bevorderen door vakbondsmilitanten uit verschillende werelddelen samen te brengen;**
- **mee te bouwen aan een sterke, vrije, onafhankelijke, internationale tegenmacht voor maatschappelijke en politieke verandering volgens progressieve waarden.**

De projecten van het ISVI zijn gericht op het gezamenlijk versterken van lokale vakbondspartners. Dit opdat vakbonden internationaal nog beter in staat zijn hun rol als sociale gesprekspartners te spelen en gunstige krachtsverhoudingen op te bouwen in het belang van alle werknemers. In België werkt het ISVI samen met het ABVV aan informatie, bewustmaking, mobilisatie en capaciteitsopbouw van de Belgische socialistische beweging, maatschappelijke organisaties en sociale bewegingen rond de uitdagingen van waardig werk en het opbouwen van rechtvaardige en evenwichtige mondiale relaties. In haar politieke actie, in synergie met het ABVV, geeft het ISVI uiting aan de vakbondsstrijd en de eisen van haar partners, en verdedigt zij sociale rechtvaardigheid en de verwezenlijking van de Agenda voor waardig werk van de IAO.

Om hun impact te vergroten, bundelen het ISVI en ABVV vaak hun krachten met andere actoren van verandering, die hun engagement en progressieve waarden delen.

Om zijn opdrachten tot een goed einde te brengen, kan het ISVI rekenen op verschillende structuren van het ABVV en openbare instellingen om zijn financieringsbronnen uit te bouwen. Het ABVV en de vakbondscentrales zijn de belangrijkste financiers van onze acties. Zo kunnen we ons aandeel in de cofinancieringsmechanismen bijeenbrengen, wat onontbeerlijk is om op internationaal vlak grootschalige acties te kunnen ondernemen. De twee belangrijkste openbare instellingen in dit verband zijn enerzijds de Algemene Directie Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD) op federaal niveau en anderzijds Wallonie-Bruxelles International (WBI) op regionaal niveau. De DGD is onze belangrijkste subsidieverstrekker, die ons in staat stelt vijfjarige samenwerkingsprogramma's uit te voeren. 2024 is dus het derde jaar van ons vijfjarenprogramma 2022-2026. Dankzij de financiering van WBI kunnen we een reeds beproefde strategie op meer punctuele basis (1 tot 3 jaar) versterken, maar ook ons vijfjarenprogramma met de DGD versterken.

Ons samenwerkingsprogramma voor 2022-2026 wordt uitgevoerd in samenwerking met FOS en Solsoc, twee ngo's uit de socialistische beweging. FOS, ISVI en Solsoc zijn verankerd in het gezamenlijke socialistische optreden in België. Dit omvat vakbonden, mutualiteiten, partijen, ngo's en talrijke sociaal-culturele en coöperatieve organisaties, die de sociale basis van onze organisaties vormen. Deze organisaties maken deel uit van de lange geschiedenis van de arbeidersbeweging en de strijd van de werknemers voor hun emancipatie en het verwerven van hun economische, sociale, culturele en democratische rechten. De strijd voor betere arbeidsomstandigheden en lonen voor werknemers, alsook voor betere levensomstandigheden en sociale voorzieningen, heeft altijd deel uitgemaakt van de internationale solidariteit. Internationalisme is een intrinsieke waarde van deze beweging, opgevat als een solidariteit van principes, intenties en acties die zich vertaalt in acties ten gunste van een rechtvaardige en solidaire wereld, waarin de toegang tot sociale, economische en culturele rechten op een duurzame, inclusieve en emancipatorische manier voor iedereen wordt gegarandeerd.

Sleutelmomenten 2024

België ontwikkelt een strategie voor waardig werk voor zijn internationale samenwerking

Begin dit jaar heeft België, in het kader van het EU-voorzitterschap, zijn eerste strategische nota over waardig werk voorgesteld. Deze nota heeft tot doel duidelijke beleidsrichtlijnen te verstrekken en de samenwerking op het gebied van waardig werk te versterken voor de verschillende actoren van zijn internationale samenwerking: overheidsinstanties (DGD, Enabel, BIO), institutionele actoren (universiteiten, steden en gemeenten), het maatschappelijk middenveld (vakbonden en ngo's) en multilaterale agentschappen (IAO).

De instituten voor internationale samenwerking van de drie Belgische vakbonden (ACV - CSCi van de CSC, IFSI-ISVI van het ABVV, BIS-MSI van de ACLVB-CGSLB) en de zes andere leden van het Belgisch Coördinatieplatform voor Waardig Werk (CPWW) hebben actief meegewerkt aan het opstellen van de nota.

De nota werd voorgesteld in Brussel in aanwezigheid van de Belgische minister van Ontwikkelingssamenwerking Caroline Gennez, de directeur-generaal van de IAO Gilbert Hounbo, de directeur-generaal van de DGD Heidi Rombouts, de speciale rapporteur van de Verenigde Naties Olivier De Schutter en de secretaris-generaal van het IVV Luc Triangle. Zij bespraken de talrijke uitdagingen waarmee de actoren op het gebied van waardig werk worden geconfronteerd: sociaaleconomische ongelijkheden, met name op het gebied van gender, informele arbeid en atypische vormen van werk, klimaatverandering en de dringende noodzaak van een rechtvaardige transitie, de opkomst van extreemrechts en aanvallen op de rechten van werknemers. De noodzaak om strategieën te ontwikkelen en uit te voeren om deze uitdagingen aan te pakken en waardig werk uit te breiden, is actueler dan ooit.

Luc Triangle, algemeen secretaris van het IVV, verklaart hieover:

“De goedkeuring van de strategische nota is een interessant initiatief van België. Wij benadrukken het belang van de naleving van de fundamentele IAO-verdragen, omdat deze de basis vormen voor een gunstig klimaat voor vakbondswerk.”

Bij deze strategieën benadrukten de sprekers herhaaldelijk het belang van het waarborgen van vakbondsvrijheden en het versterken van de inspraak van werknemers, die onder druk staan door de algemene inkrimping van de civiele ruimte. Toegang tot universele sociale bescherming kwam uit de discussies naar voren als een andere strategische prioriteit.

Eis een radicale verandering!

Anselme Amoussou, onlangs verkozen tot adjunct-secretaris-generaal van CSI-Afrika, bracht eind mei een bezoek aan België alvorens naar Genève te reizen voor het CIT . Zijn bezoek had meerdere doelstellingen. Hij was uitgenodigd om deel te nemen aan een colloquium dat de dynamiek van het kapitalisme, de ontwikkeling en de sociale verandering in het zuidelijk halfrond analyseerde vanuit het perspectief van werk. Anselme nam het woord om de uitdagingen van de arbeidswereld en het vakbondswezen op het Afrikaanse continent in het algemeen en in Benin in het bijzonder te benadrukken, het land waar hij nog steeds secretaris-generaal is van de CSA-Benin (partner van het IFSI en het IW). De wildgroei van vakbonden, de ontbinding van mechanismen voor sociale dialoog en de veralgemening van de informele economie behoren tot de belangrijkste uitdagingen, zonder de criminalisering van sociaal protest te vergeten.

Het is op dit laatste aspect dat de rest van zijn programma is gebaseerd. De gebeurtenissen van april 2024, waarbij verschillende militanten en vakbondsleiders ten onrechte werden gearresteerd, vormden in dit opzicht een kans om de bevoegde Belgische autoriteiten en militanten bewust te maken van de schendingen van de vakbondsvrijheden in Benin. Er werden onder meer ontmoetingen georganiseerd met het kabinet van minister Gennez, de DGD, André Flahaut, maar ook met de directeur van de bilaterale samenwerking van WBI, een instelling die sterk betrokken is bij Benin en die net een onderhandelingscyclus met de Beninse autoriteiten heeft afgerond. Bij al deze gelegenheden was de boodschap dezelfde:

"Het huidige bestuur van Benin lijkt meer dan ooit op een bestuur dat de burger onderdrukt. Een bestuur dat burgerlijke vrijheden, vakbondsvrijheden en politieke vrijheden met de voeten treedt. Een bestuur dat, in plaats van de bevolking te dienen, de bevolking gebruikt om een steeds blinder, dover en wreder wordende macht te consolideren (...) Het is tijd dat wij, als bewuste en geëngageerde werknemers, weigeren te zwijgen over dit onrecht. We moeten samen in opstand komen, onze rechten verdedigen en een radicale verandering eisen."

Veranderingen in de arbeidswereld

In juni hebben we in het kader van het colloquium van APAD, de Vereniging voor Antropologie van Sociale Verandering en Ontwikkeling, een rondetafelgesprek georganiseerd met als doel de uitwisseling tussen de academische wereld en het maatschappelijk middenveld te bevorderen en zo elkaar te versterken. Naast de presentatie van onze tentoonstelling over de Afrikaanse vakbondsgeschiedenis hebben we meegewerkt aan een rondetafelgesprek dat tot doel had een soort inventarisatie te maken van de veranderingen in de arbeidswereld en de verschillende samenwerkingsverbanden die nodig zijn om die te realiseren. We hebben Anselme Amoussou, secretaris-generaal van CSA Benin en adjunct-secretaris-generaal van CSI-Afrika, en Nicolas Latteur, onderzoeker bij CEPAG, gevraagd om deze rondetafelbijeenkomst te verrijken. Het was voor Nicolas Latteur de gelegenheid om de belangrijkste conclusies van zijn boek “Critique populaire de l'exploitation” (Volkskritiek op uitbuiting) te presenteren, dat aan de hand van ervaringen en verhalen tracht te begrijpen wat er met werk gebeurt. Hij onderzoekt en analyseert de huidige

veranderingen grondig. Hij geeft een nieuwe kijk op het hedendaagse kapitalisme, managementvormen, neoliberale beleidsmaatregelen en het verzet daartegen. Hij wees met name op het volgende:

"Volkswijsheid is waardevol voor het ontwikkelen van autonome benaderingen van gezondheid en veiligheid op het werk. Ze is bepalend voor de hervorming van het vakbondswezen, waarin de volksklassen zich mengen in zaken die hun eigen lot bepalen. Ze bevordert een benadering die zich niet beperkt tot het genezen van kwalen, maar die ook wil inwerken op de sociale verhoudingen die deze kwalen veroorzaken. Ze stelt ons in staat om de vernieuwing van de uitbuitingsvormen beter te begrijpen en beter weerstand te bieden aan de valkuilen van de werkorganisatiemethoden."

Integriteit

Op het vlak van integriteit heeft het ISVI het voorbije jaar deelgenomen aan een drietal werkgroepen rond dit thema, georganiseerd door ngo-federatie. Tijdens deze werkgroepen kregen de deelnemers de kans om van elkaar te leren hoe er met bepaalde gevallen van integriteitsschending werd omgegaan. Op basis van deze leerrijke uitwisselingsmomenten heeft ISVI haar eigen klachtenprocedure dieper uitgewerkt.

In diezelfde zin werd ook de ethische code herwerkt om enerzijds nog beter te beantwoorden aan de wettelijke verplichtingen als vzw, gefinancierd door openbare fondsen. Anderzijds moet het ISVI ook beantwoorden aan een reeks principes en waarden die het ABVV verdedigt. De herwerkte ethische code en klachtenprocedures houden rekening met de wettelijke vereisten én met het ethische corpus van het ABVV.



Beide werden voorgelegd aan de ISVI-instanties ter goedkeuring en ondertekening, waarna ze vertaald werden naar de vier werktalen van het ISVI. De partners ontvingen hiervan een exemplaar per mail.

De ISVI-medewerkers hebben allen de code ondertekend en ze hebben zich ertoe verbonden de ethische waarden en principes van het ISVI en het ABVV te allen tijde na te leven in hun werk, zowel in België als in de partnerlanden. Van externen, die de ISVI-medewerkers begeleiden tijdens terreinbezoeken, wordt gevraagd dat zij kennisnemen van de ethische code en zich voor akkoord verklaren om deze ethische principes tijdens het terreinbezoek te respecteren.

Het thema integriteit staat al enkele jaren op de agenda van de vergaderingen met de instanties van het ISVI. Ondertussen is het ook een vast punt op de teamvergaderingen van het ISVI. Elke schending zal nauwgezet en volgens de geijkte procedures onderzocht worden.

Ook werd het thema als vast punt op de agenda van de monitoringssessies gezet om op die manier de discussie met de partners aan te gaan. In 2024 heeft het ISVI geen enkele klacht in verband met schendingen van de integriteit ontvangen.

De integrale tekst van de ethische code en de klachtenprocedure zijn te raadplegen op de website van het ISVI (<https://www.ifs-i-svi.be/nl/category/ethiek/>), waar ook de link naar het e-mailadres voor het indienen van eventuele klachten te vinden is (Integrity@ifs-i-svi.be).

