



mijn droom voor de vrouwen in Sri Lanka is vooral
geluk en dat zij hun rechten terugkrijgen. In
Sri Lanka werken jonge meisjes van het platte-
land tegen een hongerloon en onder slechte
leef- en woonomstandigheden, als ik kijk naar deze
vrouwen voel ik me verdrietig over hun situatie
en wil hen helpen, dat is mijn droom en doel in
het leven – vrouwen hebben het in Chili niet altijd
makkelijk, ik droom ervan dat vrouwen een
fatsoenlijk salaris ontvangen – ik droom ervan,
dat meer vrouwen doorstoten naar de top, want
zij hebben een andere blik op de wereld en dat
kan van grote meerwaarde zijn voor een bedrijf.

CNV Internationaal
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 2913 632
F 030 2933 806
E internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl

mijn droom voor de vrouwen in Guinee is vooral
geluk en dat zij hun rechten terugkrijgen. In
Sri Lanka werken jonge meisjes van het platte-
land tegen een hongerloon en onder slechte
leef- en woonomstandigheden, als ik kijk naar deze
vrouwen voel ik me verdrietig over hun situatie
en wil hen helpen, dat is mijn droom en doel in
het leven – vrouwen hebben het in Chili niet altijd
makkelijk, ik droom ervan dat vrouwen een
fatsoenlijk salaris ontvangen – ik droom ervan,
dat meer vrouwen doorstoten naar de top, want
zij hebben een andere blik op de wereld en dat
kan van grote meerwaarde zijn voor een bedrijf.



mijn droom voor de vrouwen in Chili is vooral
geluk en dat zij hun rechten terugkrijgen. In
Sri Lanka werken jonge meisjes van het platte-
land tegen een hongerloon en onder slechte
leef- en woonomstandigheden, als ik kijk naar deze
vrouwen voel ik me verdrietig over hun situatie
en wil hen helpen, dat is mijn droom en doel in
het leven – vrouwen hebben het in Chili niet altijd
makkelijk, ik droom ervan dat vrouwen een
fatsoenlijk salaris ontvangen – ik droom ervan,
dat meer vrouwen doorstoten naar de top, want
zij hebben een andere blik op de wereld en dat
kan van grote meerwaarde zijn voor een bedrijf.

CNV Internationaal
Postbus 2475
3500 GL Utrecht
T 030 2913 632
F 030 2933 806
E internationaal@cnv.nl
www.cnvinternationaal.nl


WERELD
VROUWEN

mijn droom voor de vrouwen in Guinee is vooral
geluk en dat zij hun rechten terugkrijgen. In
Sri Lanka werken jonge meisjes van het platte-
land tegen een hongerloon en onder slechte
leef- en woonomstandigheden, als ik kijk naar deze
vrouwen voel ik me verdrietig over hun situatie
en wil hen helpen, dat is mijn droom en doel in
het leven – vrouwen hebben het in Chili niet altijd
makkelijk, ik droom ervan dat vrouwen een
fatsoenlijk salaris ontvangen – ik droom ervan,
dat meer vrouwen doorstoten naar de top, want
zij hebben een andere blik op de wereld en dat
kan van grote meerwaarde zijn voor een bedrijf.

Jaarverslag 2005

berichten

Voorwoord CNV-voorzitter René Paas	3
Inleiding	4
Versterking partnerorganisaties: medefinanciering	6
CNV-PME voor arbeidsverbetering en capaciteitsversterking	14
Naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen wereldwijd	20
Lobby en beleidsbeïnvloeding	30
Voorlichting en draagvlakversterking	34
Bijlage 1: Financiële verantwoording	44
Bijlage 2: Samenwerking	46
Bijlage 3: Bestuur en medewerkers CNV Internationaal	47
Bijlage 4: Afkortingenlijst	48



Wereldvrouwen

'Meer dan de helft van onze leden is vrouw. Ik ga bij ze langs op hun werk in de batikweverijen en zeepmakerijen. Ik moedig hen aan om zich te verenigen. Als je samen opkomt voor je rechten, dan bereik je meer. Ik probeer ze bewust te maken van hun innerlijke kracht. Ik wil een voorbeeld zijn en laten zien dat het anders kan. Dat je het als Afrikaanse vrouw in een islamitisch land ver kunt schoppen.'

Aan het woord is Rabiadou Diallo. Met overweldigende meerderheid kozen CNV'ers deze 55 jarige Guineese begin maart 2006 tot Wereldvrouw. Ze staat samen met andere wereldvrouwen prominent in het Jaarverslag 2005 van CNV Internationaal. Een verslag van een vrouwenjaar.

Via CNV Internationaal laten we zien dat we ons niet willen beperken tot de Nederlandse polder. Het CNV ziet het als zijn opdracht om stapje voor stapje te werken aan een wereld waarin minder mensen armoede lijden. Waarin een eind komt aan uitbuiting. En waarin mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen. 2005 Stond in het teken van 'Wereldvrouwen'. Een mooie, positieve campagne, die laat zien dat er kansen zijn. Die vrouwen toont die niet bij de pakken neerzitten, maar het heft in eigen hand nemen. Zij stellen met onze steun problemen aan de orde en verbeteren zo de wereld. En wij leren telkens opnieuw dat het loont om wereldverbeteraar te willen zijn. Om werk te maken van je idealen.

Vaak kom je voorbeelden tegen die we in Nederland gewoon zouden moeten navolgen. Arbeid en Zorg is in Nederland vaak het onderwerp van een tobberige discussie. In veel Afrikaanse en Aziatische landen is men in deze discussie al behoorlijk wat verder. Het waren onze vakbondscollega's uit Pakistan en Sri Lanka die tijdens hun bezoek aan het CNV in december 2005 lieten zien dat als meer vrouwen hogere posities bekleden (voorzitter van een vakbond), dit een flinke stimulans is voor serieuze aandacht voor arbeid en zorg. In Ghana kwam er een speciaal trainingsprogramma voor vrouwelijke leiders. En een heel praktische oplossing om vrouwen de kans te geven om mee te doen in besluitvorming, is om de vergadertijden aan te passen aan de momenten waarop zij kunnen. Dus niet altijd 's avonds vergaderen als vooral vrouwen voor de kinderen zorgen, maar overdag als de kinderen naar school zijn. Het werkt in Ghana.

En wat werkt bij ons? Bij onze internationale partners kan niemand meer om vrouwelijk leiderschap heen. Zij dwingen ons om door hun ogen te kijken naar de praktijk in Nederland. Met name waar het gaat om topfuncties (topambtenaren, leden van raden van bestuur, bestuursleden van het CNV), zijn vrouwen in de minderheid. Hoe vaker ik mensen gewichtig hoor doen over het 'glazen plafond' en het 'emancipatievraagstuk', hoe meer bewondering ik krijg voor de vrouwen die het in moeilijke omstandigheden gewoon afdwingen. Ik denk dat we wel een beetje ontwikkelingshulp kunnen gebruiken.

René Paas - Voorzitter CNV

Missie CNV Internationaal

CNV Internationaal is de internationale afdeling van het christelijk nationaal vakverbond (CNV). CNV Internationaal vindt inspiratie in het christelijk sociaal denken. Vanuit dit denken en een open houding voor andere religies streeft CNV Internationaal naar een wereld zonder armoede, waarin mensen gelijke kansen hebben en duurzaamheid een centraal begrip is. In een globaliserende en steeds complexere wereld wil CNV Internationaal in partnership met vakbondsorganisaties in het zuiden werken aan het tot stand komen van democratische samenlevingen zonder sociaal onrecht, waarin sprake is van een rechtvaardige verdeling van inkomens en macht.

Door het geven van financiële, morele en technische steun en door lobby en beleidsbeïnvloeding wil CNV Internationaal vakbonden in het zuiden in staat stellen de belangen van hun leden op het gebied van werk en inkomen te behartigen. Dit zowel op materieel als immaterieel gebied. Door het geven van voorlichting aan de CNV-achterban in Nederland en te werken aan draagvlakversterking wordt een steeds grotere groep CNV-leden in Nederland hierbij betrokken.

Gelijke kansen vrouwen en mannen wereldwijd

2005 Heeft bol gestaan van activiteiten om meer gelijkheid te creëren tussen de kansen en mogelijkheden van vrouwen en mannen. De aandacht ging daarbij uit naar gelijkheid binnen de vakbeweging en op de werkvloer. Dit thema duiden we ook wel aan als 'gendergelijkheid'. Het vormt de rode draad in het Jaarverslag 2005, overigens samen met de eigen CNV-methode in Planning Monitoring en Evaluatie (CNV-PME).

Het CNV vindt namelijk, dat als je het over armoedebestrijding hebt, je ervoor moet zorgen dat de situatie voor mannen én vrouwen verbetert. Verder streeft CNV naar een samenleving waarin mannen en vrouwen gelijke kansen hebben. Gelijke kansen om te participeren op de arbeidsmarkt en binnen de vakbondsstructuren. De vakbondspartners in het zuiden zijn zich ook bewust van hun taak. Aandacht voor meer 'gendergelijkheid' komt niet alleen voort uit een gevoel van rechtvaardigheid, maar er is ook een groot gewin te halen: het potentieel van vrouwen, tot nu toe niet voldoende gebruikt, kan ten volle worden aangewend om een (vakbonds)organisatie sterker en representatiever te maken.

Nadat begin 2005 de beleidsnota 'Gender' gereedkwam, is CNV Internationaal begonnen om het geschrevene in de praktijk te brengen. Zo was er in november 2005 de werkconferentie Gender, waarbij verschillende vrouwelijke én mannelijke vertegenwoordigers van partnerorganisaties in Azië en Afrika aanwezig waren. Een week lang praatten zij over verschillende strategieën die leiden tot meer 'gendergelijkheid'. Hoe kom je bijvoorbeeld tot een evenredige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen vakbondsbesturen? Ook veel bestuurders van de CNV-Bonden vulden een actieve rol in het programma. Het bereiken van 'gendergelijkheid' vraagt de aandacht van ons allen, dus in zowel het noorden als in het zuiden. Daarbij is duidelijk dat we over en weer van elkaar kunnen leren.

Ook binnen medefinanciering zijn er allerlei resultaten bereikt voor meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Door middel van CNV-PME (hoofdstuk *CNV-PME voor arbeidsverbetering en capaciteitsversterking*) hebben vakbondspartners in Azië en Afrika specifieke resultaten geformuleerd: behartigen van behoeften van vrouwen binnen cao's of het stimuleren van de toename van het aantal vrouwelijke leden. In Latijns-Amerika zijn partners uitgedaagd om door middel van pilots met het thema aan de slag te gaan. De resultaten tot nu toe staan in hoofdstuk *Naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen wereldwijd*. Ditzelfde geldt voor de speciale aandacht van CNV Internationaal en haar partners voor zogenaamde 'kwetsbare groepen'; werkenden in de vrijhandelszones en informele economie. Zij zijn vaak kwetsbaar omdat arbeidsregulering niet of nauwelijks plaatsvindt. Vooral vrouwen behoren tot deze groepen.

Na de werkconferentie ging op 7 december 2005 de campagne 'Wereldvrouwen' van start. Via speciale activiteiten in Nederland zijn de donateurs, de CNV-leden en is het bredere publiek geïnformeerd over de situatie van vrouwen in de vakbeweging en op de arbeidsmarkt bij onze partnerorganisaties in het zuiden. Omdat het belangrijk is om vrouwen zichtbaar te maken, heeft CNV Internationaal in het kader van de campagne ook een verkiezing uitgeschreven. Met als vraag 'Welke vakbondsvrouw is jouw Wereldvrouw?' kon er worden gestemd op één van de vier vakbondsvrouwen uit Chili, Nederland, Guinee en Sri Lanka. Interviews met deze krachtige vrouwen sieren de ruimtes in dit Jaarverslag tussen de verschillende hoofdstukken.

De uitwisseling tussen noord en zuid heeft daarnaast gestalte gekregen op de bijeenkomst met Nederlandse vrouwen en vakbondsvrouwen uit het zuiden, die eveneens plaatsvond op 7 december 2005. Aandacht voor elkaars positie stond hierbij centraal, waarbij de herkenbaarheid van de problemen en knelpunten waar vrouwen tegenaan lopen, sterk naar voren kwam. De voorlichting en activiteiten ter versterking van het draagvlak voor het werk van CNV Internationaal staan in hoofdstuk *Voorlichting en draagvlakversterking*.

In hoofdstuk *Lobby en beleidsbeïnvloeding* gaat het om de resultaten en activiteiten rond arbeidsnormen, sociale dialoog en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Hieruit blijkt, dat de inzet in 2005 voldoende inspiratie heeft gegeven voor de beleidsbeïnvloeding en lobby in 2006. Deze wordt vanaf dan nadrukkelijker gericht op de toegang van werknemers tot een leefbaar inkomen, op het respecteren van arbeidsrechten en het recht op gelijkheid tussen vrouwen en mannen. Oftewel 'decent work'. Dit betekent, dat ook in 2006 de focus bij CNV Internationaal gericht is op meer gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Niet alleen binnen het deelterrein 'beleidsbeïnvloeding en lobby', ook binnen 'medefinanciering' en 'voorlichting'. Een belangrijke rol bij dit alles is weggelegd voor de strategische doelen die CNV Internationaal zich tot 2009 heeft gesteld. In 2005 is een begin gemaakt met de realisatie daarvan. In dit Jaarverslag worden de resultaten in perspectief beschreven.