Indonesië

	Pulp & Papier	Textiel, Kleding en schoenen
Aantal leden totaal	8.927	224.625
Aantal vrouwen	981	164.935
Aantal mannen	7.946	59.690
Aantal nieuwe cao's onderhandeld	15	13
Werknemers gedekt door cao	23.648	424.047

	Pulp & Papier	Textiel, Kleding en schoenen
Aantal mensen gevormd	459	5.194
Aantal mensen gesensibiliseerd	4.526	15.582

Partnerschappen

Textiel, kleding en schoenen

BBTK

- SPN
- Garteks
- FSPMI
- Coördinatie door IndustriALL SEA

Pulp & Papier

ABVV Algemene Centrale

- FSP2KI



In 2024 behaalde de vakbeweging in Indonesië een uitzonderlijke overwinning inzake de 'omnibus law' of 'PERPPU' of ook nog 'job creation law'. Na heel wat protest op straat en een grondwettelijke procedure over de totstandkoming van de omnibuswet werd er in oktober 2024 finaal een uitspraak gedaan door het Grondwettelijk Hof over de inhoud van deze wet. Het Hof gaf de vakbonden gelijk rond heel wat van hun inhoudelijke bezwaren tegen de omnibuswet. Zo oordeelde het Hof dat het hoofdstuk rond werkgelegenheid en arbeidsrecht (Chapter Labour) uit de omnibuswet geschrapt moet worden en dat de wetgever een nieuwe arbeidswet moet opstellen. Daarnaast sprak het Hof zich uit ten nadele van een reeks van

de meest extreme maatregelen in de omnibuswet rond het gebruik van outsourcing en preciaire contracten, de loonvorming, het sociaal overleg, ontslagrecht en conflictresolutie. Van de 69 verzoeken tot wijziging van de wet - ingediend door de vakbonden - werden er 21 toegestaan en 48 geweigerd. Het is belangrijk om te vermelden dat door de 21 toegestane verzoeken tot wijziging heel wat fundamentele rechten van werknemers terug worden ingevoerd die door de omnibuswet onder druk kwamen te staan of zelfs geschrapt werden. Vooral het belang van de verplichting om, in sociaal overleg, een aparte arbeidswet op te stellen is een belangrijke overwinning voor de vakbonden.

Partnerschap Pulp & Papier

In 2024 organiseerde partnervakbond FSP2KI een recordaantal ‘study circles’ en ‘workers meetings’. In totaal vonden 202 activiteiten plaats doorheen het jaar waarmee ongeveer 5.000 werknemers bereikt werden. De grote meerderheid van deze activiteiten waren ‘study circles’. Dit jaar slaagde FSP2KI erin om een aantal indrukwekkende resultaten te behalen. Ze hebben heel wat nieuwe bedrijven georganiseerd waar nog geen vakbond aanwezig was. Het aantal bedrijfscao’s steeg met 50 %. Ook de kwaliteit van de bestaande cao’s steeg waardoor de werknemers betere arbeidsvoorwaarden krijgen. Daarnaast steeg het aantal werknemers gedekt door een cao aanzienlijk. Ook rond gender wordt er verder vooruitgang gemaakt. Het percentage vrouwelijke vakbondsvertegenwoordigers steeg voor het tweede jaar op rij. Er werd ten slotte ook progressie gemaakt rond het sociaal overleg in de veiligheidscomités in de bedrijven waar FSP2KI vertegenwoordigd is. De grote uitdaging voor FSP2KI bestaat er momenteel in om een dreigend ledenverlies tegen te gaan. Binnen de Pulp en Papiersector in Indonesië wordt meer en meer werk uitbesteed aan onderaannemers. Daarbovenop worden werknemers met contracten van onbepaalde duur vervangen door werknemers met preciaire statuten. Voor FSP2KI betekende dit een verlies aan leden omdat deze werknemers zich vaak niet durven aansluiten bij een vakbond uit vrees voor hun job. Dit jaar kon FSP2KI dit ledenverlies bijna volledig goed maken door nieuwe leden te werven. Dit gebeurde zowel in bedrijven waar FSP2KI voorheen geen bedrijfspakbond had als in bedrijven waar FSP2KI al vertegenwoordigd was.

Partnerschap Textiel, Kleding en schoenen

In 2024 werden 75 activiteiten georganiseerd waarmee de partners meer dan 20.000 werknemers uit deze sector konden bereiken.

Het partnerschap blijft zoals vorige jaren een succesverhaal inzake organisatie. In 2024 steeg het totale ledenaantal van SPN, Garteks en FSPMI in de textiel, kleding, schoenensector opnieuw. In de afgelopen drie jaren steeg het ledenaantal van deze sectorvakbonden met 26.832 leden. Achter dit succes verschuilt zich ook een daling van het ledenaantal door sluiting van fabrieken, verhuis van bedrijven naar goedkopere regio’s en herstructureringen. De partnervakbonden slagen er echter in om dit ledenverlies ruimschoots te compenseren.

Ook het aantal werknemers gedekt door een cao stijgt opnieuw significant na een uitzonderlijke daling bij twee van de drie partnervakbonden in 2023. De terugkeer van deze positieve trend rond het collectief beschermen van werknemers in de sector is een belangrijke verwezenlijking van de partners. Sedert de start van de programmacycclus in 2022 kunnen 54.690 extra werknemers rekenen op een bedrijfs-cao voor hun arbeidsvoorwaarden in de textiel-, kleding- en schoenenfabrieken in Indonesië.

Ten slotte stijgt ook het aantal vrouwelijke vakbondsvertegenwoordigers zoals de afgelopen jaren opnieuw licht, wat in deze vrouwelijke sector bij uitstek (ongeveer 80 % van de werknemers zijn vrouwen) een belangrijk resultaat is. Door het grote aantal nieuwe bedrijven die de vakbondspartners konden organiseren zijn er niet alleen relatief gezien meer vrouwelijke delegees maar stijgt het totaal aantal vakbondsvertegenwoordigers ook in zijn geheel.

Colombia

Partnerschappen

- Vlaams-ABVV - CUT
- ABVV Algemene Centrale - USO-CASM

Politieke, sociale en syndicale context

In 2024 werd de politieke situatie in Colombia gekenmerkt door diepe polarisatie en spanningen tussen de regering van president Gustavo Petro en de oppositie. Petro's hervormingen, waaronder een politieke en electorale hervorming, werden herhaaldelijk geblokkeerd, wat de verdeeldheid in het land verder vergrootte. Juridische middelen werden ingezet om zijn regering te ondermijnen. Dit proces, ook wel 'lawfare' genoemd, leidde tot het buitenspel zetten van verschillende functionarissen die hervormingen probeerden door te voeren.

In 2024 bleef het vredesproces van president Gustavo Petro een centraal thema in Colombia. Zijn beleid van "Totale Vrede" had als doel om gewapende conflicten met verschillende gewapende groepen te beëindigen en een duurzame vrede te bewerkstelligen. Petro benadrukte het belang van dialoog en onderhandelingen, en hij werkte samen met voormalige FARC-leden en andere gewapende groeperingen om tot akkoorden te komen. Ondanks deze inspanningen bleef de situatie complex, omdat sommige partijen baat hadden bij het voortduren van het conflict.

De Unión Sindical Obrera (USO) speelde een belangrijke rol binnen de petroleumsector. Dankzij het akkoord dat het afsloot met Ecopetrol verkregen ze betere arbeidsvoorwaarden, betere toegang tot de gezondheidszorg en een verhoogde syndicalisatiegraad. Het akkoord bevatte bovendien een hoofdstuk over rechtvaardige transitie en gender.

De CUT Colombia hield eind februari diens VIII Nationale Congres in Bogotá. Daar bespraken ze cruciale thema's zoals de hervorming van de arbeidswetgeving (die de arbeidsomstandigheden van de werknemers zou verbeteren), de financiële strategie van de vakbond en de bescherming van mensenrechten binnen de vakbeweging. Ze namen ook actief deel aan twee hoorzittingen die door het Congres van de Republiek zijn bijeengeroepen over de hervorming van het arbeidsrecht.

Enkele cijfers

Vorming jongeren, verstrekt door de CUT

306 personen.

Vorming voor vakbondsleden, verstrekt door de USO-CASM

512 personen.

Lidmaatschap USO

Stijging van 30 % (t.o.v. 2018) naar 30.000 leden.
10 % van de vakbondsleden zijn vrouwen en 20 % zijn jongeren.

Focus op Gender binnen de CUT en USO

Binnen de USO bevatten alle collectieve arbeidsovereenkomsten een onderdeel over gender. Het laatste akkoord met Ecopetrol benadrukte zelfs het belang van de ratificering van het verdrag 190 van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) over het bestrijden van geweld en intimidatie op de werkvloer.

De CASM (het onderzoeks- en vormingscentrum van de USO), hanteert een ecofeministische benadering in haar publicaties en vormingen. Hoewel slechts 15 % van de werknemers in de sector vrouw is, vormt 25 % van de deelnemers aan de vormingen vrouwen, wat wijst op een goede representatie.

Ook binnen de CUT is gendergelijkheid een speerpunt. De jongerenafdeling wordt geleid door een jonge vrouw, en er is een minimumquotum van 35 % vrouwelijke vertegenwoordiging binnen het directiecomité. Bovendien streeft de CUT naar een aanwezigheid van 50 % vrouwelijke deelnemers bij hun jongerenactiviteiten.

Energietransitie en just transition

De CASM speelt een actieve rol in de verspreiding van kennis over een rechtvaardige transitie, arbeidsrechten en syndicale vrijheden. Dat gebeurt via informatiefolders, en het organiseren van culturele en educatieve activiteiten. Men werkt ook verder aan de ontwikkeling van een bibliotheek met syndicale en sociale literatuur.

In de petroleumsector organiseerde de CASM vijf forums over energietransitie, waarbij de impact op werknemers en duurzame alternatieven centraal stonden. Als gerespecteerde experten in de sector werd de CASM uitgenodigd door het Ministerie van Landbouw om deel te nemen aan een dialoog over de energietransitie.

Maar ook binnen de CUT wordt gewerkt aan een duurzaam beleid rond milieu en klimaat, waarbij men inzet op een verantwoord gebruik van energie, transport en materialen.

Jongeren en vakbonden

De CUT heeft een steeds groter bereik bij jongeren. Jongeren uit diverse regio's en sectoren namen deel aan syndicale vormingen. Deze opleidingen gingen over verschillende thema's zoals de economische conjunctuur, gender, milieu en communicatie, en worden zo participatief mogelijk gemaakt.

Een ander belangrijk onderdeel van het project dat ISVI heeft met de CUT is het documentatiecentrum. Er werden al 850 documenten gedigitaliseerd. Daarnaast biedt de CUT virtuele opleidingsmodules aan voor jongeren die nog geen lid zijn, en investeert ze actief in sociale media als communicatiemiddel.

Naast het nationale congres organiseerde de CUT ook haar vierde jongerencongres, waar specifieke uitdagingen voor jongeren werden besproken, zoals 'nieuwe vormen van werk', werkloosheid en informeel werk. Bovendien slaagt men er in om jongeren een sterkere positie te geven binnen de politieke structuren van de CUT.



Latijns-Amerika & de Caraïben

Politieke, sociale en syndicale context in LAC in 2024

In 2024 blijft de regio gekenmerkt door politieke polarisatie, toenemende armoede, en een groei van informeel werk. Conservatieve krachten blijven invloedrijk, terwijl regeringen zoals die van Brazilië, Colombia en Honduras zich blijven inzetten voor inclusief sociaal beleid, duurzame regionale ontwikkeling, en waardig werk. Volgens de ECLAC kende de regio een gemiddelde economische groei van slechts 1,5 %.

De klimaatcrisis blijft een grote uitdaging, met rampen zoals droogte, bosbranden en overstromingen, die duizenden gezinnen treffen en migratiegolven veroorzaken.

Colombia

President Gustavo Petro blijft geconfronteerd met een verdeeld parlement, waardoor zijn hervormingen op het gebied van arbeid, gezondheidszorg en pensioenen moeilijk worden aangenomen. De bevolking blijft mobiliseren om deze hervormingen te steunen. Petro's "Totale Vrede"-beleid blijft moeilijk, omdat er moet onderhandeld worden met guerrilla's, paramilitaire groepen en criminele organisaties en dit niet altijd even vlot loopt.

Hoewel het geweld is afgenomen, blijven bepaalde regio's onder controle van gewapende groepen, die mensenrechtenactivisten en vakbondsleden blijven bedreigen.

El Salvador

In 2024 blijft El Salvador onder het bewind van president Nayib Bukele, die met een overweldigende 85 % van de stemmen werd herkozen. Zijn harde aanpak van criminaliteit heeft geleid tot een drastische daling van de moordcijfers, maar ook tot massale arrestaties zonder proces, waardoor ongeveer 2 % van de bevolking achter tralies zit. Basisrechten zoals vrijheid van meningsuiting en recht op een eerlijk proces zijn ernstig ingeperkt. De repressie tegen vakbonden maakt het moeilijk om collectieve onderhandelingen te voeren en arbeidsrechten te verdedigen.