De diverse hoofdstukken hebben een vaste opbouw. In vrijwel elk hoofdstuk wordt in de inleiding genoemd welke doelen CNV Internationaal op de diverse deelterreinen nastreeft, waarna een globaal overzicht van de geboekte resultaten volgt. Deze worden verder uitgewerkt onder het kopje 'activiteiten', waarbij in de kantlijnen steeds de opvallendste of meest specifieke resultaten staan. Tot slot eindigt ieder hoofdstuk met een vooruitblik op 2006. Het streven is om in de komende jaren deze opbouw verder te ontwikkelen, waarbij ook steeds duidelijker de strategische doelen die gesteld zijn naar voren komen. CNV hoopt dat haar inzet het werk van de partners verder ondersteunt.

Conny Wedda
Beleidsadviseur Gender
Programmamedewerker Azië

Versterking partnerorganisaties: medefinanciering

Door capaciteitsversterking van vakbondsorganisaties in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa draagt CNV Internationaal bij aan het verbeteren van de arbeidsomstandigheden van werknemers in deze gebieden. Sterke vakbondsorganisaties zijn beter in staat de individuele en collectieve belangen van leden en werknemers op het gebied van inkomen en werk te behartigen. In 2005 heeft CNV Internationaal middels een groot aantal projecten morele, technische en financiële steun gegeven aan vakbondsorganisaties. Dit heet ook wel: medefinanciering.

Vakbondspartners

CNV Internationaal werkt samen met in totaal zestig partnerorganisaties. Dit zijn deels nationale vakcentrales in 34 landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa. Daarnaast werkt het CNV samen met de drie regionale vakbondsorganisaties (BATU in Azië, CLAT in Latijns-Amerika en ODSTA in Afrika) en met negentien continentale beroepsfederaties. Criteria voor samenwerking zijn onder andere onafhankelijkheid, democratisch gekozen bestuur en het ondersteunen van de principes van het Wereldverbond van de Arbeid (WVA).

Resultaten

MEDEGEFINANCIERING PROJECTEN IN 2005

Ingediende vakbondsprojecten	Goedgekeurd	Afgewezen
In %	80	20
Absoluut	86	22

Financieringsbron	Aantal projecten
VMP (vakbondsmedefinancieringsprogramma)	59
Eigen Middelen	12
CAO	7
COEF	8
Totaal	86

In 2005 ontvangt CNV Internationaal in totaal 108 nieuwe projectaanvragen, waarvan er 86 worden goedgekeurd. De beschrijving van deze projecten gebeurt in de kenschetsen, deel 2 van dit Jaarverslag.

Duurzame arbeidsverbeteringen

De medefinanciering van CNV Internationaal is erop gericht om duurzame arbeidsverbeteringen voor werkenden in het zuiden te realiseren. Hiermee draagt ze bij aan armoedebestrijding en maatschappijopbouw. Om dit te kunnen realiseren, is het van belang dat de organisaties en hun leden goed uitgerust en geïnformeerd zijn.

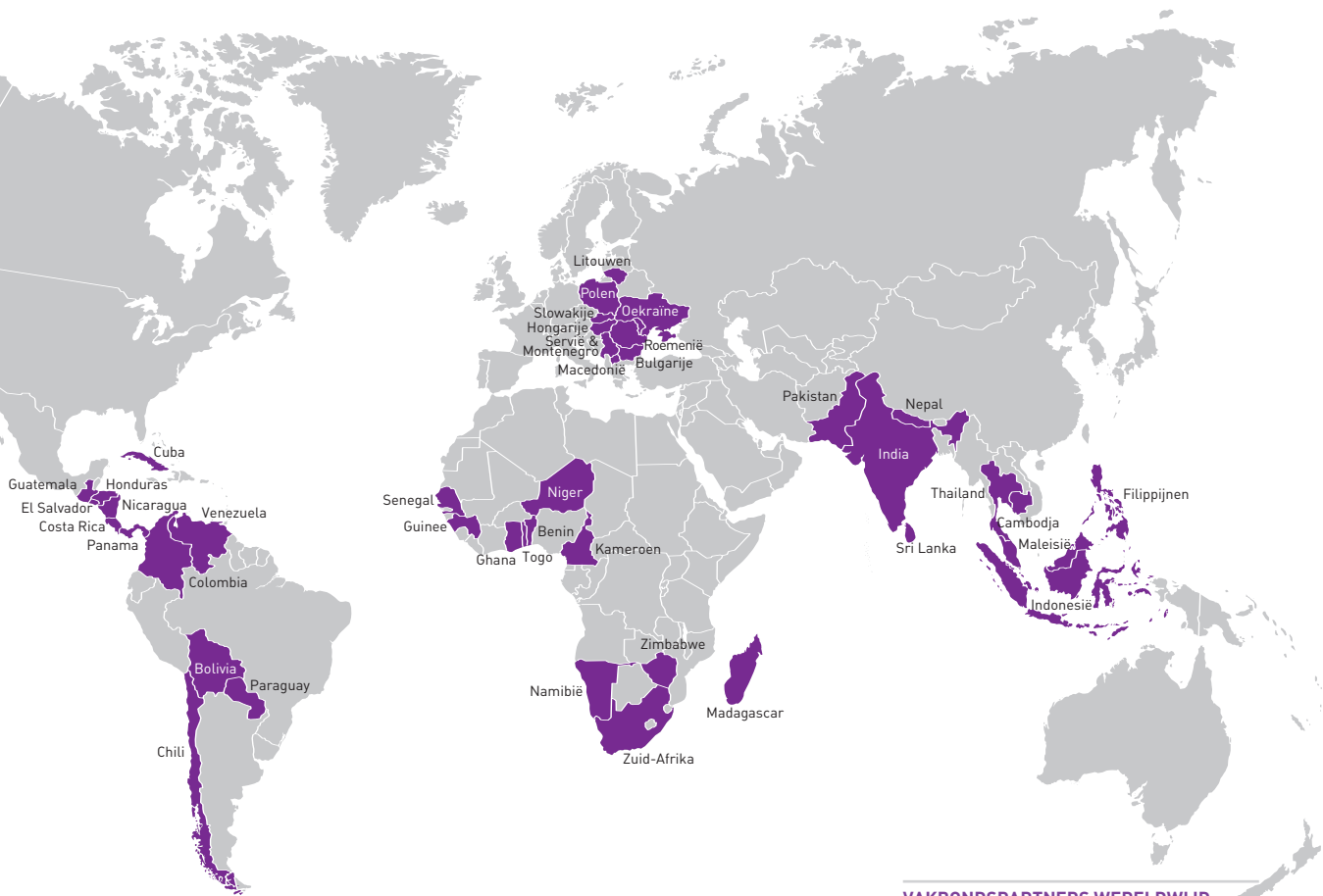
In de nota 'Krijtlijnen 2004-2005' heeft CNV Internationaal beleidslijnen geformuleerd die gehanteerd worden voor de verdeling van de gelden tussen nationale en regionale organisaties. Deze zijn erop gericht om te komen tot een weloverwogen toewijzing van de gelden over de continenten. Deze richtgetallen worden met de partnerorganisaties besproken en jaarlijks, waar nodig en wenselijk, aangepast en bijgesteld.

In de continentale budgetten ligt de nadruk op de nationale organisaties, de vakcentrales. Het zwaartepunt van de gefinancierde projecten ligt dan ook op scholing en vorming van leden, kaderleden en bestuurders en op organisatieopbouw. Ongeveer 95 procent van de projecten valt in deze categorieën. Daarnaast werd er ook nog een aantal projecten gefinancierd op het gebied van beroepsopleiding, mensen- en vakbondsrechten en een aantal sociaal-economische projecten.

Medefinanciering per continent en land

In 2005 zijn er opnieuw veel nationale inspanningen gepleegd om de CNV-PME-methodiek door te voeren binnen nationale vakbondsorganisaties. Zoals afgesproken in de eerder genoemde 'Krijtlijnen' (waarin de beleidslijnen staan voor de verdeling

van de gelden tussen nationale en regionale organisaties), is in 2005 de verdeling tussen Afrika, Azië en Latijns-Amerika veranderd. Het aantal gefinancierde projecten in Latijns-Amerika is teruggelopen en in Azië en Afrika is het aantal gefinancierde projecten toegenomen. Aan het einde van dit hoofdstuk toont een tabel een gedetailleerd overzicht van de steun per continent en per land van CNV Internationaal in de periode 2002 - 2005 (zie tabel op pagina 10).



VAKBONDSPARTNERS WERELDWIJD

CNV Internationaal werkt samen met in totaal 60 partnerorganisaties. Dit zijn deels nationale vakcentrales in 34 landen in Afrika, Azië, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa. Daarnaast werkt het CNV samen met 3 regionale vakbondsorganisaties en met 19 continentale beroepsfederaties.

VERDELING MIDDELEN CNV INTERNATIONAAL PER CONTINENT: 2002 TOT EN MET 2005 (IN %)

	2002	2003	2004	2005
Afrika	21	24	14	20
Azië	23	16	17	20
Latijns-Amerika	32	25	27	23
Centraal- en Oost-Europa	4	4	3	3
Mondiaal	20	31	39	34
Totaal	100	100	100	100

De steun per continent en per land die door CNV Internationaal de laatste jaren is gegeven.

Activiteiten

BIJDRAGEN VAN CNV-LEDEN PER JAAR VAN 2000 TOT EN MET 2005 IN EUR

2000	71.262
2001	93.836
2002	111.027
2003	187.474
2004	150.162
2005	131.022

Inkomsten per jaar uit de mailingen aan de donateurs, de mailing(en) van één of meer bonden en de algemene bijdragen van giftgevers en donateurs. Het bedrag in 2004 en 2005 is opvallend lager dan in 2003. Dit komt omdat in 2003 een éénmalige mailing naar alle (toen nog) 350.000 CNV-leden werd verstuurd en de opbrengst van dat jaar als een uitzondering moet worden gezien.

Totaal opbrengst donateursmailingen

Het totaalbedrag van 108.022 euro dat in 2005 door CNV-leden is gedoneerd is lager dan in 2004. Dit komt doordat de kosten van de mailing in 2005 uit de inkomsten worden betaald. Dit gebeurde in 2004 niet.

Inkomsten

De inkomsten van CNV Internationaal bestonden in 2005 uit bijdragen uit het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP), van de 16.000 donateurs van CNV Internationaal, van de CNV-Bonden, maar ook uit afspraken over internationale collegialiteit in cao's en van de NCDO.

Het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP)

Sinds 1975 ontvangt het CNV gelden vanuit de Begroting voor Ontwikkelingssamenwerking. Hiermee wordt het CNV in staat gesteld om bij te dragen aan de opbouw van het maatschappelijk middenveld in het zuiden. In het jaar 2005 ontving CNV Internationaal 5.125.000 euro aan medefinancieringsgeld uit het VMP.

Donateurs CNV Internationaal

In het jaar 2005 zijn er twee mailingen verstuurd naar de 16.000 donateurs van CNV Internationaal.

Allereerst ontvingen de donateurs in mei 2005 een mailing thuis. Deze stond in het teken van schendingen van vakbondsrechten in Cambodja. Op de mailing hebben 3.153 mensen gereageerd door een gift over te maken. Dit betreft 19,7 procent van het adressenbestand. Gemiddeld werd een bedrag van 14,13 euro gegeven. De opbrengst van deze mailing bedroeg in totaal 44.554 euro.

In december 2005 verstuurd CNV Internationaal de tweede mailing. Naast een educatieve folder ontvingen donateurs een brief van CNV Internationaal met een aangehechte acceptgiro. De brochure stond in het teken van de campagne Wereldvrouwen. 3.000 Leden hebben gereageerd door een gift over te maken. Dit betreft 18,8 procent van het adressenbestand. Gemiddeld werd een bedrag van 14,33 euro gegeven. De opbrengst van deze mailing bedroeg in totaal 43.000 euro.

Daarnaast waren er nog de algemene bijdragen van giftgevers en donateurs. Dit betrof in 2005 een bedrag van 20.468 euro. Deze opbrengsten zijn gedeeltelijk specifieke donaties van CNV-leden voor wederopbouw hulp aan de vakbeweging in Azië. Het gaat om steun aan vakbondsleden die door de Tsunami hun middelen van bestaan zijn kwijt geraakt.

CNV-Bonden

De CNV-Bonden financieren ook regelmatig via CNV Internationaal projecten van vakbonden in de andere continenten.

Tijdens het congres van de Hout- en Bouwbond CNV op 16 april 2005 ontving Sonja Vukanovic, voorzitter van de vakbond voor wegwerkers in Servië, een cheque van 20.000 euro. Het bedrag is bijeengebracht door leden van de Hout- en Bouwbond CNV. Het geld is bestemd voor vakantie van kinderen van Servische wegwerkers. De bond organiseert deze vakanties, omdat de vakbondsleden daar zelf geen geld voor hebben. De vakanties zijn ook bedoeld om de tegenstellingen tussen de verschillende bevolkingsgroepen in Servië te overbruggen.

Ditzelfde project werd door leden en medewerkers van de CNV BedrijvenBond gesteund met een bedrag van zo'n 3.000 euro.