Ecuador

President Daniel Noboa, een conservatieve miljonair, werd herkozen en richt zich op het bestrijden van drugsgeweld en het herstellen van veiligheid in het land. Dit doet hij door het militariseren van conflictgebieden en het arresteren van duizenden verdachte bendeleden. Critici waarschuwen dat democratische normen en mensenrechten in gevaar komen door beschuldigingen van buitengerechtelijke executies en mishandeling door veiligheidstroepen.

De gevangenen worden nog steeds gecontroleerd door criminele organisaties en vakbondsmensen vrezen voor hun veiligheid. CEDOCUT, de belangrijkste vakbond van het land en het enige lid van de CSA in Ecuador, blijft zich verzetten tegen de privatisering van essentiële sectoren en organiseert protesten tegen de regering.

Panama

José Raúl Mulino, een conservatieve kandidaat, won de verkiezingen. Zijn overwinning betekende een verandering in de politieke koers van het land, waarbij hij zich richtte op economische stabiliteit en veiligheid. In 2024 werd opnieuw

Partnerschappen

CSA (regionale afdeling van het Amerikaanse IVV) - Federaal ABVV - ABVV Jongeren

Colombia: CUT – CTC

Ecuador: CEDOCUT

El Salvador: CATS – CSTS

Honduras: CUT-H

Panama: CS – CONUSI – CTRP

Dominicaanse Republiek: CASC – CNTD - CNUS

geprotesteerd tegen de exploitatie van natuurlijke hulpbronnen (mijnen) door multinationals, waarbij vakbonden en inheemse gemeenschappen samenwerkten om hun rechten te verdedigen. Er zijn meldingen van sociale conflicten en gewelddadige onderdrukking van vakbondsacties op bepaalde werkplaatsen.

Dominicaanse Republiek

De Dominicaanse Republiek blijft politiek stabiel onder president Luis Abinader, wiens partij een sterke meerderheid heeft in het parlement. Abinader heeft een voorstel ingediend om de grondwet te wijzigen, met als doel transparantie te verbeteren en democratische instellingen te versterken. Een van de belangrijkste punten in deze hervorming is het vastleggen van een limiet van twee ambtstermijnen voor de president.

Op syndicaal vlak blijven vakbonden zich inzetten voor sociale bescherming en arbeidsrechten, vooral in een economie waar onzekere banen en schijnzelfstandigheid steeds vaker voorkomen. De vakbonden werken samen met sociale organisaties om wetgevende hervormingen te bevorderen en de positie van werknemers te versterken.

De Confederación Sindical de las Americas (CSA) is een inclusieve en rechtvaardige vakbondsbeweging voor jongeren.

In het kader van het project met ISVI blijft de CSA zich inzetten voor waardig werk en een betere toekomst voor de Latijns-Amerikaanse jeugd. Dit jaar lag de focus op participatie, sociale bescherming, gendergelijkheid en duurzame ontwikkeling, met concrete acties en beleidsvoorstellen.

Een van de hoogtepunten was het 2^e Continentale forum van werkende jongeren, gehouden in Honduras, als voorbereiding op het 5^e CSA-congres in mei 2025. Dit evenement versterkte de samenwerking tussen jeugdafdelingen van vakbonden, waarbij jongeren actief deelnamen aan debatten, werkgroepen en politieke acties. Daarnaast vond ook een regionaal forum plaats in februari 2024 in de Dominicaanse Republiek. Daar werd voorgesteld om een nationale "Mesa sindical de la juventud" op te richten, waardoor samenwerking en collectieve acties binnen de vakbeweging werden versterkt. Thema's zoals duurzame ontwikkeling en rechtvaardige transitie stonden centraal in de nationale workshops.

De CSA zette haar communicatie-inspanningen voort met de publicatie van de nieuwsbrief 'Nuestras voces' en werkte nauw samen met jongerenorganisaties, zoals studenten van de Universidad Nacional Autónoma de Honduras en diverse sociale bewegingen. De regionale jongerencampagne "Estamos en movimiento" kreeg verdere ondersteuning van de vakbondscentrales over de verschillende landen.

Ten slotte steunde ISVI ook een uitwisselingsproject tussen Latijns-Amerika en België, waarbij jongeren deelnamen aan het jeugdkamp van Jeunes FGTB in juli 2024 en het Continentale forum in Honduras.

Benin

Partnerschappen

- IW - ABVV
- PANAF
- Migration
- FEBELFIN

71.961

Aantal leden CSA-Bénin.

86.227

Aantal leden UNSTB.

5,43%

Groei ledenaantal sedert 2022 (UNSTB en CSA-Bénin samen).

60.465

Aantal vrouwelijke leden (UNSTB en CSA-Bénin samen).

317

Aantal study circles.

2.659

Aantal deelnemers aan de study circles.

30 %

Percentage vrouwen in de study circles.

52

Aantal nieuwe animatoren, waarvan 36,5 % vrouwen

Benin blijft economisch een stabiele factor in de West-Afrikaanse regio. Met een groei van 6,5 % in 2024 doet het land het bijzonder goed en zeker beter dan verwacht. De expansie van de **industriële zone in Glo-Djigbé** draagt sterk bij tot die economische groei, samen met belangrijke infrastructuurwerken en private investeringen. GDIZ is een geïntegreerde industriële zone, ontwikkeld op een oppervlakte van 1.640 ha met als doel bloeiende waardeketens te creëren, variërend van de levering van grondstoffen tot de verwerking ervan en de export van de eindproducten.



Terwijl de voorgaande jaren zich kenmerkten door vier militaire staatsgrepen in naburige landen, was 2024 eerder een rustig jaar, behalve dan enkele terroristische incidenten in het noorden van het land.

Die relatieve rust en de stevige economische groei vertalen zich echter niet in een merkbare verbetering van de werk – en levensomstandigheden van de werknemers en werkneemsters, waarvan 90 % in de informele economie werkt. Zo is bijvoorbeeld het minimumloon dat op 1 januari 2023 CFA 52.000/maand (€ 79/maand) bedroeg niet aangepast in 2024.

Dat de economische groei zich nauwelijks vertaalt in verbeteringen voor de werknemers heeft onder andere te maken met het gebrek aan een effectieve sociale dialoog in het land. Het negeren van de sociale dialoog is steeds de beleidslijn geweest van de huidige president Patrice Talon. In 2024 deed hij echter nauwelijks nog moeite om zijn aversie voor vakbonden te verbergen. Een incident op 27 april 2024 spreekt voor zich. Op die dag mobiliseerden vier grote syndicale confederaties voor een vreedzame mars tegen de levensduurte. Zo wilden werknemers en werkneemster hun stem laten horen dat de stagnerende lonen gecombineerd met stijgende prijzen voor basisproducten vooral tot toenemende armoede leiden. Vroeg in de ochtend omsingelde de ordetroepen de Bourse du Travail, het gebouw in Cotonou, waar bijna alle confederaties hun hoofdkwartier huisvesten. Nog voor de mars van start kon gaan werden 27 mensen gearresteerd waaronder drie van de vier algemeen secretarissen van de organiserende confederaties (UNSTB, CSA-Benin, CGTB en COSI). Anselme Amoussou, algemeen secretaris van het CSA-Benin, een partner van ISVI, was één van hen. De vierde, algemeen secretaris van het UNSTB, Appolinaire Affewe, slaagde erin om uit de handen van de politie te blijven. Dit liet hem ook toe om alarm te slaan. Dit liet onder andere ISVI toe om onmiddellijk een solidariteitsactie op poten te zetten. ISVI en het ABVV brachten de diplomatieke post van België in Benin op de hoogte van deze schending van de syndicale rechten en burgerrechten. Ook werd formeel geprotesteerd bij het ministerie van Werk in Benin. De actie, en vooral de snelheid waarmee gereageerd werd, miste zijn effect niet. Laat in de avond zijn alle opgepakte syndicalisten opnieuw vrijgelaten.

Benin is een land waar volgens de Global Rights Index van het Internationaal Vakverbond (IVV) de syndicale rechten systematisch worden geschonden (score van 4 op een schaal tot 5+). Deze rechten staan onder druk op alle niveaus. In de bedrijven, in de informele economie, maar ook in de wetgeving. Zo is staking aan heel wat voorwaarden verbonden, in die mate zelfs dat staken in feite bijna onmogelijk wordt. Het jaarrapport van 2023 legt die wet uitvoeriger uit. Ook de geïnstitutionaliseerde sociale dialoog erodeert verder. Nadat de Conseil national du dialogue social in 2022 ontbonden werd, zijn de vakbonden nu ook verbannen uit de Conseil économique et social, een nationaal adviesorgaan dat advies verstrekt over wetgeving en uitvoeringsbesluiten die op stapel staan.

Het is duidelijk dat in een anti-syndicaal klimaat en in een context van ‘shrinking spaces’, maar ook een op hol geslagen proliferatie van vakbonden, de confederaties zich moeten beraden om een gepast antwoord te kunnen bieden. Tenslotte gaat het altijd over machtsverhoudingen. Deze zijn op dit moment duidelijk in het nadeel van de werknemers. Drie grote confederaties zijn zich daar heel erg van bewust. Eerder konden we al een nauwere samenwerking tussen het UNSTB, CSA-Bénin en het CGTB vaststellen. Ook COSI wordt vaak bij de samenwerking betrokken. Die samenwerking houdt in dat alle publieke acties in gemeenschappelijk vakbondsfront gebeuren. Dit hield ook in dat bij de sociale verkiezingen in de onderwijssector de drie confederaties met gemeenschappelijke lijsten deelnamen, onder



Aansnijden van de taart voor de 50ste verjaardag van het UNSTB

de naam l'Alliance Aube Nouvelle. Ter info: deze sector kent in Benin zo maar eventjes meer dan 200 vakbonden. Het tastbare gevolg was dat alle mandaten werden binnengehaald door de alliantie.

Dit succes inspireerde de drie organisaties om nog verder te gaan: het valt te verwachten dat er in 2025 een fusie zal gebeuren. Wat het UNSTB betreft kreeg de algemeen secretaris, Appolinaire Affewe en zijn Uitvoerend Bureau tijdens hun laatste Gewoon Congres (november 2024), en tevens de 50^{ste} verjaardag van deze confederatie, alvast het mandaat om die fusie verder te exploreren. Het spreekt vanzelf dat dit voor ISVI, die de syndicale eenheid actief promoot, bijzonder goed nieuws is.

In 2024 kreeg het ISVI opnieuw een budget vanuit het sectorfonds van de banken – en verzekeringssector, FEBELFIN, om binnen dezelfde sectoren in Benin syndicale activiteiten te ontwikkelen. De activiteiten zullen in de eerste helft van 2025 georganiseerd worden door het CSA-Bénin.

Ook ENABEL bouwt verder op een eerdere samenwerking in de haven van Cotonou. Deze keer bevat hun programma ook een luik 'waardig werk'. Daarom werden ISVI en haar partners uitgenodigd een voorstel te schrijven om de sociale dialoog in de haven te promoten en te versterken. Er werden drie doelgroepen geïdentificeerd, elk met hun eigen dynamiek en specificiteit. Het gaat om de werknemers van de Port Autonome de Cotonou (PAC) waarvan de ongeveer 670 werknemers en werkneemsters allemaal lid zijn van SYNTRAPAC (closed shop). Dan zijn er nog de dokwerkers (in verschillende statuten) en de chauffeurs die ladingen van en naar de haven transporteren. Het valt te verwachten dat het project begin 2025 van start zal gaan.

En tot slot is de Waalse Intergewestelijke (IW) erin geslaagd om een goedkeuring te krijgen voor hun projectaanvraag bij het WBI (de indirecte ontwikkelingssamenwerking van Brussel en Wallonië). Dit project zal verder bouwen op de studiereis naar Rwanda in 2023 om te leren van de 'good practices' daar in de bouwsector. In een land met goede economische groeicijfers boomt vaak ook de bouwsector. Benin is daar geen uitzondering op, maar de werknemers werken meestal zonder degelijke contracten of zelfs maar de meest basic bescherming. Bovendien zijn deze werknemers nauwelijks georganiseerd waardoor collectief onderhandelen een onbegonnen zaak is. Bedoeling is om de werknemers in de sector beter te organiseren om zo betere arbeidsvoorwaarden- en omstandigheden te kunnen realiseren. Ook voor dit project, waarvoor de goedkeuring net voor nieuwjaar kwam, zal de concrete uitvoering pas in 2025 van start gaan.

Wat betreft de bescherming van vrouwen en hun rechten blijkt de laatste rechte lijn bijzonder lang te zijn. Helaas kunnen we nog steeds niet melden dat de IAO-conventie C190 geratificeerd is. Dit is een teleurstelling omdat alle procedures doorlopen zijn en dat niets de ratificering in de weg staat. Onze partners blijven campagne voeren om deze C190 eindelijk geratificeerd te krijgen. Gelukkig maken onze partners UNSTB en CSA-Benin een pak inclusiever. Jongeren én vrouwen vinden hun plek binnen de structuren van de vakbonden.