Internationale Collegialiteit in cao's

Sinds 1998 worden er in cao's afspraken gemaakt over de steun aan werknemers en/of vakbonden in ontwikkelingslanden. In 2001 werden er negen cao-afspraken gemaakt, waardoor dertien projecten uitgevoerd konden worden. In 2002 werden er achttien afspraken gemaakt. Met de beschikbare gelden werden vijftien projecten gefinancierd. In 2003 zijn er achttien afspraken gemaakt, voor een totaalbedrag van 129.304 euro. In 2004 werden achttien cao-afspraken gemaakt voor een totaalbedrag van 215.164 euro. In 2005 werden er wederom zestien cao-afspraken gemaakt. Dit gebeurde door de CNV BedrijvenBond, CNV Dienstenbond en CNV Publieke Zaak, voor een totaalbedrag van 173.081 euro. Ook werd er al een aantal afspraken gemaakt voor het jaar 2006.

INTERNATIONALE COLLEGIALITEIT 2005 *Bedragen en bestemming van de gelden die binnenkomen dankzij afspraken over internationale collegialiteit in cao's.*

Gerealiseerde afspraken	Land	Organisatie	Thema	Bijdrage EUR
CNV Bedrijvenbond				
NAM	Servië	SSSS	Arbeidsbemiddeling	40.000
NS	Slowakije	NKOS	Arbeidsverhoudingen/sociale dialoog	25.000
Hoek Loos B.V.	Indonesië	SBSI-KIKES	CAO-onderhandelingen	1.000
Avery Dennison	Indonesië	SBSI-KIKES	CAO-onderhandelingen	5.000
Cytec Manufacturing	Indonesië	SBSI-KIKES	CAO-onderhandelingen	2.333
Bos en Natuur			Extern project	10.000
Textielverzorging			Vakbondsopbouwproject	6.000
CNV Dienstenbond				
ANWB	Paraguay	CNT/FETRAT	Solidariteitsactie	5.000
Pharma Bio Research	Paraguay	CNT/UNTE	Apotheek	2.500
Fortis	Servië	SS BOFOS	Organisatieversterking	10.000
Ned. Ver. Van Banken	Servië	SS BOFOS	Organisatieversterking	4.350
FloraHolland	Colombia	CGT/FETRABOC	CAO's in de bloemensector	8.398
ING	Indonesië	SBSI-NIKEUBA	Training nieuwe arbeidswetgeving	3.500
Verbond van Verzekeraars	Indonesië	SBSI-NIKEUBA	Coöperatievorming	25.000
CNV Publieke Zaak				
Verpleging en Verzorging	Servië	SSSS	Verbetering arbeidsomstandigheden	25.000
Totaal				173.081

NCDO

Bij de NCDO werd een aanvraag ingediend voor een subsidie voor het maken van een film over vakbondswerk in Servië. Deze aanvraag werd in 2004 gehonoreerd met een bedrag van 30.000 euro. In 2005 is een voorschot van 27.000 euro ontvangen. Na verantwoording in 2006 wordt het resterende bedrag van 3.000 euro uitgekeerd.

Vooruitblik

Nieuwe resultaatclassificatie

De conclusie dat de tot op heden gebruikte categorieën voor de verdeling van de gelden onvoldoende informatie verschaffen, heeft in 2005 tot de ontwikkeling van een nieuw resultaatclassificatiesysteem geleid. Resultaten zijn vanaf heden onder te verdelen in interne resultaten (gericht op de partnerorganisatie zelf) en externe resultaten (gericht op de door de partnerorganisatie beoogde en gerealiseerde verbeteringen voor de doelgroepen). In de nieuwe subsidieperiode wordt er een database ontwikkeld op basis van deze nieuwe categorieën. In 2005 is hiermee een begin gemaakt. In 2006 wordt dit verder opgepakt en in het nieuwe geautomatiseerde informatie- en waarderingssysteem ISI (Informatie Systeem Internationaal) doorgevoerd. Dankzij dit systeem moet er meer inzicht ontstaan in de capaciteitsontwikkeling van partnerorganisaties op de lange termijn (zie ook hoofdstuk *CNV-PME voor arbeidsverbetering en capaciteitsversterking*).

Financiering CNV Internationaal per land:
2002 tot en met 2005 (in €)

CONTINENT	LAND	2002	2003	2004	2005
Afrika	Meerdere landen	284.486	509.078	241.514	419.300
	Benin	22.235	-	11.700	40.000
	Ghana	29.269	30.000	37.900	25.000
	Guinee	24.600	-	20.800	34.500
	Kameroen	29.088	82.600	25.000	31.700
	Madagascar	-	28.700	18.300	48.700
	Namibië	38.741	113.461	21.283	20.000
	Niger	15.247	76.800	25.000	40.000
	Senegal	85.621	70.021	25.000	32.500
	Togo	37.944	64.028	59.235	40.000
	Zimbabwe	49.542	-	-	-
	Zuid-Afrika	313.248	142.682	128.900	184.692
		930.021	1.117.370	614.632	916.392
Azië	Meerdere landen	305.866	261.483	304.203	375.115
	Cambodja	89.299	28.925	27.500	34.000
	Filippijnen	189.237	131.633	100.000	47.500
	India	-	12.375	30.000	45.000
	Indonesië	91.420	56.522	30.000	118.112
	Maleisië	23.437	18.300	18.300	-
	Nepal	-	-	-	21.000
	Pakistan	131.659	124.152	100.000	150.580
	Sri Lanka	142.212	59.823	131.500	129.900
			973.130	693.213	741.503
Latijns-Amerika	Meerdere landen	406.279	465.029	404.738	406.500
	Bolivia	56.723	56.722	28.350	18.900
	Chili	77.862	68.508	60.000	59.000
	Colombia	223.726	77.700	177.200	153.545
	Costa Rica	64.138	67.000	57.000	55.081
	Cuba	51.238	80.229	80.900	69.400
	El Salvador	27.227	53.727	104.500	37.500
	Guatemala	12.123	9.030	8.000	4.750
	Honduras	96.243	58.311	45.300	64.300
	Nicaragua	38.010	60.195	75.210	45.000
	Panama	47.648	50.146	42.800	41.800
	Paraguay	188.348	74.698	115.370	86.450
		1.289.565	1.121.295	1.199.368	1.042.226
Centraal- en Oost-Europa	Meerdere landen	21.800	25.000	30.100	22.013
	Bulgarije	11.400	-	-	-
	Hongarije	-	-	10.950	22.500
	Litouwen	109.377	-	29.789	37.352
	Roemenië	31.657	80.330	35.102	-
	Servië & Montenegro	3.590	56.965	21.250	41.170
	Slowakije	9.300	2.383	14.500	15.837
		187.124	164.678	141.691	138.872
Mondiaal	Meerdere landen	850.156	1.443.631	1.687.270	1.476.569
	Automatisering	34.033	34.033	34.034	34.034
		884.189	1.477.664	1.721.304	1.510.603
Totalen		4.264.029	4.574.220	4.418.498	4.529.300



Rabiadou Diallo: 'Passie voor werkende vrouwen'

Rabiadou Serah Diallo, 55 jaar en moeder van zes kinderen. Zij is recent herkozen tot algemeen secretaris van de belangrijkste vakcentrale van Guinee, de CNTG. Daarnaast is ze vice-voorzitter van de lokale SER, voorzitter van de vrouwencommissie van de Afrikaanse internationale vakbeweging ODSTA en lid van de Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in Genève.

“Meer dan de helft van onze leden is vrouw. Ik ga bij ze langs op hun werk in de batikweverijen en zeepmakerijen. Ik moedig hen aan om zich te verenigen. Als je samen opkomt voor je rechten, dan bereik je meer. Ik probeer ze bewust te maken van hun innerlijke kracht. Ik wil een voorbeeld zijn en laten zien dat het anders kan. Dat je het als Afrikaanse vrouw in een islamitisch land ver kunt schoppen.”

“Mijn droom voor de vrouwen in Guinee is vooral geluk en dat zij hun rechten terugkrijgen. Dat zij geluk mogen kennen in hun gezin en in hun dagelijks leven. Dat ze hun kinderen naar school kunnen sturen, dat ze toegang hebben tot schoon drinkwater en gezondheidszorg. Dat zijn alle dingen die ik de vrouwen van mijn land toewens.”

CNV-PME voor arbeidsverbetering en capaciteitsversterking

Resultaatgericht werken stond ook in 2005 centraal in de samenwerking van CNV Internationaal met nationale vakcentrales en regionale organisaties wereldwijd. Enkele jaren geleden heeft CNV Internationaal de eigen methode CNV Planning Monitoring Evaluatie (CNV-PME) ontwikkeld en stapsgewijs geïmplementeerd. In 2005 is deze implementatie een slag verder gekomen. In het strategisch plan is voorzien dat CNV Internationaal tot 2008 verder gaat met het doorontwikkelen en implementeren van deze methode. Doel is dat in 2008 alle partnerorganisaties van CNV Internationaal CNV-PME gebruiken.

Resultaten

Contacten met Directoraat Generaal Internationale Samenwerking (DGIS)

Sinds de start van het traject planning, monitoring en evaluatie informeert CNV Internationaal DGIS tweemaal per jaar over de vorderingen in dit traject in een overleg. Ook in 2005 heeft dit overleg plaats gehad. DGIS volgt het traject met veel interesse. Daarnaast heeft het bestuur van CNV Internationaal in 2005 haar jaarlijkse beleidsoverleg met de minister van Ontwikkelingssamenwerking gehad.

DGIS was ook aanwezig bij de publieksdag ter afsluiting van de werkconferentie Gender van CNV Internationaal. Deze dag stond in het teken van de positie van vrouwen en mannen op de werkvloer en binnen de vakbeweging (zie ook elders in dit Jaarverslag). Ook rond het indienen en goedgekeurd krijgen van de subsidiebeschikking was er in 2005 veel contact tussen DGIS en CNV Internationaal.

Inbedding CNV-PME

In het doorontwikkelen van de CNV-PME-methode zijn in 2005 op drie terreinen resultaten behaald: bij nationale partnerorganisaties, bij de continentale beroepsfederaties en vrouwenstructuren en binnen CNV Internationaal zelf.

Zo is in 2005 gerealiseerd dat nationale partnerorganisaties volgens de CNV-PME-methode werken en dat zij volgens deze methodiek jaarlijks werkplannen indienen. Zes vakcentrales in Centraal- en Oost-Europa hebben in 2005 voor het eerst kennisgemaakt met de methode en twintig vakcentrales hebben voor het eerst een werkplan uitgevoerd dat was opgesteld met behulp van de nieuwe planningsmethode (zie ook de tabellen hieronder). Wel blijkt het ontwikkelen van een CNV-PME-praktijk niet altijd vanzelfsprekend en gemakkelijk. Het vraagt om delegeren van verantwoordelijkheden, openheid en transparantie, het vasthouden aan gemaakte afspraken en het afleggen van verantwoording. Kortom, de CNV-PME-praktijk raakt de structuur van de organisatie maar ook de strategie, stijl van leiderschap en cultuur.

Bij de continentale vakcentrales, beroepsfederaties en vrouwenstructuren is in 2005 de introductie van het CNV-PME-traject opgestart en begeleid. Tenslotte is in 2005 de CNV-PME-methode verder ontwikkeld en ingebed in de interne werkwijze van CNV Internationaal.

GROEI CNV-PME-PRAKTIJK IN VAKCENTRALES

Regio	Vakcentrales	Introductie methode	1e Werkplan met nieuwe methode
Afrika	6 pilots	2002	2003
Azië			
Latijns-Amerika	19 niet-pilots	2004	2005
Centraal- en Oost-Europa	1 pilot	2004	2005
	6 niet-pilots	2005	2006/2007

VAKCENTRALES DIE DE CNV-PME-METHODE GEBRUIKEN

Regio	Pilots	Niet-pilots	
Azië	FFW - Filippijnen APTUC – Pakistan	SBSI- Indonesië, CFTUI - India, C.Cawdu - Cambodja, NWC - Sri Lanka	
Afrika	Franstalig	UDTS - Senegal	CGTB - Benin, CSTT- Togo, USAM – Madagascar, SEKRIMA – Madagascar, CNTG - Guinée, USLC - Kameroen, CTN – Niger
	Engelstalig	TUCNA – Namibië	GFL - Ghana, CONSAWU – Zuid-Afrika
Latijns-Amerika	CGT – Honduras CTN – Nicaragua	CGTD - Colombia, CMTC - Costa Rica, CAT-Chili, CATS - El Salvador, CNT - Paraguay, CGTP – Panama, STC – Cuba, CUTC – Cuba	
Centraal- en Oost-Europa	LDF – Litouwen	Cartel Alfa – Roemenië, VOST – Oekraïne, NSZZ Solidarnosz - Polen, MOSZ - Hongarije, UNASM – Macedonië, NTU – Bulgarije	

Activiteiten

Train-de-trainers seminars

De nationale vakcentrales die samenwerken met CNV Internationaal, hebben een dubbelrol bij het gebruik van de CNV-PME-methode. Zij gebruiken enerzijds de methode voor hun eigen opereren, anderzijds steunen en coördineren zij het resultaatgericht werken van de bij hen aangesloten sectorale organisaties. CNV Internationaal is daarom in 2004 al begonnen met train-de-trainers seminars, waardoor CNV-PME zich verspreidt binnen de partnerorganisaties. Dit is verder uitgezet bij zowel nationale als continentale organisaties.

Vakcentrales en de bij hen aangesloten sectorale organisaties blijken de CNV-PME-methode te zien als meer dan een voorwaarde voor CNV-financiering, namelijk als gereedschap om als vakbondsorganisatie beter te kunnen opereren. De leiding van partnerorganisaties wil de methode gebruiken voor resultaatgericht werken, ook voor activiteiten die niets met CNV Internationaal te maken hebben. Of het nu gaat om het management van Tsunami-noodhulpprojecten door NWC in Sri Lanka of om regionale activiteiten van de Roemeense vakcentrale Cartel Alfa; de methode is op veel plekken effectief.

Afrika: Workshop ter evaluatie CNV-PME-praktijk

Afrikaanse partnerorganisaties worden door het Projectadviesbureau te Cotonou begeleid in het verbeteren van hun CNV-PME-praktijk. Van 6 tot 9 juni 2005 heeft in Benin een workshop plaatsgevonden. Daarbij heeft CNV Internationaal samen met het Projectadviesbureau en de regionale organisatie ODSTA de huidige CNV-PME-praktijk van Afrikaanse partnerorganisaties geëvalueerd. De deelnemers constateren in vergelijking met vroeger veel vooruitgang. Het betekent overigens niet dat alles goed loopt, want vooral het goed organiseren van de monitoring van planuitvoering door de sectorale organisaties vraagt om verbetering.

Meer precisie

Dankzij CNV-PME slagen de vakcentrales en aangesloten sectorale organisaties in Afrika erin om beter hun doelgroep en de beoogde resultaten te preciseren. Ook lukt het hen om met meer discipline vast te houden aan voornemens. Daarnaast worden prioritaire behoeften nu meer geformuleerd door werknemers zelf. Sectorale organisaties nemen meer dan voorheen hun verantwoordelijkheden.

Concrete oplossingen

CNV-PME blijkt in Azië een aanjager om werknemers met elkaar de concrete arbeidsproblemen te laten benoemen en met elkaar te zoeken naar oplossingen.

Train-de-trainers

In de zomer van 2005 krijgen trainers van 9 vakcentrales in Latijns-Amerika een training in het toepassen van CNV-PME op scholingsactiviteiten.

In november 2005 nemen 12 vertegenwoordigers uit 7 verschillende nationale vakcentrales (Roemenië, Bulgarije, Macedonië, Hongarije, Litouwen, Polen en Oekraïne) deel aan dezelfde training. Bijna elke partnerorganisatie is met 2 vertegenwoordigers aanwezig.

Azië: effectievere scholing

In Pakistan blijkt de CNV-PME-methode te leiden tot strategische vernieuwing bij de vakbeweging. Daar waar vroeger de bouwfederatie zich vooral richtte op werknemers met een vast contract, wordt nu veel meer aandacht besteed aan de situatie van dagloners op de bouwplaats, zoals moeders die met een baby op de rug op de bouwplaats aan het werk zijn. Daarnaast is de Pakistaanse vakcentrale APTUC actief bezig om de CNV-PME-methode te gebruiken voor effectievere scholing. Scholingsactiviteiten, vaak door CNV Internationaal medegefinancierd, worden niet als geïsoleerde activiteit verricht maar gezien als middel om concrete problemen aan te pakken en resultaten te boeken. Hierdoor is er vanaf de planningsfase van scholingsprogramma's veel meer aandacht voor voorbereidende en nazorgactiviteiten.

Latijns-Amerika: training voor CNV-PME trainers

In Latijns-Amerika heeft scholing van oudsher een prominente plaats binnen de vakbeweging. Bewustwording van de maatschappelijke realiteit van grote sociale ongelijkheid en toerusting van leiders zijn belangrijke thema's. Scholing neemt ook een belangrijke plaats in in de werkplannen van Latijns-Amerikaanse vakbondsorganisaties en de vraag is hoe die scholingsactiviteiten meer resultaatgericht kunnen worden.

Van 11 tot 13 juli 2005 zijn in Caracas CNV-PME-trainers getraind op de toepassing van de CNV-PME-methode op scholingsactiviteiten. Deelnemers werden uitgedaagd om eerst voldoende diagnose te stellen, te beseffen dat scholing niet een oplossing voor alle problemen is en om zich er bewust van te zijn dat scholing geen einddoel is maar een middel om vaardigheden en kennis over te dragen aan organisatielieden. De vraag is: wat moeten de trainers daarmee gaan doen? Hoe kan scholing gedragsverandering bevorderen, dat leidt tot het realiseren van arbeidsverbeteringen? In de training kwam het belang naar voren om niet alleen de scholingsactiviteiten te plannen. Er moet ook aandacht zijn voor de voorbereidende activiteiten en opvolgingsactiviteiten na de training. Om daarmee deelnemers te ondersteunen bij het in praktijk brengen van het geleerde.

Centraal- en Oost-Europa: training met handboek in eigen taal

Planning is in Centraal- en Oost-Europa een beladen begrip, want in het verleden legden centrale overheden met plannen aan grote delen van het economisch leven van bovenaf hun wil op. Het blijkt dat ook in die context de partnerorganisaties van CNV Internationaal de nieuwe participatieve planningsmethode goed ontvangen.

In november 2005 vond in Vilnius (Litouwen) de CNV-PME-training voor trainers van Centraal- en Oost-Europese vakorganisaties plaats. Voorafgaand aan de training ontvingen de deelnemers het CNV-PME-handboek voor trainers, zowel in hun eigen taal als in het Engels. Het overgrote deel van de deelnemers leerde tijdens de training voor het eerst met de CNV-PME-methode te werken en deed ervaring op als trainer. Na afloop van de training waren de trainers gemotiveerd, vol vertrouwen en enthousiast. Ze onderkenden de relevantie van de CNV-PME-methode voor de eigen organisatie. CNV Internationaal verwacht dat de trainers prima in staat zijn om in hun eigen taal de CNV-PME-methode te introduceren in hun eigen organisatie.

Tijdens de training heeft CNV Internationaal met elke partnerorganisatie gesproken en waar mogelijk afspraken gemaakt over de follow-up in hun eigen land. De CNV-PME-training van trainers werd mogelijk gemaakt door SBI Training en Advies in Doorn en EZA (das Europäische Zentrum für Arbeitnehmerfragen) in Königswinter, Duitsland. De training maakte deel uit van het EZA-programma, dat met subsidie van de Europese Commissie tot stand kwam.

Start CNV-PME-praktijk in regionale organisaties

Naast nationale partnerorganisaties kent CNV Internationaal ook partnerorganisaties die opereren op continentaal niveau. Zij hebben nationale vakcentrales en nationale beroepsfederaties als lidorganisaties. Om ook deze regionale organisaties vertrouwd te maken met de CNV-PME-methode, heeft CNV Internationaal twee continentale trainingen uitgevoerd:

- De eerste training vond plaats van 6 tot 9 juli 2005 in Caracas (Venezuela). Deze was bedoeld voor deelnemers van Latijns-Amerikaanse beroepsfederaties in de sectoren publieke diensten, transport, bank en verzekeringen, private diensten, bouw/industrie en toerisme.
- Van 14 tot 17 september 2005 was in Bangkok de tweede training, gericht op vertegenwoordigers van de Aziatische vakcentrale BATU en de Aziatische beroepsfederaties in transport, bouw, onderwijs, textiel, gemengde industrie, publieke diensten en de regionale vrouwenorganisatie.
- In de eerdergenoemde sessie van 6 tot 9 juni 2005 te Cotonou is samen met de leiding van de Afrikaanse organisatie ODSTA gewerkt aan het 'vertalen' van de CNV-PME-methode naar het management van de verschillende Pan-Afrikaanse programma's die vallen onder ODSTA.

In de trainingen is ruim aandacht geschonken aan de structuur van de regionale organisaties en de taakverdeling tussen nationale lidorganisaties en regionale organisaties. Voor de specifieke situatie van de regionale organisaties werd een aangepaste versie van de CNV-PME-handleiding gemaakt. Daarnaast zijn er specifieke stramien voor werkplannen en verslagen ontwikkeld.

Nieuwe werkwijze binnen CNV Internationaal

De veranderingen binnen partnerorganisaties lopen gelijk op met de veranderingen binnen CNV Internationaal zelf. Partnerorganisaties communiceren op jaarbasis via hun resultaatgerichte werkplannen scherper hun beoogde resultaten naar CNV Internationaal. Daardoor is er sprake van een meer betekenisvolle dialoog over haalbaarheid en relevantie van voornemens. En na de planuitvoering later in het jaar ook over bereikte resultaten en lessen die zijn geleerd. Hierdoor krijgen programmamedewerkers van CNV Internationaal naast de rol van financier ook een nieuwe rol in de richting van partnerorganisaties, namelijk de rol van organisatieadviseur.

Nieuw beoordelingsmemorandum

De veranderingen hebben gevolgen voor de werkwijze waarop door CNV Internationaal de werkplannen en verslagen worden beoordeeld. Dit gebeurt aan de hand van een vragenlijst met criteria. Op basis hiervan is in 2005 het beoordelingsmemorandum voor de werkplannen opgesteld. Hierbij wordt onder andere een oordeel gegeven over de relevantie van de focus, kost-effectiviteit,

INTRODUCTIE CNV-PME-METHODE

Continent	Aard partner-organisatie	Introductie CNV-PME-methode
Afrika	Vakcentrale ODSTA Beroepsfederaties	2004
Azië	Vakcentrale BATU Beroepsfederaties	2005
Latijns-Amerika	Vakcentrale CLAT Beroepsfederaties	2003 2005

In 2005 zijn regionale beroepsfederaties (in Azië en Latijns-Amerika) en regionale vakcentrales (in Azië) voor het eerst vertrouwd gemaakt met de CNV-PME-methode.

Stopzetten samenwerking

De gerichtere communicatie met partnerorganisaties als gevolg van CNV-PME betekent ook dat organisaties die niet helder kunnen maken wat ze willen bereiken, 'door de mand vallen'. In 2005 stopt CNV de samenwerking met één partnerorganisatie omdat de gepresenteerde plannen geen vertrouwen geven in goede resultaten.

'gendermainstreaming' en zelffinanciering. De partnerorganisaties kennen deze criteria en de beoordeling door de programmamedewerker van CNV Internationaal. Daarnaast is het de basis voor correspondentie tussen programmamedewerker en partnerorganisatie.

Geautomatiseerd informatie- en waarderingssysteem ISI

In 2005 is ook een begin gemaakt met de ontwikkeling van het nieuwe informatiesysteem ISI (Informatie Systeem Internationaal). Dit systeem legt relevante kenmerken en bereikte resultaten van partnerorganisaties vast en helpt CNV Internationaal in het management van haar programma. ISI moet CNV Internationaal de mogelijkheid geven inzicht te krijgen in de capaciteitsontwikkeling van een partnerorganisatie op de lange termijn.

CNV Internationaal wil niet alleen jaarlijks plannen en verslagen beoordelen, maar ook de ontwikkeling van organisaties op de lange termijn gaan waarderen. Daarbij spelen vragen een rol als: worden er door de jaren heen meer en betere arbeidsresultaten voor werkenden bereikt? Is er sprake van ledengroei? Met de criteria om de ontwikkeling van partnerorganisaties te gaan waarderen, is in 2005 een begin gemaakt.

Vooruitblik

Actieonderzoek

Uit de ervaringen met CNV-PME blijkt dat de methode vraagt om delegatie van verantwoordelijkheden binnen de partnerorganisatie en om toerusting van medewerkers van een partnerorganisatie. Om de methode verder te ontwikkelen, doet CNV Internationaal een actieonderzoek in Sri Lanka. Deze wordt uitgevoerd door onderzoekers van de Universiteit van Colombo bij de Srilankese Textielfederatie in de Biyagama Vrijhandelszone. Er wordt onderzocht hoe resultaatgericht werken verder kan reiken dan het jaarlijks opstellen van een werkplan. Hoe kan resultaatgericht werken concreet worden gemaakt in alle lagen van de organisatie? Hoe kan het jaarplan doorwerken in de organisatie en door medewerkers 'vertaald' worden naar resultaatgericht handelen in hun eigen dagelijkse werk? De resultaten van dit onderzoek worden gebruikt om CNV-PME verder te ontwikkelen. De eerste experimenten gaan in 2006 in uitvoering.

Meer trainingen

CNV Internationaal gaat ook in 2006 door met trainingen ter bevordering van de CNV-PME-praktijk in nationale vakcentrales. In het voorjaar van 2006 wordt in Hongarije, Roemenië, Bulgarije, Litouwen en Macedonië een groot aantal PME-trainingen georganiseerd. Deze zijn bedoeld voor diverse organisatieonderdelen, zoals de besturen van de vakcentrales, de federaties en de regionale organisaties. In een aantal gevallen betreft het trainingen die de organisaties volledig met eigen middelen financieren. Verder is het de verwachting, dat er in 2006 een follow-up komt voor de twaalf trainers uit Centraal- en Oost-Europa, die wederom in samenwerking met SBI Training en Advies en EZA plaatsvindt.

Criteria voor beoordelingsmemorandum en ISI

De werkwijze van CNV Internationaal is nog niet helemaal uitontwikkeld. De criteria voor de beoordeling van werkplannen zijn in 2005 aangepast en er is een

begin gemaakt met het vernieuwde beoordelingsmemorandum van verslagen. In 2006 wordt dit beoordelingsmemorandum vastgesteld.