Ook in de study circles, de methodologie van arbeiders gepromoot via het PANAF-programma, zien we gemiddeld een solide 30 % deelname van vrouwen. Voor de study circles over de informele economie is dat zelfs 47,5 % of net niet de helft. Van de 208 study circle leaders (de animatoren van deze studiekringen) is 33,2 % vrouw. In 2024 namen 2.659 werknemers en werkneemster deel aan één van de drie study circles (basis, syndicale rechten en de informele economie). Ook binnen de structuren zelf zijn vrouwen niet alleen goed vertegenwoordigd, maar nemen ook actief deel aan de beslissingsprocessen. Dit geldt trouwens ook voor de informele economie. Hun vakbondsleiders maken deel uit van de structuren.

Ivoorkust

8.612
4.140
14.472

Aantal leden FEDENASAC.CI en FENSTIAA-CI.
Aantal vrouwen.
Aantal mannen.

115
1.205

Aantal mensen gevormd.
Aantal mensen gesensibiliseerd.

Partnerschappen

- FEDENASAC.CI
- ABVV Horval - FENSTIAA-CI
- UGT CI (Coördinatie)

Ivoorkust verbeterde vorig jaar haar rating in de ITUC Global Rights Index van 'systematische schendingen van rechten' naar 'geregelde schendingen van rechten'. In 2024 kon het deze betere rating behouden. Het blijft met andere woorden een moeilijk land voor vakbonden om hun rol te spelen maar het duidt wel op een verbetering van de context waarin vakbonden en andere middenveldorganisaties functioneren. De cacaosector, waar het programma van ISVI op focust, beleeft moeilijke tijden. Er waren enorme problemen met de cacao-oogst in 2024 door slechte weersomstandigheden. De daling van de productie leidde tot ongeziene prijsstijgingen. Ook de cacaoverwerkende fabrieken kregen het in 2024 hard te verduren. Door de energiecrisis waren er geregeld onderbrekingen van de productie en werd energie op verschillende momenten gerantsoeneerd. Door de lagere productie in de fabrieken en de bredere crisis in de sector gingen jobs verloren in de cacao-industrie in Ivoorkust.



Het ISVI-programma in Ivoorkust ondersteunt twee sectorvakbonden. Enerzijds FEDENASAC.CI, een landbouwwakbond en FENSTIAA-CI, een vakbond die werknemers vertegenwoordigt uit de voedingsindustrie. Het programma focust zich op de cacao-sector. Afgelopen jaar organiseerden FEDANASAC.CI en FENSTIAA-CI in samenwerking met UGT CI 20 activiteiten. Via deze activiteiten bereikten ze meer dan 1.300 werknemers uit de cacaosector. Het gaat dan voornamelijk over vormingen en sensibiliseringsactiviteiten voor cacao-telers, werknemers en vakbondsleiders uit de sector.

Ondanks de crisis in de sector slaagden de partners erin om hun ledenaantal stabiel te houden in vergelijking met 2023. Dit betekent dat ze ongeveer evenveel leden konden werven als dat er verloren gingen door ontslagen en herstructurerings. Ook de cacao-boeren blijven lid ondanks de moeilijke tijden in de cacao-teelt. Daarnaast konden de partnervakbonden de positieve trend van de afgelopen jaren rond gender verder zetten. Het aantal vrouwelijke leden steeg significant. Er werden ook heel wat sterke vrouwelijke vakbondsleiders geworven binnen FENSTIAA-CI en FEDENASAC.CI, die deze evolutie mee in de hand werken. De rol die het in 2023 opgerichte vrouwencomité van FENSTIAA-CI hierin speelt, wordt positief geëvalueerd.



Verder spelen deze 2 sectorfederaties een steeds prominentere rol binnen de interprofessionele koepelvakbond UGTCl. FENSTIAA-CI en FEDENASAC.CI hebben nu 5 vertegenwoordigers in het bestuur van UGTCl ten opzichte van 2 in het verleden. Dit toont aan dat deze groeiende sectorvakbonden ook op politiek syndicaal vlak een steeds grotere rol spelen.

Door de crisis in de cacao-industrie was het moeilijker voor FENSTIAA-CI dit jaar om betere arbeidsvoorwaarden te onderhandelen in de fabrieken. De afgelopen jaren konden er telkens heel wat resultaten geboekt worden binnen het sociaal overleg in de cacao-bedrijven. Dit jaar diende er echter vooral gefocust te worden op het beschermen van de bestaande jobs. Ook de harmonisering van de arbeidsvoorwaarden tussen de verschillende cacao-bedrijven die de afgelopen jaren heel wat resultaten opleverde kon dit jaar niet op dezelfde manier verder gezet worden door de vele uitdagingen waarmee de bedrijven en werknemers momenteel geconfronteerd worden.

Democratische Republiek Congo

Partnerschappen

- ABVV Algemene Centrale - ACOD - UFF
- PANAF
- ENABEL

Indicatoren en resultaten

60.826	Aantal werknemers in de door UNTC en CDT georganiseerde bedrijven.
12.877	Leden uit de (formele) mijn- en energiesector van UNTC en CDT.
21,17 %	Syndicalisatiegraad in de formele mijn- en energiebedrijven georganiseerd door het UNTC en CDT in RDC.
19,07 %	Syndicalisatiegraad in de formele mijn- en energiesector in de 5 geïsoleerde provincies.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

847	Aantal study circles.
9.777	Aantal deelnemers aan de study circles.
30 %	Percentage vrouwen in de study circles.
485	Aantal nieuwe animatoren, waarvan 30,1% vrouwen.

De Democratische Republiek Congo blijft een land dat zich in het centrum van geopolitieke belangen bevindt. Nochtans was 2024 een relatief rustig jaar, na het verkiezingsjaar van 2023. Toch blijven de oostelijke provincies in de greep van oorlog en geweld dat steeds latent aanwezig is en elk moment kan opblazen.⁴ Verschillende gewapende groepen, met als meest prominente het door Rwanda gesteunde M23 voeren strijd om grondgebied en controle over de natuurlijke rijkdommen, en dit al meer dan 30 jaar. Dit heeft een permanente impact op de organisaties van de civiele maatschappij, ook op vakbonden. Zo is het bijna onmogelijk om in die regio activiteiten in het kader van het project te organiseren.

Binnen die context probeert het UFF, l'Union Fait la Force, te werken aan het verbeteren van werk- en levensomstandigheden van de werknemers en werknemers. Het UFF is een samenwerkingsverband, een platform, dat bestaat uit drie confederaties: het UNTC (Union Nationale 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 werknemers 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 voornamelijk op de mijnsector. De activiteiten richten zich op Haut-Katanga (Lubumbashi), Lualaba (Kolwezi), Kasai-Oriental (Mbuji-Mayi), Kongo-Central (Matadi) en Kinshasa. In 2023 boekten de vakbonden goede resultaten, uitgerekend in mijnbedrijven die als zeer moeilijk te organiseren werden beschouwd. In 2023 slaagde het UFF erin om nogal wat collectieve

⁴ Op het moment dat dit verslag geschreven wordt is het conflict inderdaad geëscaleerd (en dit sedert 29 januari 2025).

arbeidsovereenkomsten af te sluiten met mijnbedrijven die in Chinese handen zijn. Dit was tot nu toe niet het geval. We hopen dat dit duidt op een kentering en dat Chinese bedrijven zich conformeren naar de Congolese wetgeving die de sociale dialoog regelt.

In volgende bedrijven werden cao's afgesloten of vernieuwd :

In Kinshasa zijn er cao's afgesloten in de Service Géologique Nationale du Congo, waar 142 werknemers werken. Deze is afgesloten met zowel het CDT als het UNTC. Eveneens in Kinshasa is er in een relatief kleine entiteit, en dan ook nog een administratieve, een cao afgesloten voor een 80-tal werknemers. Het gaat over FOMIN of het Fonds Minier pour les Générations Futures. De belangrijkste taak van het FOMIN bestaat erin materiële en/of financiële activa te creëren in de vorm van prestaties in natura of in contanten om bij te dragen tot de voortzetting van het mijnonderzoek en zo de toekomst van de volgende generaties na de mijnbouw te verzekeren. Het is voornamelijk een financieel orgaan dat mijnbouw moet financieren en duurzame participaties moet aangaan om er voor te zorgen dat de opbrengsten ten goede komen aan de burgers van RDC.

In Haute - Katanga sloot het UFF een cao af voor de 300 werknemers van de Société de Traitement du Terril de Lubumbashi, STL in het kort, een privébedrijf dat tot doel heeft om de afvalterils van de kopermijnen te behandelen en het kobalt dat daar nog in zit te recupereren. Dit bedrijf is trouwens eigendom van Forest.

In de provincie van Loualaba, met als provinciehoofdstad Kolwezi, is het meeste vooruitgang geboekt. Zo genieten nu de 3.500 werknemer van Kamoto Cooper Company of Congo (KCC) van een collectieve arbeidsovereenkomst. Deze overeenkomst faciliteerde ook de organisatie van nogal wat bedrijven die in onderaanneming van KCC werken. Het valt te verwachten dat in de toekomst ook daar nog cao's worden afgesloten. Dit is nu al het geval voor SMT, een onderaannemer met 300 werknemers en gespecialiseerd in zwaar materieel. Het is een bedrijf van Belgische origine maar ondertussen uitgegroeid tot een multinational. Ook het beveiligingsbedrijf dat voor Kamoto werkt, G4S, sloot een cao af met het CDT en UNTC. Dit bedrijf stelt voor deze klant maar liefst 1.000 beveiligingsagenten te werk.

Verder werden nog cao's afgesloten in Mutanda Mining (700 werknemers), KAMOA Mining (9.000 werknemers) en MUMI mining (700 werknemers). Dit zijn alle drie mijnbedrijven in Chinese handen.

En tot slot werd ook in Swanepool (ontginning van koper en kobalt en ook een bedrijf van Forest) een cao afgesloten voor haar 200 werknemers.



Ook interprofessioneel en in de openbare sector zijn enkele successen geboekt. In december werd het gegarandeerde minimumloon verhoogd van 7.075 Congolese frank (FC) naar 14.500 FC per dag. Dit is een verhoging van 2,5 EUR naar 5,20 EUR per dag. De openbare sector kon dan weer op twee protocolakkoorden rekenen en voor de artsen kwam er een verhoging van de lonen. Ook de leerkrachten en professoren zagen een aanzienlijke verhoging van hun (lage) loon. Het zal natuurlijk zaak zijn om erover te waken dat deze akkoorden ook gerespecteerd en uitgevoerd worden.

Na twee jaar voorbereiden is het Platform Waardig Werk IN RDC (ISVI, Solsoc, WSM en ACV en hun respectievelijke partners) eindelijk van start gegaan met het project Protection Sociale (Waardig Werk). Dit project kader in een grotere interventie van ENABEL, waarbinnen het platform een aantal doelstellingen voor haar rekening neemt. De acties richten zich naar alle pijlers, maar dan vooral de tweede -

arbeidsrechten, derde - sociale bescherming en vierde pijler - sociale dialoog. De interventie richt zich vooral op informele werknemers (moto-taxi, domestic workers, artisanale mijnwerkers, marktkraamsters), en dit in Kolwezi, Kinshasa en Lubumbashi.

Kenia

Indicatoren en resultaten

1.665	Nieuwe leden aangetrokken.
28	Heronderhandelde cao's en nieuwe cao's.
3.301	Deelnemers aan de study circles.
22 %	Werkloosheidsgraad bij de Keniaanse jeugd.

Partnerschappen

- ABVV BTB – ITF Africa (coördinatie) - DWU
- ABVV Metaal - KEWU
- Federaal ABVV – COTU-K
- PANAF

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

COTU	55 study circle animatoren getraind. 217 study circles georganiseerd. 2.749 deelnemers aan de study circles, waarvan 45 % vrouwen.
KEWU	22 heronderhandelde cao's. 9 nieuwe bedrijven georganiseerd. 6 nieuwe cao's afgesloten. 140 nieuwe delegees getraind.
ITF	50 study circles georganiseerd. 552 deelnemers aan study circles, 38 % vrouwen. 846 personen bereikt met sensibiliseringsactiviteiten. 414 mensen bereikt met Moonlight VCT's. 55 delegees en vakbondsleiders getraind.