Verder worden in 2006 in het licht van het nieuwe geautomatiseerde informatie- en waarderingssysteem ISI nieuwe stappen gezet. Het vaststellen van de criteria om de ontwikkeling van partnerorganisaties te gaan waarderen, krijgt in 2006 vervolg.



Janaki Ratnasuriya: 'Voorbeeld voor vrouwen'

Janaki Ratnasuriya (35) werkt al heel haar leven in de Nederlandse sigarenfabriek Agio in Sri Lanka. Daarnaast is ze vice-voorzitter van de net opgerichte bedrijfsbond binnen de NWC. Ze is getrouwd en heeft een zootje van vijf maanden. "In de loop van de tijd ben ik opgeklimmen van medewerster aan de lopende band tot kwaliteitschef. Ik geef nu leiding aan zestien vrouwen. Samen met collega's heb ik de laatste jaren hard gewerkt om een vakbond op te richten binnen de fabriek. Dat is uniek in een vrijhandelszone. De meeste bedrijven zijn niet gediend van vakbonden. Daar werken jonge meisjes van het platteland tegen een hongerloontje. En leven daar onder slechte omstandigheden. Ik voel mij zeer betrokken bij deze meisjes. Ik ben erg gelukkig en heb een succesvol leven. Maar als ik kijk naar de vrouwen om mij heen, voel ik me verdrietig over de situatie waarin zij verkeren. Ik geloof dat juist vrouwen zoals ik dicht bij deze vrouwen kan komen, om hen te helpen. Dat is mijn droom, mijn doel in het leven."

Naar gelijkheid tussen vrouwen en mannen wereldwijd

'Gender' is het speciale thema van CNV Internationaal voor de jaren 2005 en 2006. Oftewel: meer gelijkheid tussen vrouwen en mannen in de vakbeweging en op de werkvloer. Elke twee jaar kiest CNV een onderwerp, waarop extra activiteiten worden ontwikkeld met als bedoeling dat het thema een geïntegreerd onderdeel wordt van het werk van CNV Internationaal en haar partners. In dit hoofdstuk komen de vier terreinen aan de orde waarop er resultaten zijn behaald: vrouwen in besluitvormingsorganen, vrouwen en lidmaatschap, gendergelijkheid op de werkvloer en vrouwen in kwetsbare beroepen. Uiteraard is ook de publiekscampagne 'Wereldvrouwen' gericht op het jaarthema, maar daarover meer verderop in dit Jaarverslag.

Gendergelijkheid in werkplannen

In 2005 steunt CNV Internationaal 7 projecten, specifiek gericht op meer gendergelijkheid: 1 in Afrika, 2 in Latijns-Amerika, 2 in Azië en 2 mondiaal. In 24 werkplannen van partnerorganisaties worden 1 of meerdere gender-componenten opgenomen (11 werkplannen in Afrika, 7 in Latijns-Amerika en 6 in Azië).

509.995 euro voor werkplannen

In totaal financiert CNV Internationaal 31 werkplannen die bijzondere aandacht hebben voor 'gendermainstreaming'. Het gaat hierbij om een totaalbedrag van 509.995 euro: 123.200 euro voor Latijns-Amerika (inclusief genderpilot-projecten), 143.420 euro voor Afrika en 180.203 euro voor Azië. Voor Mondiaal is 63.072 euro beschikbaar.

Resultaten

Meer vrouwen in besluitvormingsorganen

Verschillende partnerorganisaties hebben in 2005 resultaten geboekt om meer vrouwen in besluitvormingsorganen te krijgen. Maar ondanks een aantal goede voorbeelden, moet in het algemeen geconcludeerd worden dat vrouwen niet evenredig vertegenwoordigd zijn in de besturen van vakbondsorganisaties. Dit ondanks het feit dat zij wel in grote getale lid zijn van de vakbeweging. Alleen op het lagere niveau van de vakbeweging, zoals bedrijfsbonden of federaties, is de deelname van vrouwen in besluitvormingsorganen hoger. Het ledenaantal van bijvoorbeeld de CGTP in Panama bestaat voor 37 procent uit vrouwen, terwijl de helft van de werkenden uit vrouwen bestaat. Het aantal vrouwelijke bestuursleden van de CGTP is 27 procent. Een ander voorbeeld is de regionale beroepsfederatie in de overheidssector in Azië (ASIAFE-DOP) met een ledental van 31.150. Hiervan is 30 procent vrouw, daarentegen heeft geen enkele vrouw zitting in het bestuur.

Er moeten zogezegd nog veel stappen worden gezet om meer vrouwen te betrekken bij de besluitvorming. Onder andere via voorlichting, leiderschapstrainingen voor vrouwen, alfabetisering en het bereiken van gelijke toegang tot trainingen voor mannen én vrouwen. Dit lukt uiteraard niet in één jaar, binnen de vakbeweging heb je immers te maken met verkiezingen die veelal om de vier jaar plaatsvinden. De nadrukkelijke aandacht voor meer vrouwen in besluitvormingsorganen leidde ertoe, dat andere aandachtsgebieden, zoals ledenrepresentativiteit en gendergelijkheid op de werkvloer (door middel van cao's) in 2005 minder aandacht kregen van de partners.

Vrouwen vaker een lidmaatschap

Sommige partnerorganisaties stelden zich in 2005 ten doel meer vrouwen te organiseren, zoals de TGLEU in Ghana – textielfederatie aangesloten bij de GFL- en de

CGTB in Benin. Beiden zorgden in het afgelopen jaar voor toename van het aantal vrouwelijke leden. Datzelfde geldt voor de CFTUI in India, die zich richt op gezondheidswerkers op het platteland. Dit zijn de zogenaamde Angawari, veelal vrouwen. De boerenbond in Paraguay hield zich in 2005 bezig met het organiseren van vrouwen in de landbouw. Er werden twaalf vrouwencomités opgericht die zich richten op coöperatieve projecten. Deze zijn een welkome aanvulling op het inkomen van de familie.

Gendergelijkheid op de werkvloer

Om gelijkheid in arbeidsvoorwaarden en omstandigheden van werknemers te bevorderen, zijn cao's en arbeidswetgeving twee instrumenten die een grote rol spelen. De vrouwencommissie van de FFW op de Filipijnen heeft een voortrekkersrol gespeeld in 'gendermainstreaming' van de collectieve onderhandelingen. Niet alleen met betrekking tot de inhoud van de cao, maar ook met betrekking tot het cao-proces.

Een andere activiteit ten behoeve van de 'gendermainstreaming' van cao's, is de verspreiding van een voorbeeld-cao. Deze laat de soorten gender-afspraken zien die gemaakt kunnen worden en/of specifiek voldoen aan de behoefte van vrouwelijke werknemers. Hierbij kan gedacht worden aan gelijke beloning tussen mannen en vrouwen, ongewenste intimiteiten op het werk en aan de combinatie van arbeid en zorg. Daarnaast heeft de FFW een checklist ontwikkeld om cao's te screenen op specifieke gender-afspraken.

Aandacht voor vrouwen in kwetsbare beroepen

Als we het hebben over armoedebestrijding, dan zijn het juist werkenden in de informele economie, de vrijhandelszones, maar ook de thuiswerkers en migranten die speciale aandacht nodig hebben van de vakbeweging. Heel vaak zijn het vrouwen die werken in deze sectoren. Veel partnerorganisaties van CNV Internationaal zijn actief om deze kwetsbare groepen in de samenleving te organiseren. CNV Internationaal heeft in 2005 in haar projecten specifieke aandacht gevraagd voor de belangen van deze kwetsbare groepen.

Werkenden in vrijhandelszones

Het organiseren en behartigen van belangen van werknemers in de vrijhandelszones is een doel van een aantal partnerorganisaties. Hierbij kan gedacht worden aan de C.CAWDU in Cambodja, CGT in Honduras en USAM in Madagaskar. De vrijhandelszone is een moeilijk toegankelijke sector voor de vakbeweging. De bedrijven vallen niet onder de nationale arbeidswetgeving en vakbondsleden worden meestal ontslagen. Voor vakbonden is het moeilijk om toegang te krijgen tot de bedrijven in deze zones.

C.CAWDU organiseert daarom veel bijeenkomsten in de wijken rond de vrijhandelszone of bij de werknemers thuis. 90 Procent van de werknemers in de fabrieken is vrouw. C.CAWDU heeft in 2005 van de beoogde vijf cao's er twee afgesloten, namelijk in de 'Sabrina Factory' en 'MS Factory'. In twee fabrieken, 'Golinda' en 'Infong', zijn de onderhandelingen nog gaande. Daarnaast zijn er in dertien fabrieken 'Memorandums of Understanding' (MOU) afgesloten.

De NWC in Sri Lanka heeft een andere strategie bedacht om de werknemers in deze sector te bereiken. Net buiten de vrijhandelszone worden er zogenaamde

Vrouwen in bestuur

De vakcentrale CSTT in Togo verkiest in 2005 een vrouwelijk bestuurslid binnen haar gelederen, namelijk in de functie van vice-algemeen secretaris. De onderwijsfederatie van de CSTT kiest tijdens haar congres in 2005 een vakbondsvrouw als algemeen secretaris.

Meer vrouwen lid

In Benin groeit in 2005 het aantal vrouwelijke leden van de CGTB met 20%: van 9.259 tot 11.110. De TGLEU in Ghana – textielfederatie aangesloten bij de GFL – organiseert in 2005 200 vrouwelijke BATIK-producenten. Bij de CFTUI in India groeit het aantal vrouwelijke leden van de Angawari-vakbond in de staat Bihar van 1.500 tot 4.850.

Gelijke rechten

Op de Filipijnen maakt de FFW tijdens 3 cao-onderhandelingen afspraken over arbeid en zorg. Verder lukt het de FFW om in 5 cao's afspraken te realiseren over gelijke vrijstelling voor mannen en vrouwen voor vakbondswerk. In 68% van de gevallen wordt vrijstelling verleend aan vrouwen.

Cao's in vrijhandelszone

C.CAWDU sluit in 2005 bij 2 fabrieken in een vrijhandelszone van Cambodja cao's af. Hierin staan afspraken over loonsverhoging, aanvullende bonussen en het instellen van een proeftijd van twee maanden, waarna een vast contract volgt. Ook mogen vakbondsleiders 2 uur per week onder werktijd vakbondswerk doen.

De NWC in Sri Lanka sluit 2 cao's af bij fabrieken in de vrijhandelszone. In totaal werken hier zo'n 3000 mensen. 3 Cao's zijn nog in onderhandeling.

Projecten in informele economie

In 2005 steunt CNV Internationaal 10 projecten gericht op verbetering van de positie en arbeidssituatie van werkenden in de informele economie. 5 Projecten bevinden zich in Afrika, 3 in Latijns-Amerika en 2 in Azië. Hiermee is in totaal 101.696 euro gemoeid.

'friendship'-huizen opgezet. Jonge werknemers kunnen hier terecht met arbeidsconflicten. Er wordt training gegeven op het gebied van arbeidswetgeving en tevens worden er beroepsopleidingen verzorgd. Daarnaast zijn de 'friendship'-huizen van belang voor de sociale contacten. Veel jonge vrouwen zijn afkomstig van het platteland en ver van familie en vrienden verwijderd. In 2005 heeft de NWC twintig vakbonden georganiseerd in de vrijhandelszone.

Werkenden in informele economie

In het afgelopen jaar heeft CNV Internationaal aandacht besteed aan mensen die werken in de informele economie. In alle continenten waren er vakcentrales en bonden die met mensen uit deze sector verbeteringen uitvoerden. Dit gebeurde aan de hand van door hen zelf opgezette plannen, gericht op specifieke resultaten.

Bonden in Colombia, Costa Rica en El Salvador werkten aan versterking van de organisatie en aan meer op hun problematiek toegespitste plannen, die vervolgens ook werden uitgevoerd. Daarnaast werd een landbouwcoöperatie via inzet van cao-middelen ondersteund met training en verbetering van de vermarktingsmogelijkheden.

Op de Filippijnen en in Pakistan werd ook gewerkt aan versterking van de organisaties in de informele economie. Dit gebeurde na opleiding en training van leiders van deze organisaties. Daarnaast was er speciale aandacht voor werknemers die ontslagen zijn in de 'formele' economie en dus dreigen te belanden in de informele economie. Speciaal getrainde arbeidsbemiddelaars van de bond op de Filippijnen proberen hen te helpen aan regulier werk.

In Afrika waren de activiteiten in landen als Niger, Benin en Ghana gericht op versterking van het leiderschap en de organisaties in de informele sector. De aandacht ging met name naar vrouwengroepen en coöperaties en richtte zich op aangepaste belastingfaciliteiten en vaktraining.

Activiteiten

Ondersteunen werkplannen partners

Een van de activiteiten die CNV Internationaal in 2005 ondernam op het terrein van gender, was het ondersteunen van plannen die partners indienden om deze gendergelijkheid te bevorderen binnen vakbondsstructuren. Ook bood CNV ondersteuning bij de belangenbehartiging van de arbeidsomstandigheden van mannen en vrouwen op de werkvloer. Daarnaast heeft CNV Internationaal plannen ondersteund voor kwetsbare groepen.