In juni 2024 gingen duizenden Kenianen de straat op om te protesteren tegen de nieuwe financieringswet van de overheid. Die voorziet een verhoging van de belastingen op goederen en diensten zoals brood, olie, luiers en maandverband en schroefde de uitgaven voor openbare diensten terug. Deze demonstraties, die de naam “Gen-Z protesten” kregen omdat de meeste deelnemers jongeren waren, startten als vreedzame betogingen, maar ze werden al snel gewelddadig. De politie en veiligheidsagenten openden het vuur, wat leidde tot een reeks tegendemonstraties en steeds hardere politieoptredens. De Keniaanse Nationale Mensenrechtencommissie schatte dat er eind juni 2024 39 doden en 361 gewonden waren gevallen⁵. Na de protesten telde het land een grote stijging van het aantal gevallen van ontvoering – heel veel van de ontvoerden zijn mensen die openlijk kritiek hadden geuit op het (slechte) beleid van de overheid.

⁵ bron: OECD- <https://oecd-development-matters.org>

Ook voor de vakbonden was 2024 niet bepaald een gemakkelijk jaar. De belastingen op arbeid die de overheid in de voorbije jaren ingevoerd heeft, beginnen zwaar door te wegen op zowel werknemers als werkgevers.

De werknemers die hier het zwaarst door getroffen worden, zijn degenen die een loonbriefje hebben, wat zeker niet de meerderheid van de werkenden is: op 20 miljoen werkenden in Kenia zijn er slechts 3,3 miljoen formeel in dienst.

Over welke belastingen gaat het hier?

- Nationale sociale zekerheidsfonds (NSSF): 12 %. Hiervoor wordt 6 % afgehouden van het loon en doorgestort aan dit fonds. Werkgevers betalen eveneens 6 %. Voor velen betekent dit een stijging met meer dan 100 %, vermits men voordien een vast bedrag (400 KES – ca. € 3 - helft werknemer, helft werkgever) betaalde.
- Ziekteverzekering (SHIF): 5,5 % (helft werkgever, helft werknemer) van het brutoloon.
- Betaalbare huisvesting (AHL): 3 % (eveneens helft werkgever, helft werknemer) van het brutoloon.

De bijdragen aan het NSSF zijn een goede zaak vermits de werknemers hierdoor eindelijk ook toegang krijgen tot pensioen. Bij SHIF en AHL wringt het schoentje echter: het sociaal verzekeringsfonds werkt niet naar behoren en mensen hebben nog altijd geen toegang tot een goede ziektezorg, hoewel ze er nu wel meer aan bijdragen. De betaalbare huisvesting blijkt voor de gewone werknemer allesbehalve betaalbaar te zijn en het is voornamelijk de meer gegoede middenklasse die hiervan gebruik kan maken en die via dit systeem huizen koopt om door te verhuren.

Heel wat bedrijven zijn beginnen inkrimpen ten gevolge van deze extra belastingen. Sommigen sloten hun deuren en trokken naar de naburige landen, waar deze belastingen niet bestaan. Klinkt ons bekend in de oren, niet? Andere bedrijven reorganiseerden en ontsloegen het grootste deel van hun werknemers om daarna het werk uit te besteden. Resultaat: lagere lonen, geen vaste contracten meer, geen erkenningsovereenkomsten met de vakbond en dus ook geen cao-onderhandelingen. Dit heeft geleid tot een daling van het ledenaantal bij de vakbonden, vermits een werknemer die zijn of haar baan verliest, automatisch uit de vakbond valt.

Gelukkig is er ook positief nieuws. COTU is erin geslaagd een verhoging van het nationale minimumloon met 6 % te onderhandelen. De minimumlonen worden vastgelegd per categorie van werknemer, de laagste lonen liggen momenteel op 16.113,75 KES, wat overeenkomt met ca. € 104. Dit is uiteraard een verbetering, maar het is zeker nog geen leefbaar loon, dat volgens de gemiddelde schattingen in 2023 ca. 30.531 KES (ca. € 196) per maand bedroeg.

KEWU heeft het voorbije jaar 22 cao's heronderhandeld en is er daarbij in geslaagd om toch een – zij het beperkte – loonsverhoging voor de werknemers en werknemers te onderhandelen. Ook zijn ze erin geslaagd om 10 nieuwe bedrijven te organiseren. Met negen van hen sloten ze ondertussen een erkenningsovereenkomst af, die geregistreerd werd bij het Ministerie van Arbeid. Bij zes van de 9 bedrijven werden de cao-onderhandelingen ondertussen afgerond en ook deze cao's werden geregistreerd. Bij drie van de nieuw georganiseerde bedrijven waren de cao-onderhandelingen begin 2025 nog aan de gang.



De Moonlight VCT's, georganiseerd door de DWU, blijven een groot succes en er is vraag naar meer sessies. Moonlight VCT's⁶ zijn avondsessies georganiseerd in de gemeenschappen van de dokwerkers waarbij de mensen zich gratis kunnen laten testen op hiv-besmetting en ze een begeleiding krijgen in geval van een positieve test. De vraag rijst nu ook om deze sessies niet uitsluitend aan hiv en aids te wijden, maar om ook in te gaan op de problematiek van drug- en alcoholmisbruik. De vakbond zal deze problematiek zeker mee aan boord nemen bij de volgende VCT-sessies.

1. ⁶ VCT : Voluntary Counselling and Testing

Hoewel er een daling geweest is in het aantal leden van Keniaanse vakbonden in het algemeen, hebben de studiekringen hun positieve invloed op het bewustzijn van werknemers over het belang van vakbondslidmaatschap kunnen behouden. In de tuinbouwsector is de Kenya Plantation and Agricultural Worker's Union erin geslaagd een collectieve overeenkomst te sluiten met de HFB-groep (Horticulture, Floriculture & Botinacal), die 72 werkgevers vertegenwoordigt.

De studiekringen (study circles) blijven inderdaad een succesverhaal: dit systeem van arbeiderseducatie is laagdrempelig, niet duur en stelt de vakbonden in staat om meer werknemers te bereiken dan via de klassieke trainingvormen. Werkgevers zien de sociale vrede in hun bedrijf verbeteren en een aantal onder hen staan toe dat de studiecirkels op het bedrijfsterrein georganiseerd worden. De bedrijven uit het fairtradeprogramma in de bloemensector geven hun werknemers wekelijks een half uur vrij om te praten over werknemersrechten en sociale dialoog. Tijdens de studiecirkels worden inderdaad ook clausules voor toekomstige cao-onderhandelingen besproken. Zo werd er een clausule voorgesteld over gendergerelateerd geweld. Het is inderdaad een pijnlijk gegeven dat het geweld tegen vrouwen de laatste paar jaren is toegenomen. In 2024 waren er 170 geregistreerde gevallen van femicide. Volgens activisten ligt de economische tegenspoed mee aan de basis van het toenemende geweld tegen vrouwen en is er onvoldoende wettelijke bescherming voor de vrouwelijke slachtoffers van geweld.



Marokko

Partnerschappen

- MWB
- FGTB - Bruxelles
- Migration

2.647	Aantal leden SNIME.
16	Aantal door SNIME georganiseerde bedrijven.
13,61 %	Groei ledenaantal SNIME sedert 2022.

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

1	Training of Trainers (ToT, 2 ^{de} deel) SNIME.
1	Laatste sessie van vier ToT van het CDT.
46 %	Vrouwelijke trainers in de ToT.
13	Trainers.
10	Gedecentraliseerde vormingslokalen CDT.

2024 was voor SNIME, het Syndicat National des Industries Métallurgiques et Electromécaniques, een moeilijk jaar, door zowel interne als externe factoren. Vooreerst zag de vakbond enkele sleutelfiguren verdwijnen als gevolg van een bewuste strategie van werkgevers om vakbondsmensen vrijwillig te laten vertrekken met royale vertrekpremies. Het staat werknemers uiteraard vrij om daarop in te gaan, maar het legde een zwakte binnen SNIME bloot, namelijk een relatief smalle basis van militanten. Ook werd SNIME, als sectorvakbond aangesloten bij het CDT (Confédération Démocratique du Travail) getroffen door de besparingsmaatregelen genomen door de Zweedse regering. Deze is sinds oktober 2022 aan de macht, en de gevolgen laten zich nu sterk voelen, ook in Marokko. IndustriAll, de global union van de industriële sectoren waaronder textiel, chemie, maar ook de metaal, verloor haar financiële bijdrage vanuit Union2Union, de organisatie die de middelen van de Zweedse confederaties LO en TCO beheert. De Zweedse regering heeft immers beslist om alle bestaande subsidies te schrappen en de toekomstige ten dienste te stellen van andere politieke en economische doelstellingen. De impact op SNIME is aanzienlijk omdat het mee betrokken was bij de interventies om de werknemers in de industriële sectoren te organiseren. Dit is voor ISVI vzw bijzonder relevant aangezien we actief en expliciet complementariteit en synergie met IndustriAll nastreven.

Binnen die moeilijke context demonstreert SNIME echter weerbaarheid, de capaciteit om er lessen uit te trekken, zich beter te organiseren en vooral resultaten voor te leggen:

- Organiseren van werknemers: in 2024 zijn met de oprichting van ‘syndicale bureaus’ zes nieuwe bedrijven georganiseerd. In de regio van El Jadida gaat het over UMEL (bedrijf gespecialiseerd in industriële installaties en onderhoud), TREGAL (productie en montage van metalen skeletten en ketelbouw) en DELATRAN. In de regio van Tanger, in het noorden van Marokko, zijn de werknemers en werkneemsters van ECI (bekabeling) en FUNDI Maroc (scheepsschroeven) nu georganiseerd. ECI, met 1.500 vooral werkneemsters, is in deze bijzonder omdat het bedrijf zich in een zone franche bevindt. Deze zijn notoir moeilijk te organiseren gezien de anti-syndicale strategieën van de werkgevers waarvoor de overheid graag een oogje dichtknijpt.

- Afsluiten van cao's: in alle bedrijven waar SNIME de werknemers en werknemers kon organiseren zijn er in de eerste plaats protocolakkoorden. Deze verankeren al collectieve verworvenheden, en dan vooral wat betreft de syndicale rechten en het organiseren van de sociale dialoog binnen die bedrijven. In 2024 tekenden nog eens twee bedrijven een cao, namelijk SNECMA (Safran Aircraft Engine Services Morocco) et SAFRAN Nacelles Maroc, eveneens in de luchtvaartindustrie.
- Oprichten van vrouwencomités in alle georganiseerde bedrijven. Daarmee wil SNIME niet alleen opkomen voor de rechten van vrouwelijke werknemers, maar ook actief vrouwen emanciperen, in de bedrijven maar ook binnen de eigen structuren. Deze inspanningen zullen nog opgedreven worden.
- Beter contracten voor werknemers en werknemers garanderen: de Marokkaanse arbeidswet voorziet een beperking in de tijd voor het gebruik van tijdelijke contracten. Na twee jaar in een tijdelijk contract wordt dit een contract van onbepaalde duur. Vakbonden zien toe op de strikte naleving van deze wettelijke bepaling. Voor interimkrachten is het bekomen van een beter contract, een arbeidscontract rechtstreeks met het bedrijf waar ze al tewerkgesteld zijn, onderhandelingsmaterie. Vakbonden onderhandelen jaarlijks een quota van interim werknemers en werknemers die een vast contract kunnen krijgen.



SNIME blijft ook haar capaciteit versterken op het vlak van vorming. Het partnerschap tussen SNIME, en het MWB, kenmerkt zich door de wederzijdse betrokkenheid en engagementen van de twee organisaties. In 2024 werden de vormingswerkers en -werksters opnieuw samengebracht, deze keer in Fes, voor hun tweede 5-daagse sessie van de Training of Trainers. De groep was samengesteld uit dertien deelnemers waarvan zes (6!) vrouwen. SNIME heeft gevraagd om nog een vervolg te organiseren in 2025. De MWB gaat daar graag op in en zal ook in 2025 haar vormingswerkers Marie Schmit en Géry Jacquet ter beschikking stellen voor een missie naar Marokko.



Wat ook nog belangrijk is om te vermelden is dat in Marokko een nieuwe stakingswet op tafel ligt en zich in de eindfase van goedkeuring bevindt. In december 2024 leidde dit al tot stevige protesten vanuit het CDT. Opvallend is wel dat de twee andere confederaties in Marokko geen graten zien in deze wet. Het lijkt er nochtans sterk op dat de wet in haar huidige vorm inderdaad bijkomende obstakels opwerpt om de syndicale rechten, waaronder staking, voluit te kunnen uitoefenen. Dit wordt ongetwijfeld vervolgd en ook gevolgd door zowel ISVI vzw als de Waalse metaalvakbond MWB. Naar aanleiding daarvan deelde de MWB haar eigen campagne ter verdediging van de syndicale rechten in België met een aan Marokko aangepaste versie. Het SNIME en CDT hielden al talrijke protestacties en zullen ook in 2025 doorgaan met deze acties tegen de voor hen onaanvaardbare stakingswet.