Aandacht voor vrouwenzaken

De vakcentrale CONSAWU in Zuid-Afrika heeft zich ten doel gesteld om het aantal mannen en vrouwen dat actief is in de eigen vakbeweging, verhoudingsgewijs overeen te laten komen met het aantal mannen en vrouwen dat lid is. Aan de ene kant heeft CONSAWU aan haar aangesloten federaties gevraagd om de participatie van vrouwen binnen de vakbondsstructuren te verhogen en daarop actie te ondernemen. Aan de andere kant heeft CONSAWU tijdens Internationale Vrouwendag media-aandacht georganiseerd rond arbeids- en vakbondsgerelateerde vrouwenzaken en rond een aantal vrouwelijke vakbondsleiders.

Van voorlichting tot leiderschapstraining

De textielfederatie TGLEU in Ghana wil ook de deelname van vrouwen in vakbondsactiviteiten en besturen verhogen. Eén van de stappen die de TGLEU heeft genomen, is dat 63 vrouwelijke leden van de bedrijfsbonden voorgelicht zijn over het belang van hun actieve participatie binnen de bedrijfsbonden. Een groot deel van deze vrouwen is inderdaad actiever betrokken geraakt en neemt deel aan vakbondsbijeenkomsten. Een aantal heeft zich zelfs verkiesbaar gesteld. Daarnaast is er een onderling netwerk opgezet door de getrainde vrouwen. Het ontwikkelen van kennis en vaardigheden om actief deel te nemen door vrouwen, is ook een aandachtspunt. Gelijke toegang tot trainingen is een belangrijke stap om meer capabele vrouwen te krijgen binnen de organisatie.

De APTUC in Pakistan heeft leiderschapstrainingen georganiseerd voor 110 vakbondsleiders, waarvan 45 procent vrouw. Het aantal vrouwen en mannen in trainingen is evenredig met het aantal mannen en vrouwen dat lid is van de APTUC (43 procent van de leden is vrouw). Ook de federatie in de bouwsector (20 procent van de leden is vrouw) heeft leiderschapstrainingen georganiseerd voor veertig vrouwen die actief zijn binnen de informele economie in de bouwsector. Hierdoor is de kennis en zijn de vaardigheden van bestuurders toegenomen en worden vrouwelijke bestuurders zichtbaar binnen de vakbeweging, doordat ze in toenemende mate participeren binnen de vakbondsstructuren.

Alfabetiseringscursussen

Om actieve participatie van vrouwen binnen de vakbeweging te bevorderen, is er een belangrijke drempel die genomen moet worden: het analfabetisme. Analfabetisme onder vrouwen/meisjes is hoger dan onder mannen/jongens. Dit is door de CFTUI in India geïdentificeerd als een belangrijke barrière voor actieve deelname door vrouwen aan besluitvormingsprocessen. Daarom heeft de CFTUI alfabetiseringscursussen georganiseerd, welke door zeventig potentiële vakbondsvrouwen succesvol is gevolgd.

Gendertrainingen

Naast bewustwording en capaciteitsopbouw van vrouwen is het belangrijk dat een organisatie open staat voor meer gendergelijkheid. De CNT in Niger heeft ervoor gekozen een training te geven aan 23 vakbondsleiders (waarvan negen mannen en veertien vrouwen) en aan 240 leden (waarvan honderd mannen en 140 vrouwen). Er is gereflecteerd over het belang en er zijn handvaten ontwikkeld om de vrouwenparticipatie binnen de verschillende vakbondsactiviteiten te bevorderen.

Gendermainstreaming

De LDF in Litouwen, een van de partnerorganisaties van CNV Internationaal in Centraal- en Oost-Europa, heeft in haar strategisch plan vastgesteld dat het principe van gendergelijkheid in al haar activiteiten moet worden toegepast. Dit heet ook wel 'gendermainstreaming'. Het is gelukt middels de interventie van de vrouwencommissie.

Vrouwen als cao-onderhandelaar

Naast het mainstreamen van cao's is het ook belangrijk dat bij belangenbehartiging zowel mannen als vrouwen optreden als cao-onderhandelaar. In 2005 heeft

Vrouwenonderhandelaar

In Sri Lanka slagen 5 vrouwelijke vakbondsonderhandelaars er in 2005 al in om succesvol te onderhandelen over betaling van overwerken, werktijden en zwangerschapsverlof.

Meer kadervrouwen

Specifieke training voor potentiële en nieuwe kaderleden, het opzetten van een talentenbank, maken van provisies in de statuten ten aanzien van gendergelijkheid, coachen van nieuwe (potentiële) kaderleden, onderzoeken naar de behoeften van kaderleden en het opzetten van netwerken. Dit zijn strategieën om meer vrouwelijke kaderleden te 'werven'.

de NWC in Sri Lanka negentig vrouwelijke vakbondsleiders getraind om op te komen voor de belangen van werknemers in de bedrijven.

Werkconferentie Gender

Van 30 november tot 7 december 2005 kwamen veertien vakbondsleiders uit Ghana, Zuid-Afrika, Senegal, Benin, Pakistan, Sri Lanka, Filippijnen en Indonesië op uitnodiging van CNV Internationaal bijeen in Doorn. Ook vakbondsleiders van CNV-Bonden namen deel aan de werkconferentie die geheel in het teken stond van het thema 'gender'.

In aanloop naar de werkconferentie hebben de deelnemers voorbereidende activiteiten georganiseerd. Die bestonden soms uit een uitgebreid onderzoek of het organiseren van bijeenkomsten om de ervaringen binnen de eigen organisatie uit te wisselen en te consolideren. Alle deelnemers hebben op hun eigen gender thema een inleiding verzorgd; lidmaatschap, kaderlidmaatschap, besluitvormingsprocessen, collectieve onderhandelingen, wetgeving en kwetsbare groepen. Middels werkgroepen in wisselende samenstelling, zijn de strategieën vastgesteld welke uiteindelijk de gendergelijkheid moeten stimuleren.

Strategie voor kaderleden

Eén van de onderwerpen tijdens de werkconferentie was de vraag: hoe kunnen meer vrouwen als kaderlid actief worden? Ilere Ngongang uit Benin heeft een inleiding gehouden over het beleid ten aanzien van kaderleden in Benin en Togo. Francis Huisman van de Onderwijsbond CNV gaf input over de strategie om meer vrouwelijke kaderleden te werven binnen de organisatie. In de werkgroep zijn deze strategieën vervolgens besproken op onder andere effectiviteit en toepasbaarheid binnen de eigen organisaties. Daarnaast zijn er activiteiten toegevoegd uit eigen ervaring. De uitkomsten waren inspirerend.

Strategie voor gelijkheid op de werkvloer

Op het gebied van meer gelijkheid in arbeidsvoorwaarden en omstandigheden op de werkvloer is - naast cao's - wetgeving een belangrijk instrument. De geformuleerde strategie middels de werkgroepen tijdens de werkconferentie heeft onder andere betrekking op het verspreiden van belangrijke ILO-conventies in de lokale taal. Hierbij kan gedacht worden aan conventie 100 (gelijke betaling voor gelijkwaardig werk), conventie 111 (gelijke kansen en behandeling met betrekking tot werk en werkgelegenheid) en conventie 156 (werknemers met zorgverantwoordelijkheden). Voorlichting over conventies en bestaande wetgeving is eveneens belangrijk. Om belangrijke conventies te ratificeren en wetswijzigingen te bewerkstelligen, is lobbyen via tripartiete structuren cruciaal. Daarnaast is het netwerken met mensenrechtenorganisaties, universiteiten, vrouwenorganisaties en NGO's belangrijk om druk uit te oefenen op het hele proces van wetswijzigingen en ratificeren van conventies. Dit is eveneens één van de onderdelen van de strategie voor gelijkheid op de werkvloer.

Resolutie

Aan het einde van de werkconferentie is er een resolutie geformuleerd waaraan alle deelnemers zich hebben gecommitteerd. De punten in deze resolutie zijn gericht op meer aandacht voor gendergelijkheid binnen de vakbeweging. Deze resolutie is binnen het CNV en richting de partnerorganisaties actief uit gedragen.

Onderzoek naar gendergelijkheid

Een andere activiteit van CNV Internationaal in 2005 op het gebied van gender was het ondersteunen van genderonderzoek. Deze onderzoeken werden verricht door de partnerorganisaties zelf, om een beeld te krijgen van het gendervraagstuk. Zo zocht het onderzoeksinstituut CENDA in Venezuela naar inzicht in de arbeidssituatie van vrouwen en de perspectieven voor de toekomst. Niet alleen voor de vakbeweging was dit onderzoek belangrijk, ook voor de overheid en de werkgeversorganisatie. Daarnaast heeft CENDA brochures verspreid over herzieningen binnen de arbeidswetgeving en de gevolgen hiervan voor de arbeidsomstandigheden en voorwaarden van mannen en vrouwen.

Thematisch onderzoek

Verschillende vakbondspartners hebben in 2005 thematische onderzoek verricht, veelal ten behoeve van de werkconferentie Gender (zie pagina 24). De SBSI in Indonesië onderzocht de gendergelijkheid binnen cao's. Bekeken werd of er specifieke afspraken zijn gemaakt ten behoeve van vrouwelijke werknemers. In Benin en Togo is er onderzoek gedaan naar gendergelijkheid en lidmaatschap bij de vakbeweging. De barrières voor vrouwen om lid te worden en te participeren binnen de vakbeweging zijn geïdentificeerd. Daarnaast is het aantal mannelijke en vrouwelijke leden in kaart gebracht en vergeleken met het aantal mannen en vrouwen in besluitvormingsorganen. Verder is er onderzoek gedaan door de FFW op de Filippijnen (ten aanzien van gendergelijkheid en cao's), door de APTUC in Pakistan (naar vrouwen in leiderschapspositie) en de GFL in Ghana (ILO-conventies en arbeidswetgeving).

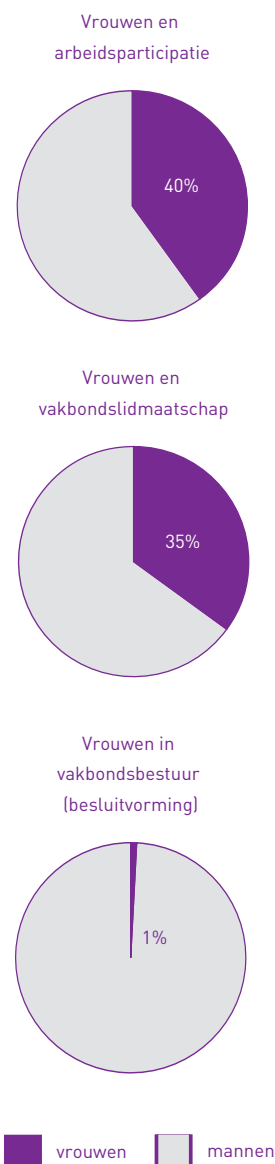
Gender pilots

Oorspronkelijk waren er voor 2005 genderpilots voorzien in de verschillende continenten. Bij nadere inventarisatie van de werkplannen voor 2005 bleek dat veel van de partners in Azië en Afrika reeds resultaten hadden geformuleerd op de verschillende deeltherreinen van gender (besluitvormingsorganen, lidmaatschap, werkvloer). Zo had de FFW op de Filippijnen al resultaten geformuleerd rond 'gendermainstreaming' binnen cao's. De CGTB in Benin berichtte over resultaten en doelen voor verbetering van de situatie van de kwetsbare groepen en over meer participatie van vrouwen in vakbondsactiviteiten. De NWC in Sri Lanka richtte zich op vrouwen in kwetsbare beroepen. De APTUC in Pakistan had resultaten geformuleerd rond ILO-conventies en arbeidswetgeving. En ook de GFL in Ghana en de APTUC in Pakistan hadden aandacht binnen de werkplannen voor meer vrouwen in leiderschapsposities.

In Latijns-Amerika was er in de werkplannen van 2005 weinig aandacht voor gender. Slechts een aantal sociale projecten (op het gebied van onderwijs, gezondheid en voeding) is door vrouwencommissies uitgevoerd. Resultaten gericht op gendergelijkheid in arbeidsomstandigheden en arbeidsvoorwaarden waren daardoor nauwelijks aanwezig. Ook resultaten gericht op gelijke toegang tot besluitvormingsorganen hebben tot nu toe geen prioriteit. Dit alles was voldoende reden om in het laatste kwartaal van 2005 de geplande gender-pilots van start te laten gaan.

Een zestal organisaties in Latijns-Amerika heeft pilot-projecten ingediend. De CGTP in Panama heeft een project ingediend gericht op meer vrouwen in bestuursfunc-

Vrouwen aan de top bij vakbonden wereldwijd



Cijfers zijn afkomstig uit de beleidsnotitie Gender van CNV Internationaal.

Barrières lidmaatschap vrouwen

De vakbondspartners in Benin en Togo doen in 2005 onderzoek naar de barrières voor vrouwen om lid te worden van een vakbond en te participeren binnen de vakbeweging. De combinatie familie, betaald werk en vrijwilligerswerk blijkt moeilijk; vrouwen ervaren een 'drievoudige last'. Ook culturele en religieuze barrières worden genoemd. Ongewenste intimiteiten zijn een probleem en er wordt vaak geen rekening gehouden bij het plannen van vergadertijden met de familieverantwoordelijkheden van vrouwen.

ties. En dan vooral in functies op het hoogste niveau van de vakbonden in de sectoren voeding, industrie, handel en onderwijs. Er zijn enquêtes gepland over de huidige situatie man/vrouw binnen de vier genoemde vakbonden en seminars over het bewerkstelligen van meer gendergelijkheid.

De CGT in Guatemala gaat zich richten op meer vrouwelijke leden binnen de vakbondstructuren. Hiervoor zullen ze ledenwerfcampagnes organiseren, trainingen houden voor vrouwen om het belang van maatschappelijke participatie duidelijk te maken. Het opzetten van een databank met gegevens over vrouwenparticipatie in de verschillende vakbondsactiviteiten is een ander aandachtspunt.

De CUTC in Cuba heeft als doel de belangen van vrouwelijke werknemers beter te behartigen binnen cao's.

Alle projecten worden begin 2006 tijdens een werkconferentie besproken, om gezamenlijk te reflecteren op 'gendermainstreaming' binnen de Latijns-Amerikaanse context.

Vooruitblik

2005 Heeft veel initiatieven op het gebied van gender opgeleverd. Ook 2006 staat in het teken van gender. In 2006 en de jaren daarna zal CNV Internationaal de initiatieven consolideren en verder uitbreiden. Vanwege de verschillende ontwikkelingsfasen van onze partnerorganisaties zal CNV Internationaal verschillende trajecten moeten bewandelen.

Opvolging werkconferentie voor Afrika en Azië

De organisaties die hebben deelgenomen aan de werkconferentie in december 2005, gaan aan de slag met één van de strategieën zoals vastgesteld tijdens de werkconferentie. Organisaties die niet hebben deelgenomen aan de werkconferentie, worden uitgedaagd om met behulp van de resultaten zoals geformuleerd tijdens de werkconferentie aan de slag te gaan met 'gendermainstreaming'.

Opnieuw werkconferentie en pilot-projecten

In Latijns-Amerika wordt in 2007 in navolging van de gender-pilots die in 2005 zijn gestart, nog een gender werkconferentie georganiseerd. Dit is het startsein om gender meer te integreren in de toekomstige werkplannen van de partnerorganisaties. In Centraal- en Oost-Europa worden er pilot-projecten gestart in onder andere Litouwen en Servië.

Gendermainstreaming en CNV-PME

CNV Internationaal zal binnen de projectensamenwerking haar beleid verder ten uitvoer brengen ten aanzien van 'gendermainstreaming'. Ook binnen de CNV-PME-werkwijze worden de aanbevelingen ten aanzien van 'gendermainstreaming', zoals gedaan tijdens de werkconferentie, daar waar mogelijk toegepast.

Waardering en informatiesysteem

Door middel van het nieuwe informatiesysteem ISI, dat actief wordt in 2006, zal CNV Internationaal registreren, volgen en waarderen hoe een organisatie zich op het gebied van 'gendermainstreaming' verder ontwikkelt.



Patricia: 'Vechten voor rechten'

Patricia Odales Vargas (35) uit Chili werkt als ziekenverzorger. Daarnaast is ze penningmeester van de bond van ziekenverzoekers en voorzitter van de regionale bond. Ook is ze betrokken bij de beroepsorganisatie voor ziekenverzoekers. Ze heeft twee kinderen. "80 Procent van de ziekenverzoekers is vrouw. Ondanks dat het een redelijk goed ziekenhuis is, zijn de arbeidsomstandigheden ronduit slecht. Alles is oud. Het is keihard werken. En de lonen zijn veel te laag. Ik voel me erg bij mijn collega's betrokken. Via de vakbond CAT proberen we deze situatie te verbeteren. Ik wil vechten voor onze rechten. We hebben er al voor gezorgd dat 90 procent van de werknemers lid is. Ook hebben we een kleine loonstijging bereikt. Maar dat is nog veel te weinig. Vrouwen hebben het in Chili niet altijd makkelijk. Deels komt dit door de macho-cultuur. Vaak zie je dat vrouwen er alleen voor staan, omdat hun man is weggegaan. Dat is ook mijn verhaal. Gelukkig woont mijn moeder bij mij in huis. Zij zorgt voor het huishouden en de kinderen. Anders zou ik mijn werk voor de vakbond en in het ziekenhuis nooit volhouden. Ik droom ervan, dat vrouwen een fatsoenlijk salaris ontvangen. Het zijn mijn vrienden en moeder die mij daarin steunen."

Lobby en beleidsbeïnvloeding

De lobby en beleidsbeïnvloeding van CNV Internationaal zijn gericht op het ondersteunen en versterken van de partnerorganisaties. CNV Internationaal streeft ernaar deze organisaties beter in staat te stellen om de leef- en arbeidssituatie van werkkenden in hun landen te verbeteren. CNV participeert in nationale en internationale organisaties om zo de belangen van partnerorganisaties en werkkenden op de agenda te zetten. CNV Internationaal richt zich hierbij tot de nationale en internationale politiek, bedrijven en internationale organisaties zoals de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO).

Resultaten

In 2005 zijn op drie thema's resultaten behaald: internationaal erkende arbeidsnormen, sociale dialoog en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO).

Bevestiging misstanden Colombia

De erkenning van de internationaal erkende arbeidsnormen van de ILO (zoals recht op organiseren, staking en collectieve onderhandeling) en vooral ook de naleving van deze normen vormen de centrale pijler voor de inzet en activiteiten van CNV Internationaal. Het is vaak noodzakelijk dat er een klemmend beroep wordt gedaan op overheden voor het respecteren van deze internationale arbeidsnormen. In 2005 betrof het de landen Cambodja, Colombia, Cuba, Guatemala, Honduras, India, Indonesië, Macedonië, Mexico, Nepal, Paraguay, Peru, Filippijnen, Servië, Thailand en Zimbabwe. Een aantal maal had de inzet van CNV Internationaal succes. Naar aanleiding van een lobbytour door de drie vakcentrales in Colombia (op initiatief van CNV en FNV) besloot de ILO om een tripartiete onderzoekscommissie van hoog niveau naar Colombia te sturen. Dit bezoek bevestigde de misstanden in het land en resulteerde in een aantal aanbevelingen (zie ook verderop dit hoofdstuk).

Rol voor vakbeweging bij PRSP

Op het gebied van sociale dialoog heeft CNV Internationaal onder andere ingezet op meer participatie van de vakbeweging bij het opstellen van armoedebestrijdingsstrategieën (PRSP, van de Wereldbank en het IMF). Activiteit hierop resulteerde in een vermelding in het uiteindelijke 'reviewdocument' van de Wereldbank en het IMF. Ook zorgde CNV Internationaal ervoor dat er voortaan in de 'guidance note' (instrument voor het maken van een scan van het ondernemingsklimaat) elementen staan over arbeidsnormen, arbeidsverhoudingen en sociale dialoog.

Kaderleden bekend met OESO-richtlijnen

De aandacht voor MVO had tot gevolg dat kaderleden van CNV deelnamen aan een workshop over de OESO-richtlijnen. Ook de extra pressie op de autoriteiten van Birma (notoire schender van mensenrechten en arbeidsnormen) had succes.

Activiteiten

Internationaal erkende arbeidsnormen

Zoals gezegd, heeft CNV Internationaal veel aandacht voor de erkenning en naleving van de internationaal erkende arbeidsnormen. Vooral het internationaal recht op organiseren, staking en collectieve onderhandeling zijn cruciaal. Toch moet CNV Internationaal constateren dat de internationale arbeidsnormen vaak worden geschonden, met soms verschrikkelijke consequenties voor betrokken werknemers. CNV doet daarom met regelmaat een klemmend beroep op overheden om deze rechten te respecteren en schenders te veroordelen. Middelen hiervoor zijn onder andere solidariteitsacties, media-aandacht, debat en lobby.

Actie voor vakbondsleider in Cambodja

Vakbondsleider Sok Vy, die op 8 augustus 2004 een vakbond heeft opgericht binnen een kledingfabriek, werd op 7 december 2004 geschorst vanwege zijn vakbondswerk. CNV Internationaal maakt zich sindsdien sterk voor zijn positie en kaart het onrecht aan bij de Minister van Arbeid in Cambodja, de werkgever van Fortune Garment Factory (FGF) en bij vier groothandelaren die afnemen van FGF in Amerika en Engeland. Na het uitblijven van resultaat werd op 9 februari 2005 He Klot Pich, de waarnemend president, aangeschreven om de door Cambodja bekrachtigde ILO-conventies te respecteren. In mei 2005 startte CNV een solidariteitsactie. Ook ging er een mailing uit naar de donateurs van CNV. De kaarten die retour kwamen, zijn door CNV Internationaal doorgestuurd naar vakbondscollega Sok Vy, de werkgever van Sok Vy, de textielbond C.CAWDU en de Cambodjaanse autoriteiten. Tot op dit moment is de situatie van Sok Vy helaas nog niet verbeterd.

Roep om vrijlating Cubaanse dissidenten

CNV Internationaal heeft zich ook in 2005 actief ingezet om te pleiten voor de vrijlating van de in 2003 opgepakte dissidenten in Cuba. Dit gebeurde veelal in samenwerking met andere maatschappelijke organisaties in Nederland, zoals de Nederlandse Vereniging van Journalisten (NVJ), BBO, Pax Christi, CLAT-Nederland, Amnesty International, Cuba Futuro en Glasnost op Cuba.

Eind 2005 zaten zestig van de 75 gevangenen nog steeds vast, waaronder een aantal vakbondsmedewerkers. Eind 2005 werd weliswaar een ernstig zieke politieke gevangene, behorend tot deze groep van 75, voorwaardelijk vrijgelaten. Maar de rest zit onder zeer zware omstandigheden nog steeds vast in gevangnissen ver van huis. Zij zijn veroordeeld tot vele jaren gevangenschap, oplopend tot 25 jaar voor vakbondsvoorzitter Pedro Pablo Álvarez. In 2005 verslechterde de situatie door nieuwe veroordelingen van dissidenten en een toename van de repressie tegen de vreedzame oppositie in Cuba.

De protestkaartenactie, door CNV Internationaal gestart in 2004, werd in 2005 voortgezet. Daarnaast werd op 18 maart 2005, voor de derde keer een demonstratieve wacht gehouden bij de Cubaanse ambassade in Den Haag (Scheveningseweg 9). Dit was op dezelfde dag als waarop de 75 Cubaanse dissidenten in 2003 werden opgepakt. Politici Ferrier (CDA), Koenders (PVDA) en Dittrich (D'66) namen ook deel aan de demonstratie. Gevraagd werd onder meer om vrijlating van de politieke gevangenen en respect voor de vakbondsvrijheid. Er was media-aandacht in Nederland (dagblad Trouw en een radioverslag bij BNR Nieuwsradio) en internationaal (Spaan-

se TV]. Ook in de magazines van de CNV-Bonden werd verslag gedaan en op de website van de CNV Vakcentrale kwam een melding. In Cuba is de actie evenmin onopgemerkt gebleven. Zo zijn er op TV Martí foto's vertoond en zijn er interviews uitgezonden op Cubaanse radiozenders. Op 20 maart was er een demonstratie van de Damas de Blanco in Havana.

In mei 2005 vond een debat met inleidingen plaats over 'het Andere Cuba' en verantwoord toerisme. Dit was in het kader van het Latijns-Amerika Filmfestival in Utrecht. De organisatie hiervan was in handen van Pax Christi, samen met CNV, Glasnost op Cuba en CLAT-Nederland.

CNV Internationaal heeft ook in 2005 Nederlandse bedrijven die op Cuba actief zijn, aangesproken op hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en opgeroepen hun investeringen op te schorten.

Daarnaast veroordeelde de VN-Mensenrechtencommissie Cuba opnieuw. De Damas de Blanco, vrouwelijke familieleden van de gevangenen die iedere zondag in het wit een ronde lopen, ontvingen in december 2005 de Sacharov-prijs van het Europees Parlement.

Lobbytour vakcentrales Colombia

Op uitnodiging van CNV en FNV hebben de drie vakcentrales in Colombia een lobbytour gemaakt langs meerdere EU-landen. In Nederland hebben zij bij kamerleden van PVDA, VVD en CDA, de Mensenrechtenambassadeur en de Ministeries van Buitenlandse Zaken en Sociale Zaken en Werkgelegenheid de nijpende situatie rond de marginalisatie van de vakbeweging en de ernstige schendingen van de werknemersrechten uiteengezet. In Colombia valt slechts 1 procent van de werknemers onder een cao. Veel werknemers worden ontslagen en vakbonden kunnen niet meer bestaan doordat hun bedrijf wordt opgeheven en als kleine onderneminkjes opgesplitst verder functioneren of doordat mensen geen lid meer durven te worden (laat staan actief te zijn als kaderlid). Ook zijn bedreigingen en moordaanlagen op vakbondsmensen aan de orde van de dag.

De ILO besloot in 2005 naar aanleiding van deze tour om een onderzoeksmissie naar Colombia te sturen. Deze missie bestond uit de voorzitter van de Commissie voor Vrijheid van Organisatie van de ILO en de voorzitters van respectievelijk de werknemers- en werkgeversgroep van de arbeidsnormencommissie van de conferentie. De onderzoeksmissie bevestigde de misstanden en kwam daarop met een aantal aanbevelingen: een continue tripartiete dialoog over fundamentele mensenrechten, waarbij duidelijk politieke wil moet worden getoond. Daarnaast moeten bestaande tripartiete instituties, zoals een mensenrechtencommissie, commissie voor arbeid en loon en een ILO-conflictencommissie snel worden gereactiveerd. En er zou een permanente vertegenwoordiging van de ILO in Colombia moeten komen.