Het partnerschap tussen het ABVV Brussel en het CDT rond de decentralisering van de vorming loopt op kruissnelheid. Ondertussen zijn 10 vormingslokalen verspreid over het hele land voorzien van een laptop en een projector om de vorming te ondersteunen. Ook werd in de 2024 de 4-delige Training of Trainers afgerond voor de groep van twintig deelnemers.

Rwanda

Indicatoren en resultaten

Bouw	12 % van de werknemers hebben een arbeidscontract. 5 cao's afgesloten (voor 12.468 werknemers).
Thee	80 % van de werknemers hebben een arbeidscontract. 2 cao's heronderhandeld.

Partnerschappen

- FGTB Centrale générale – FGTB Bruxelles – CESTRAR
 - STAVER
 - STECOMA
 - SYPEPAP
- PANAF

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

475	Delegees, propagandisten en leiders getraind, 28 % vrouwen.
1.435	Mensen bereikt bij sensibiliseringscampagnes, 42 % vrouwen.
45	Mensen opgeleid tot trainers.
20	Mensen kregen bijkomende opleiding tot parajurist.

Het blijft een moeilijk gegeven voor de vakbonden om ledenbijdragen te innen. In de bedrijven waar het check-off systeem (inhouding van de bijdrage op het loon) in voege is, worden de ledenbijdragen tijdig betaald. In de sectoren en/of bedrijven waar dit systeem niet bestaat, betaalt de werknemer zijn bijdrage rechtstreeks aan een vertegenwoordiger van de vakbond. Dit systeem is niet echt efficiënt en ook niet erg betrouwbaar. Dagloners zonder contract, die vaak voor de keuze staan tussen het betalen van hun lidgeld of het eten voor hun gezin kiezen er logischerwijze voor om hun gezin te voeden. Het is dus van belang dat de vakbond verder werkt aan een degelijk systeem voor de inning van het lidgeld. De eerste stappen werden gezet door STECOMA, die met zijn systeem van online betaling successen geboekt heeft.

Op het vlak van de sociale dialoog hebben de vakbonden in Rwanda een grote stap voorwaarts gezet. De werkgevers en vooral de bedrijfseigenaren zijn zich bewust geworden van de kansen en voordelen van een geregulariseerde arbeidsmarkt en tonen zich meer bereid om te onderhandelen en zich in te zetten voor een goede sociale dialoog. De vakbonden hebben dan ook zwaar ingezet op vormingen van delegees en vakbondsleiders in onderhandelings-technieken, syndicale- en arbeidsrechten, sociale- en arbeidswetgeving e.d. Ze organiseerden eveneens vormingen rond veiligheid en gezondheid op werk, beroepsziekten en hun oorzaken, en bescherming tegen ongevallen op het werk. Deze elementen worden mee opgenomen in de cao-onderhandelingen.

Met hetzelfde doel voor ogen werd een groep mensen opgeleid tot parajurist. Ze kregen vorming in arbeidsrechten en -normen voor bemiddeling bij en oplossen van arbeidsconflicten. De parajuristen verlenen juridische bijstand aan de werknemers op de werf zelf, zodat de werknemers sneller en beter worden geholpen. Als een geschil niet opgelost geraakt door onderhandeling en/of bemiddeling, zal de vakbond de arbeidsinspectie hiervan in kennis stellen. Als ook deze instantie er niet in slaagt om door bemiddeling een einde te maken aan het conflict zal de zaak naar de Arbeidsrechtbank worden doorverwezen. In dit laatste stadium zal de vakbond hun leden helpen bij de voorbereiding van het dossier. Ook hier is de kennis van de parajuristen van groot belang.

Anderzijds voert CESTRAR een permanente lobby t.o.v. de lokale en nationale overheid en de werkgeversorganisaties rond het belang van sociale dialoog, goede en veilige arbeidsomstandigheden, geschreven arbeidscontracten met de daaraan verbonden toegang tot sociale bescherming en voor de uitbetaling van het loon op een bankrekening. Werknemers die een geschreven contract hebben, hebben ook toegang tot sociale bescherming. Het is in de voorbije jaren – en vooral



tijdens de covid-periode – duidelijk gebleken dat werknemers die hun loon uitbetaald krijgen op een bankrekening in staat zijn om een beetje te sparen, om toegang te krijgen tot microkredieten en zodoende beter gewapend zijn bij tegenslagen. In de theefabrieken hebben de meeste werknemers een contract. Op de plantages zijn de meeste werknemers dagloners: zij worden per dag betaald en hebben geen arbeidscontract. De vakbond is er wel in geslaagd om voor die werknemers die instaan voor het onderhoud van de plantages (besproeiing, bemesting e.d.) een seizoencontract te onderhandelen. Het is nog niet ideaal, maar toch al een stap in de goede richting.

De sensibiliseringsactiviteiten bereikten dit jaar heel wat vrouwen en jongeren. Zij konden op deze manier kennismaken met de vakbond en meer leren over hun rechten en hoe deze af te dwingen. Het is voor de vakbonden ook een uitgelezen manier om meer leden aan te trekken.

In 2024 konden onze partners ook samenwerken met Enabel. Deze samenwerking was vooral gericht op het uitbreiden van de sociale dialoog in de verschillende sectoren, dus ook in sectoren die buiten de scope van ons project liggen. Voor STECOMA was het dankzij deze samenwerking mogelijk om de activiteiten rond certificering van de werknemers in de bouwsector sneller uit te bouwen en dus meer werknemers de nodige opleidingen te laten volgen om hun certificaat (beroepsdiploma) te halen. De werknemers die een certificaat behaalden zullen sneller een arbeidscontract krijgen en kunnen betere loonvoorwaarden onderhandelen.



Begin 2025 heeft de Rwandese overheid de diplomatieke betrekkingen met België verbroken. De Belgische overheid antwoordde met gelijke munt. Ondertussen (april 2025) is ook zo goed als elke vorm van ontwikkelingssamenwerking met Rwanda gestopt. Of dit een tijdelijke schorsing betreft of een definitief stopzetten van de samenwerking met zich zal meebrengen, kunnen we op dit moment nog niet zeggen. Voor onze partnervakbonden is dit in ieder geval een zware dobber. We hopen uiteraard dat we de samenwerking snel weer kunnen opnemen.

Migratie

Partnerschappen

- Federaal ABVV - IVV Afrika

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

18 december

Internationale Dag van de Migrant.

Context – Activiteiten – Impact

Terwijl een groot deel van de wereld in vuur en vlam staat over migratie, lijkt Afrika met zijn visie op het onderwerp niet mee te gaan in de soms hysterische en populistische retoriek. Migratie, ook arbeidsmigratie wordt als een heel natuurlijk fenomeen beschouwd en heeft niet dezelfde negatieve connotatie als in Europa en in de Verenigde Staten onder Trump.



Het IVV-Afrika coördineert het project, maar coördineert ook ruimer de activiteiten die de rechten van migrant-werknemers moet beschermen en versterken. Zij pleit onder andere voor visavrij reizen op het Afrikaanse continent voor alle Afrikanen, de overdraagbaarheid van (sociale) rechten, BSDA (accords bilatéraux de développement), ... Het IVV-Afrika organiseert ook twee keer per jaar een bijeenkomst van ATUMNET, het African Trade Union Migration Network, met als belangrijkste doel de capaciteit van vakbonden te versterken en het uitwisselen van *good practices* op het vlak van migratie te faciliteren.

De migratieplatformen in de tien landen richten zich vooral op de nationale politiek. Het gaat om sensibiliseringsactiviteiten die migrantwerknemers moeten informeren over hun rechten. Zo organiseren de platformen een activiteit rond de Internationale Dag van de Migrant (18 december), doen ze aan lobbywerk en organiseren ze de migrantwerknemers in en binnen de vakbonden. Zij pleiten ervoor om ook rekening te houden met de migranten en de migrantwerknemers bij het ontwikkelen van beleid. Zo herriep Niger haar antismokkelwet, die het helpen van migranten criminaliseerde. Daarmee wil ze de rechten van migranten versterken, maar ook migratie zelf veiliger maken. Niger maakt voor de toegang tot sociale bescherming ook geen onderscheid tussen nationale werknemers en migrantwerknemers. Zo hebben ze toegang tot gezondheidszorg en onderwijs. Bovendien kunnen ze zich beroepen op juridische hulp en krijgen ze toegang tot herstelmechanismen in geval van schendingen van rechten. Ook in Mali wordt het onderscheid niet meer gemaakt en zijn migrantwerknemers ook opgenomen in de Mali's Social Welfare Code, waardoor ze toegang hebben tot sociale bescherming. Nog landen hebben gelijkaardige provisie voor migranten. Op het niveau van het IVV-Afrika blijft men ijveren om de overdraagbaarheid van die rechten te realiseren. Dit houdt in dat werknemers die terugkeren, of naar een ander land migreren hun opgebouwde rechten kunnen meenemen.



Het IVV-Afrika organiseerde in augustus 2024 ook haar eerste tweejaarlijkse vrouwenconferentie in Benin. Het ABVV nam daaraan deel, en vaardigde de Franstalige- en Nederlandstalige woordvoersters, Sandrine Lorfèvre en Sandra Van De Walle, van het Federaal Vrouwenbureau af naar Cotonou. Daar werd het team versterkt met Vylma Tchiakpé, BBTK militante bij Les Petits Riens. Deze militante is afkomstig van Benin en was beschikbaar om vanuit haar ervaring een gesmaakte bijdrage te leveren. Deze missie werd ook inhoudelijk ondersteund door de dienst Gendermainstreaming van het Federaal ABVV.



Met deze vrouwenconferentie, en het voornemen om dit elke twee jaar te organiseren, lijkt het IVV-Afrika de werknemers en vrouwelijke militanten beter te willen organiseren, en hen sterker te betrekken bij het vakbondswerk. Vakbondsverantwoordelijken zijn zich meer en meer bewust dat ze de representativiteit van vrouwen, en ook van jonge werknemers, moeten versterken. Dit kan niet enkel gebeuren door hun rechten te verdedigen maar door hen toe te laten hun eigen rechten te verdedigen. De slogan "Not about us without us" is springlevend. Het besef groeit ook dat dit de vakbonden enkel maar kan versterken. Het ABVV en ISVI waren dan ook bijzonder blij om daar een kleine bijdrage aan te leveren.

PANAF

Indicatoren en resultaten

13
14.500 FC

Cao's en akkoorden afgesloten door het UFF.
Het nieuwe interprofessioneel minimumloon.

Partnerschappen

- LO – TCO
- CUT Brasil
- IVV Afrika
- OATUU
- CSQ
- ABVV

Vormingsactiviteiten & sensibilisatie

3.301
872
2.659

Deelnemers aan de study circles in Kenia.
Study circles in RDC.
Deelnemers aan de study circles in Benin

Context – Activiteiten – Impact

PANAF is een samenwerkingsprogramma tussen het ISVI (ABVV), het Zweedse Union-to-Union (de ngo die de samenwerkingsprojecten voor de Zweedse confederaties LO en TCO beheert) en CUT Brazil. Dit programma promoot actief 'l'unité de l'action syndicale' en faciliteert het organiseren van study circles, een methodologie die laag-drempelig, participatief en goedkoop is, vergeleken met de meer klassieke aanpak zoals we die kennen. Tot 2023 liep het programma effectief in 14 landen: Kenia, Senegal, Sierra Leone, Ivoorkust, Democratische Republiek Congo, Chad, Burkina Faso, Nigeria, Ghana, Rwanda, Benin, Mali, Niger en Zambia.

In 2024 werd het programma verder getroffen door de politieke beslissing van de Zweedse regering om haar bestaande samenwerkingsprogramma's via de directe, maar ook en vooral de indirecte samenwerking stop te zetten. Dit was ingegeven door een voornemen om ontwikkelingssamenwerking in functie te stellen van economische belangen en andere politieke doelstellingen. Notoir voorbeeld is het beïnvloeden van het terugneembeleid van uitgewezen migranten via de ontwikkelingssamenwerking.

Het ISVI blijft daarentegen tot nader order gespaard van dergelijke beslissing. Dit heeft vooral te maken met het feit dat we halverwege een lopende projectcyclus zitten. Bovendien is de huidige federale regering pas op 3 februari 2025 aan de slag gegaan.

Dit laatste wil ook zeggen dat het ISVI haar bestaande engagementen kan honoreren en de PANAF-activiteiten in DRC, Benin en Kenia zonder problemen kunnen doorgaan. In Kenia doorliepen 3.299 werknemers de study circles, enerzijds via COTU (45 % vrouwen) en anderzijds 552 personen via het project met ITF en de dokwerkers (38 % vrouwen). In Benin doorliepen 2.659 werknemers en werkneemsters (32,38 %) de study circles, en werd de pool van animatoren versterkt met 52 nieuwe, waarvan 36,64 % vrouwen en 38,50 % uit de informele economie. In RDC werden 800 study circles georganiseerd, en daarnaast nog eens 72 in de mijn – en energiesector.

De partners binnen het PANAF-programma blijven zoeken naar een oplossing om in de toekomst toch op grotere schaal te kunnen blijven werken.

Communicatie

Via onze website communiceerden we dit jaar over een uiteenlopend aantal onderwerpen en gebeurtenissen. We informeerden over toekomstige evenementen (vb. voorstelling strategienota Waardig Werk van DGD, webinar over Just Transition, seminarie Internationale Dag Waardig Werk...), we verspreidden opiniestukken en solidariteitsverklaringen opgesteld binnen de sector en/of het ABVV (vb. rond het belang van internationale solidariteit, de roep om gerechtigheid in Palestina), we maakten analyses rond actuele en strategische onderwerpen (vb. omtrent de protesten



in Kenia, rond de strijd voor formalisering van de informele economie in Benin en Rwanda) ... Op deze manier proberen we mensen zowel te informeren en te voorzien van diepgaandere analyses van een snel veranderende wereld, als ook te mobiliseren voor acties en activiteiten die onze missie en visie bestendigen. Behalve inhoudelijke bijdrages, deden we ook enkele aanpassingen aan de website om bijvoorbeeld de klachtenprocedure en ethische code toegankelijker te maken.

Naast op de ISVI-website zelf, verschenen ook verschillende artikels op de nieuwe ECHO-website van het ABVV. We rapporteerden over activiteiten (vb. het statutair congres van het IVV-Afrika en haar nieuwjaarsschool), de socio-politieke situatie in landen en de impact hiervan op vakbondswerk (vb. shrinking space in Argentinië, in Indonesië) ... Het nieuwe formaat van de ECHO-pagina maakt het mogelijk langere artikels te schrijven, wat soms een sterkere nuancering en diepgang mogelijk maakt. We pogen eveneens een zekere continuïteit te voorzien, waarbij we verschillende kanalen gebruiken om andere deelaspecten te belichten van specifieke thematieken, aangepast aan het doelpubliek van deze kanalen (vb. informele economie – Syndicats/ECHO, shrinking space – Syndicats/ECHO/site...). Verder verschenen er eveneens artikels omtrent projecten die het ISVI mee



faciliteert in Syndicats (magazine ABVV) en op de websites van verschillende centrales, zoals de Algemene Centrale en BBTK en in het magazine van PAC⁷.

⁷ Présence et Action Culturelles. Een ecosocialistische beweging voor permanente educatie, erkend door het Ministerie van Cultuur van de Federatie Wallonië-Brussel.



Qua audiovisuele coproductie hebben we een bijdrage geleverd bij de selectie/redactie van het videomateriaal voor de eerste studiedag van BBTK over de Omnibuswet in Indonesië, en waren we te zien in een video van 11.11.11. rond een actie voor meer middelen voor internationale solidariteit. Daarnaast is er ook bestaand materiaal, zoals de video van het comité Eliane Vogel-Polsky (EVP) van het ABVV Brussel n.a.v. de Internationale Vrouwendag op 8 maart 2023 die opnieuw gebruikt kon worden voor de mobilisatie naar de acties dit jaar.

Bewustmaking en mobilisering



2024 was een jaar waarin mensen met heel wat gruweligheden en zorgbarende gebeurtenissen geconfronteerd werden. De genocide in Gaza, het toenemende geweld in Oost-DRC en Sudan, de dalende democratische ruimte in veel landen, de dodelijke aard van de klimaatveranderingen, etc. Terwijl sommige onderwerpen meer media-aandacht krijgen, blijven vele verhalen onderbelicht. Als ISVI vinden we het belangrijk de kennis van het publiek van het ABVV en haar centrales over deze onderwerpen te versterken en het perspectief van de partnervakbonden te delen over de context waarin zij werken en de strijd die zij voeren. Dit is des

te belangrijker in een wereld waarin mensen soms door de bomen het bos niet meer zien, of op basis van een aversie of gevoel van onmacht, zich afkeren van nieuws en aldus steeds minder geïnformeerd zijn.

Eén van de verhalen die we dit jaar extra belichtten, was dit van Dibett Quintana. Vladimir Carrillo Roza, auteur gespecialiseerd in geschiedenissen van de USO (Unión Sindical Obrera de la Industria del Petróleo), olievakbond in Colombia, schreef een boek over haar vakbondswerk. Het voorwoord werd verzorgd door Yolanda Lamas, medewerkster van het



ISVI, en er werd een voorstellingsronde georganiseerd die vanuit Spanje over Frankrijk naar België reisde. Daarnaast was Dibett ook één van de sprekers in het door het Comité Eliane Vogel-Polsky (EVP) van het ABVV Brussel georganiseerde debat op 1 mei. Hierbij werden ervaringen uitgewisseld rond feminisme en syndicalisme tussen militanten van het ABVV, wetenschappers en Dibett zelf. Gegeven de campagne die we vorige jaren reeds voerden met de eis voor gerechtigheid voor Dibett en haar deelname aan het congres van de AC in 2023, kenden verschillende Belgische vakbondsleden Dibett reeds. Dit leidde tot een grotere interesse in en begrip van het thema van internationale syndicale solidariteit.



Net als vorig jaar waren we ook aanwezig met een informatieve stand in Brussel op 1 mei, om het internationale aspect van deze Internationale Dag van de Arbeid extra te belichten. Daarnaast stelden we evenzeer een stand op tijdens de feministische statengeneraal georganiseerd door het federaal Vrouwenbureau van het ABVV en gaven we workshops rond internationale syndicale solidariteit aan militanten van ABVV Metaal en rond de strijd tegen discriminatie zoals tegen LGBTQIA+-fobie als taak van de vakbond in België en internationaal, binnen het comité Eliane Vogel-Polsky en een vormingsdag van Jeunes FGTB. We hielpen bij de voorbereiding van de studiedag van BBTK over de Omnibuswet in Indonesië.

Naast het versterken van bestaande activiteiten van het ABVV en haar instanties, begeleidden we ook ABVV-militanten in hun deelname aan activiteiten die in andere landen plaatsvonden om zo meer rechtstreekse uitwisselingen mogelijk te maken tussen activisten uit verschillende landen. Zo was er de deelname van leden van het Vrouwenbureau aan de vrouwenconferentie van het IVV-Afrika en de participatie van een vertegenwoordiger van Jeunes FGTB aan een conferentie van CSA in Honduras. Verder werd ook een internationaal atelier georganiseerd tijdens het zomerkamp van Jeunes FGTB en werd de deelname aan het gehele kamp van 3 jonge syndicale activistes uit Latijns-Amerika mogelijk gemaakt.



In het kader van de colloque APAD, Association for the anthropology of social change and development, organiseerden we een panelgesprek, met als doel een uitwisseling te bewerkstelligen tussen de academische wereld en het middenveld, en zo elkaar wederzijds te versterken. We vroegen hiervoor Anselme Amoussou, algemeen secretaris van CSA Benin en adjunct algemeen secretaris van CSI-Afrique, om het rondetafelgesprek te versterken en stelden de expo 'Afrikaanse syndicale geschiedenissen' tentoon.

Platformwerk

Maatschappelijk middenveld

Belangenbehartiging



In het kader van onze aanwezigheid in België organiseerden we ook verschillende andere uitwisselingen met actoren van het middenveld en besluitmakers. Zo waren er ontmoetingen met CEPAG, WBI, het kabinet van de minister voor Ontwikkelings-samenwerking, etc. De focus lag op de shrinking space in Benin en de rol die de vakbonden willen opnemen.

We waren ook actief aanwezig in verschillende werkgroepen en instanties van de koepels en federaties en in platformen, waarbij we het syndicale perspectief pogen te versterken: 11.11.11. (vb. ledenoverleg beleid) en cncd-11.11.11., ngo-federatie en Acodev, SKC en Achact, Solidar, ... Als één van de leden van het Coördinatieplatform Waardig Werk (CPWW) organiseerden we mee

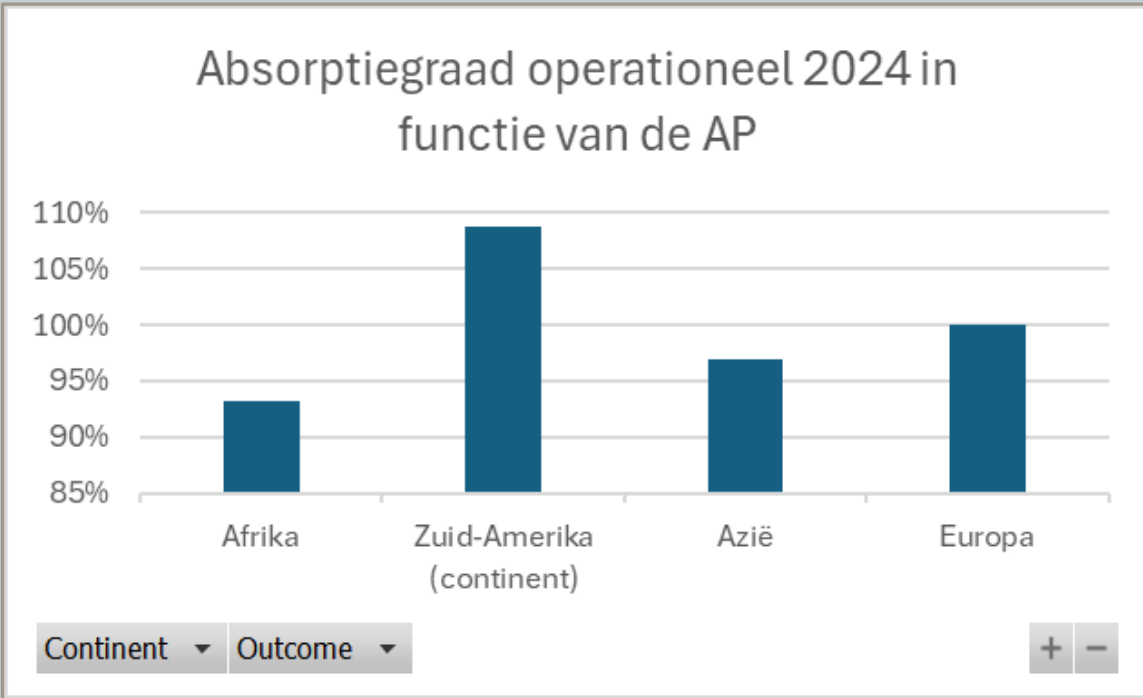
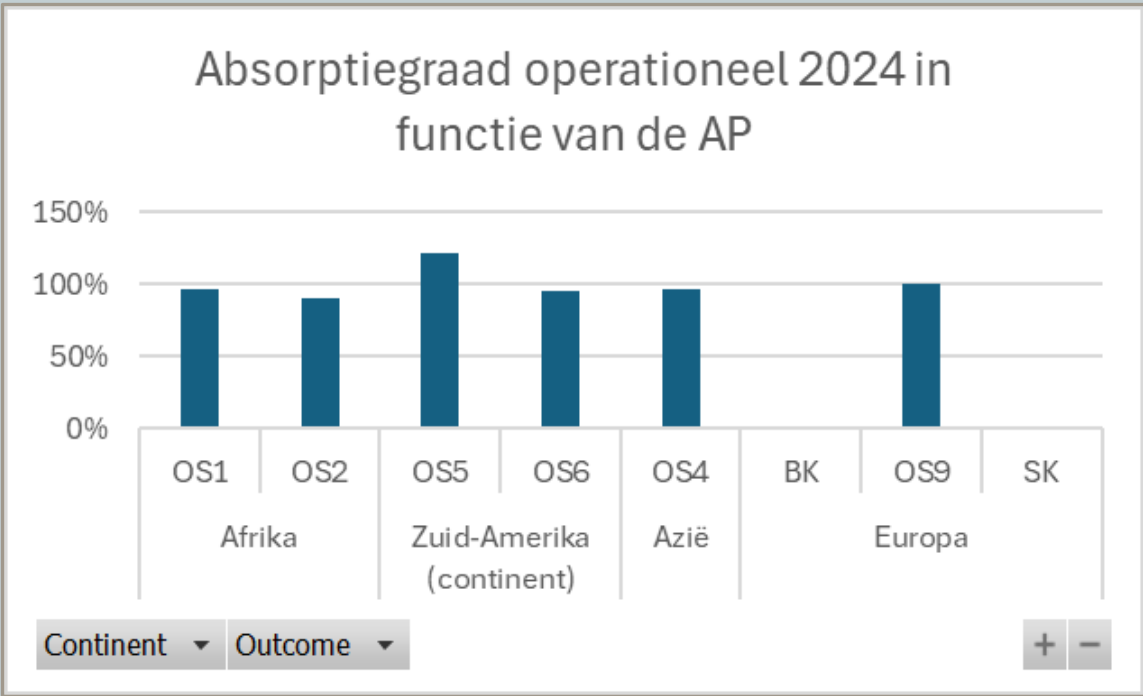
een activiteit op de Internationale dag voor Waardig Werk. Er werd besloten te focussen op shrinking space, democratie en sociale dialoog. Dit omdat de partners wereldwijd en in België de druk van een te kleine en vaak verkleinende ruimte voor activisme en het opkomen voor mensen- en arbeidsrechten aangaven.

We vroegen Jordania Ureña Lora, adjunct-algemeen secretaris van het Internationaal Vakverbond (IVV) als key note speaker. Ze stelde “Wat betreft waardig werk willen we dat mensen degelijke jobs hebben, dat mensen- en arbeidsrechten gerespecteerd worden, dat ze deelnemen aan sociale dialoog en toegang hebben tot universele sociale bescherming. Als IVV werken we op nationaal niveau met overheden maar ook met VN-instituties om de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling te realiseren” en gaf met haar introductie een goed startsignaal aan het seminarie. De impact van de shrinking space op vakbonden, maar ook de rol die vakbonden nu al spelen in het verdedigen van de democratie kwam verder aan bod. Vragen en eisen werden gesteld, aan het middenveld, aan politici, door syndicalisten en activisten met expertise uit verschillende landen en regio’s.

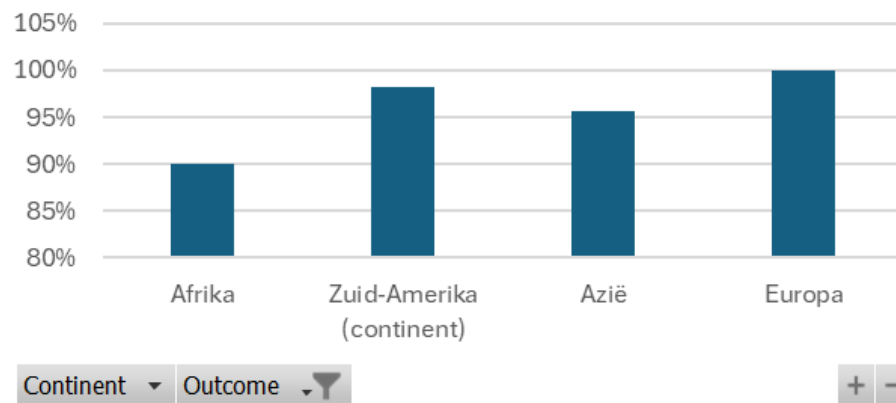
Eveneens met het CPWW organiseerden we de eerste twee webinars van een serie over Just transition, met Moises Barón, arbeider in de olie-industrie en syndicalist in Barrancabermeja (Colombia) als één van de sprekers. Just transition is een concept dat van de vakbonden komt en als doel heeft de valse tegenstelling tussen maatregelen voor het klimaat en voor werknemers te overstijgen en zo een positief en werkbaar klimaatverhaal te brengen. Gegeven de context en de urgentie van klimaatmaatregelen is dit een cruciaal thema voor alle werkenden, in het bijzonder deze in de meest vervuilende sectoren. We waren erg blij dat we de expertise van de partners uit Colombia hieromtrent konden delen met een gevarieerd publiek. Daarnaast stelden we ook de nota rond just transition voor bij cncd-11.11.11. en bereidden we met Solsoc en FOS de campagne JUST voor die in 2025 gelanceerd wordt met als doel te sensibiliseren, mobiliseren en aan pleitwerk te doen voor een rechtvaardige transitie en klimaatrechtvaardigheid.



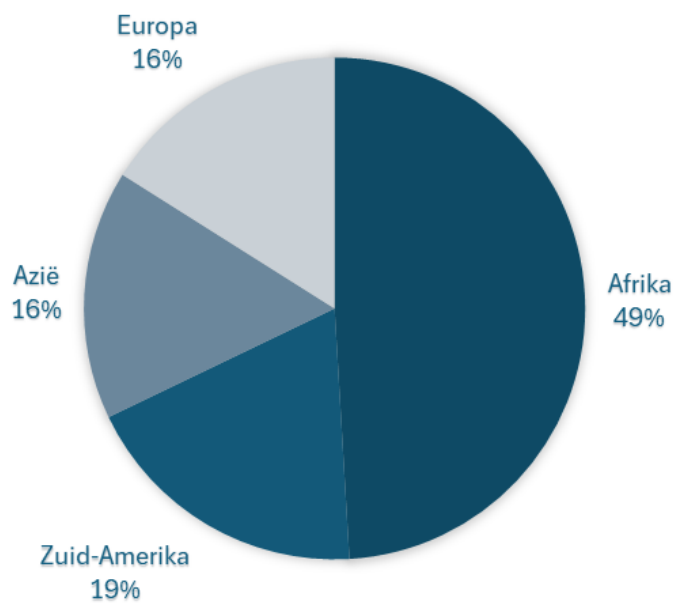
Financieel



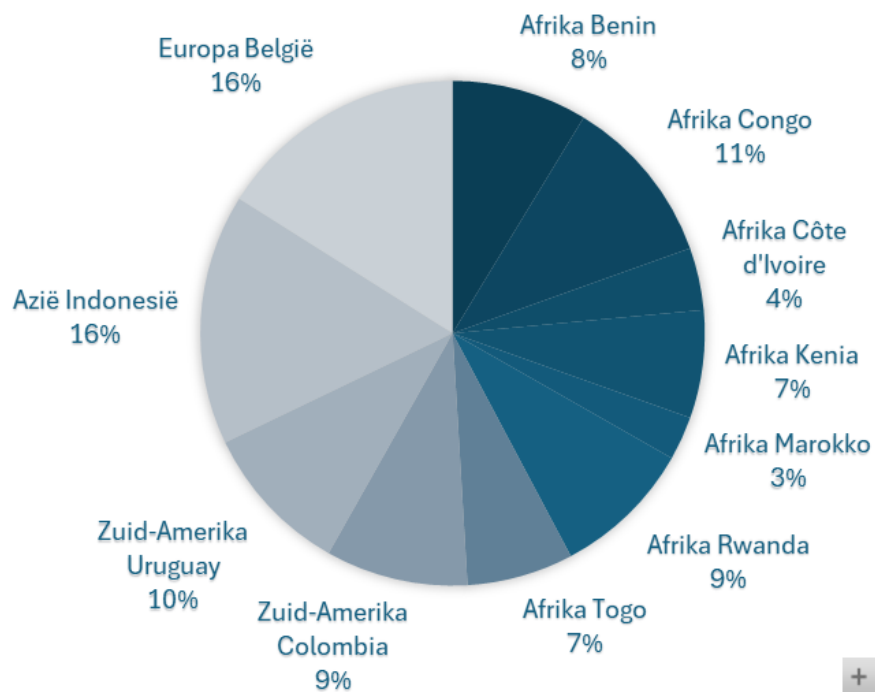
Operationele absorptiegraad afgelopen jaren op basis van AP



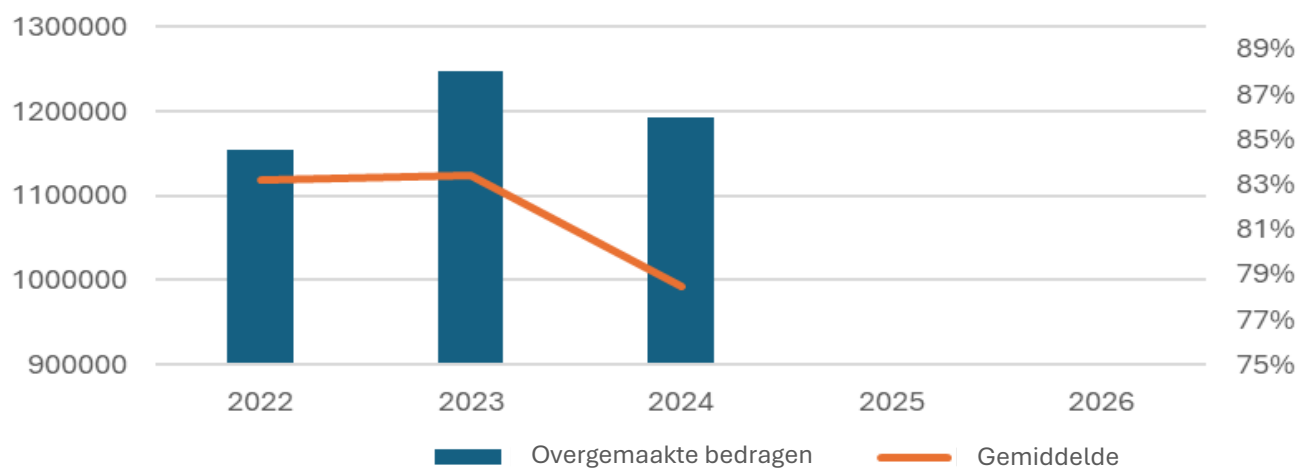
Verdeling van de werkingssubsidie in 2024



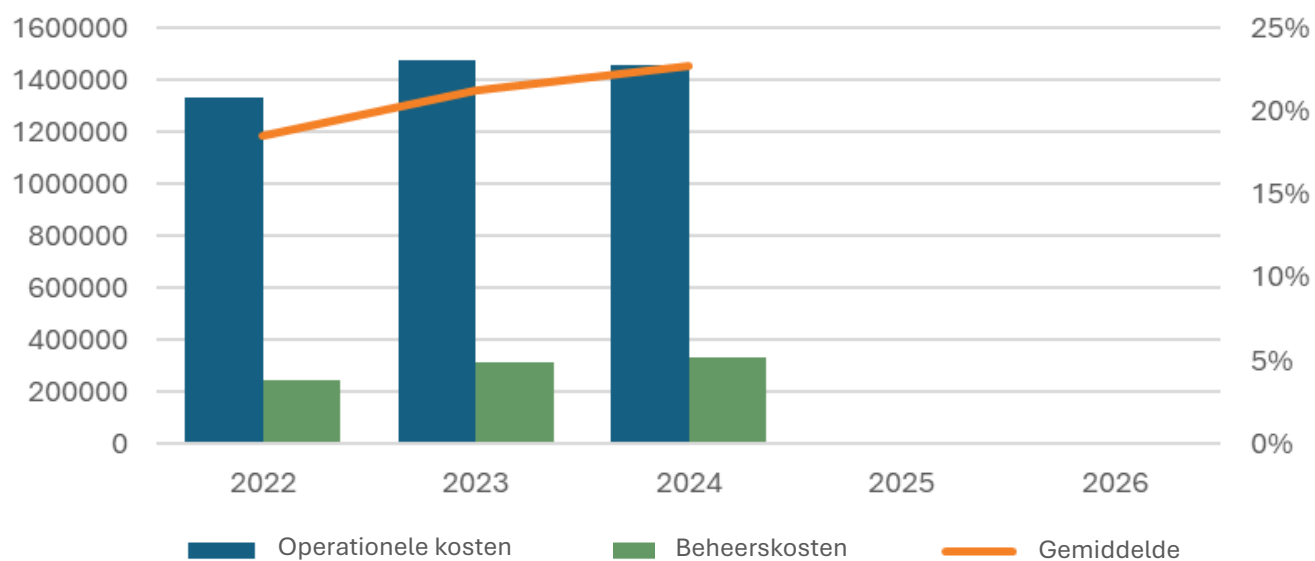
Verdeling van de werkingssubsidie in 2024



Subsidies overgemaakt aan de partners



Operationele beheerskosten



Team ISVI

Rafael Lamas Afgevaardigd bestuurder

Foto van links naar rechts:

Frederik Cappelle Projectbeheerder Ivoorkust, Indonesië – MEAL

Hélène Dehoust Boekhouding

Elise Craeghs Projectbeheerder België – Communicatie

Laurent Atsou Coördinator

Els Decock Administratie

Stefan De Groote Projectbeheerder Benin, DR Congo en Marokko, Migratie, PANAF

Yolanda Lamas Projectbeheerder Colombia – CSA

Vera Van Nuffelen Projectbeheerder Kenia, Rwanda – Integriteit



Instanties

BESTUURSORGAAN

Data vergaderingen 2024: 9/2, 6/6, 15/11, 29/11

Thierry Bodson	Voorzitter
Rafael Lamas	Afgevaardigd bestuurder
Vincent Van Uytven	Secretaris-penningmeester

Bestuurders :

Miranda Ulens – Christine Bartholomi – Selena Carbonero – Estelle Ceulemans – Caroline Copers – Jean-Marie De Baene – Raf De Weerd – Florence Lepoivre - Jean-François Tamellini

ALGEMENE VERGADERING

Data vergaderingen 2024: 28/2, 28/6, 10/12

De leden van het bestuursorgaan aangevuld met:

Myriam Delmee – Vasantha Fagard – Geoffrey Goblet – Marc Lenders – Marc Loridan – Frank Moreels – Pirnay Laurent – Patrick Rehan – Chris Reniers – Hillal Sor – Koen Van Brabandt – Johan Van Eeghem – Maurizio Vitullo