Sociale dialoog

CNV is sterk voorstander van een sociale dialoog. CNV Internationaal heeft in 2005 zelf concreet invulling gegeven aan de sociale dialoog door te participeren in de internationale werkgroep van de SER, consultaties rond OESO-zaken, tripartiet ILO-overleg in Nederland, de regionale ILO-conferentie in Boedapest en de jaarlijkse conferentie van de ILO in Genève. In dit overleg heeft CNV Internationaal nadrukkelijk aandacht gevraagd voor het creëren van een sociale dialoog en het versterken van de rol van de vakbeweging hierbinnen.

Meer participatie bij armoedebestrijding

CNV Internationaal heeft zich in 2005 actief ingezet voor een sterkere rol van vakbeweging en arbeidsgerelateerde onderwerpen bij het opstellen van een armoedebestrijdingstrategie (PRSP). Deze PRSP is een voorwaarde van het IMF en de Wereldbank om in aanmerking te komen voor financiële ondersteuning. Het blijkt telkens weer dat de rol van de vakbeweging en arbeidsgerelateerde onderwerpen klein is. CNV Internationaal wil dat op dit thema de sociale dialoog op gang komt. CNV Internationaal heeft een bijdrage geleverd aan de discussie in Nederland over dit onderwerp met het Ministerie van Buitenlandse Zaken en andere maatschappelijke organisaties. CNV Internationaal heeft intensief meegewerkt aan de 'review' van het beleid rond PRSP, die door de Wereldbank en het IMF is uitgevoerd. Aansluitend hierop heeft CNV Internationaal in 2005 een presentatie over haar eigen onderzoek (uit 2003) en standpunt gehouden bij een overleg tussen de Wereldbank, het IMF en de internationale vakbeweging. Dit resulteerde in de vermelding van de bijdrage van de Nederlandse vakbeweging in het uiteindelijke 'reviewdocument' van de Wereldbank en het IMF.

Rol bij verbeteren ondernemingsklimaat

In 2005 leidde overleg van CNV Internationaal met het Ministerie van Buitenlandse Zaken tot de toezegging om elementen betreffende arbeidsnormen, arbeidsverhoudingen en sociale dialoog toe te voegen aan de zogenaamde 'guidance note'. Deze wordt door ambassades gebruikt om een scan te maken van het ondernemingsklimaat. CNV Internationaal is ervan overtuigd, dat een goed georganiseerde vakbeweging, het naleven van de internationale arbeidsnormen en goede structuren voor bi- en tripartiet overleg van belang zijn voor het creëren van 'decent work', een eerlijkere verdeling en een goed ondernemingsklimaat.

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Het voorkomen van dwangarbeid in Birma is al jarenlang onderwerp van gesprek bij de ILO. Verschillende maatregelen zijn genomen, zonder een verbetering van de situatie. De ILO riep in 2005 opnieuw alle overheden, werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties op hun relaties met Birma te herzien. Ook de Nederlandse overheid pleitte voor het stopzetten van investeringen in Birma. Voor CNV Internationaal was dit aanleiding om de Nederlandse vestiging van Total te bevragen op de aanwezigheid en activiteiten van het bedrijf in Birma, evenals een aantal Nederlandse importeurs van teakhout. Op een expertbijeenkomst in 2005 werden ook andere Nederlandse bedrijven met activiteiten in Birma kritisch bevragd. Enkele reisorganisaties zijn na activiteiten van de Nederlandse vakbeweging inmiddels gestopt met het aanbieden van reizen naar Birma.

Workshop OESO-richtlijnen

CNV Internationaal is van mening dat de OESO-richtlijnen voor multinationals een belangrijk instrument voor MVO zijn. In 2005 hebben Nederlandse leden van Europese ondernemingsraden, die tevens kaderlid van CNV zijn, deelgenomen aan de workshop die de vakbondsadviescommissie van de OESO organiseerde. Via participatie in dit soort activiteiten tracht CNV Internationaal de bekendheid van de richtlijnen te vergroten.

Lobby tegen Birma

Op aandringen van de Nederlandse vakbeweging stoppen reisorganisaties met reizen naar Birma. Het land is een notoire schender van arbeidsnormen en mensenrechten.

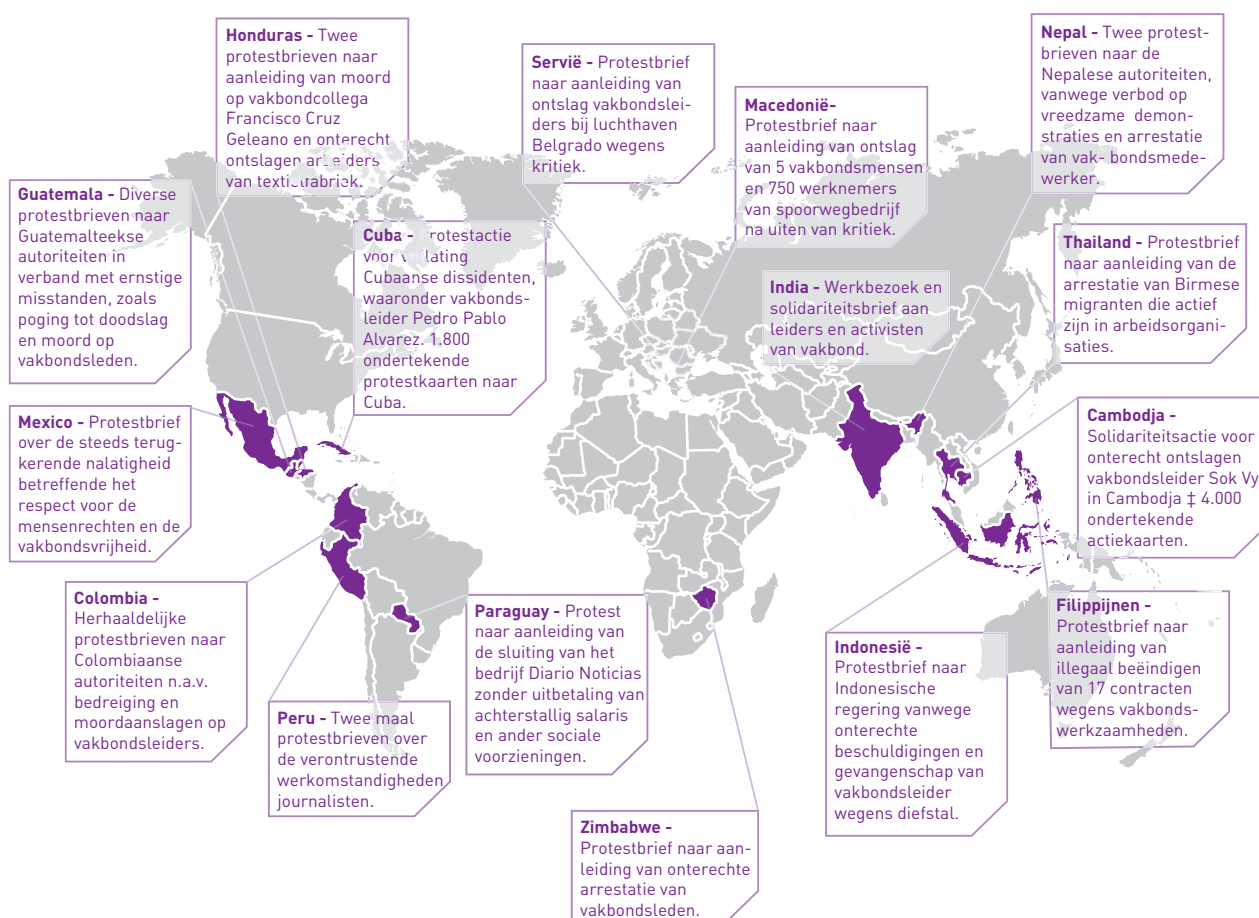
Vooruitblik

Inzet op 'decent work'

De inzet in 2005 op sociale dialoog, MVO en erkenning en naleving van de internationaal erkende arbeidsnormen heeft het CNV voldoende inspiratie gegeven om de beleidsbeïnvloeding en lobby in 2006 te richten op de toegang tot 'decent work'. Het hebben van een leefbaar inkomen, respect van arbeidsrechten, gelijkheid voor mannen en vrouwen, oftewel 'decent work', is een essentiële sleutel tot vermindering van armoede bij mannen en vrouwen. In 2006 doet CNV Internationaal enkele onderzoeken naar 'decent work' in verschillende situaties. Er wordt gekeken naar de gevolgen van outsourcing voor de arbeidsverhoudingen in Oost-Europa: is maatschappelijk verantwoord ondernemen wel een aandachtspunt als bedrijven onderdelen verplaatsen naar andere landen? Ook worden de arbeidsomstandigheden bij Nederlandse bedrijven die actief zijn in vrijhandelszones onder de loep genomen. Tot slot wordt er een onderzoek uitgevoerd naar de problematiek van 'domestic workers', huishoudelijk personeel, wereldwijd. De resultaten dienen als input voor een nieuwe campagne, die ook nauw aansluit op het CNV bestuursthema 'Plezier in Werk'. CNV Internationaal beoogt met deze inzet op 'decent work', dat het werk van de partners verder wordt ondersteund.

Protestacties voor respecteren arbeids- en mensenrechten

In 2005 doet CNV Internationaal 27 keer een klemmend beroep op overheden voor het respecteren van internationale arbeids- en mensenrechten.





Marleen Barth: 'Eenzaam aan de top'

De Nederlandse Marleen Barth (41) werkte als verslaggever bij Dagblad Trouw en was lid van de Tweede Kamerfractie van de Partij van de Arbeid (PvdA). Sinds 2004 hanteert ze de voorzittershamer bij de Onderwijsbond CNV. Marleen is moeder van zoon Aurel. "Dat ik de eerste vrouwelijke voorzitter ben van een CNV-Bond, vind ik een eer. Bij het CNV voel ik me thuis. De cultuur van betrokkenheid, respect en samen doen spreekt mij aan. Veel vrouwen in Nederland die werken, hebben daarnaast de zorg voor kinderen en huishouden. Daarom benadruk ik het belang van vrouwen binnen de vakbeweging. Ik ervaar het zelf wel eens als eenzaam aan de top. Samen strijden met andere vrouwen zou de taak al minder zwaar maken. De vraag is bijvoorbeeld of vrouwen wel genoeg waardering krijgen. Ik droom ervan, dat meer vrouwen doorstoten naar de top. Dat vrouwen meer leidinggevende posities kunnen bekleden, want zij hebben een andere blik op de wereld en dat kan van grote meerwaarde zijn voor een bedrijf."

Voorlichting en draagvlakversterking

CNV Internationaal heeft in 2005 drie verschillende campagnes gevoerd. Hiermee wil CNV Internationaal mensen voorlichten over haar werkzaamheden en het belang van internationale solidariteit tussen werkenden wereldwijd. Ook is het streven om mensen in beweging te krijgen en hen de mogelijkheid te bieden zich concreet en actief in te zetten voor steun aan collega's in andere, niet-westerse landen (Afrika, Azië, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa). Primair richten de campagnes van CNV Internationaal zich op de CNV-achterban (345.000 CNV-leden, -bestuurders en -medewerkers) en daarnaast op het brede Nederlandse publiek.

Resultaten

Solidariteitsbijdragen in Nederlandse cao's

In het kader van Internationale Collegialiteit in Nederlandse cao's (IC&cao) had CNV Internationaal speciale aandacht voor internationale collegialiteit met Oost-Europa. Deze Oost-Europa-campagne is in 2004 begonnen en eind 2005 afgerond. Concreet resultaat is dat door CNV-onderhandelaars in Nederlandse cao's financiële solidariteitsbijdragen voor vakbondsprojecten in Oost-Europa zijn gerealiseerd. Ook is via de campagne het thema IC&cao gepromoot als vorm van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

Solidariteit via Wereldvrouwen

Van het najaar 2005 tot begin 2007 voert CNV Internationaal de campagne 'Wereldvrouwen'. Dit is een bewustwordingscampagne over gelijke arbeidsrechten en gelijke kansen voor vrouwen en mannen wereldwijd ('gender'). Deze campagne past binnen alle activiteiten rondom de Millenniumdoelen die de Verenigde Naties zijn vastgesteld. CNV Internationaal heeft zich in 2005 aangesloten bij het Millenniumplatform, dat aandacht vraagt voor de Ontwikkelingsdoelen.

Nederlandse euro van eerlijke katoen

Naast 'gender' vroeg CNV Internationaal in 2005 ook speciale aandacht voor eerlijke wereldhandel. In aanloop naar de WTO-onderhandelingen in Hong Kong participeerde CNV Internationaal in de gezamenlijke campagne 'De Euro Stinkt' met ICCO, Solidaridad en CNV Jongeren. CNV Jongeren voerde de campagne en CNV Internationaal droeg de start van de campagne uit op het multiculturele muziekevenement Festival Mundial. Deze campagne eindigde in december 2005 succesvol met de toezegging van Minister Zalm van Financiën en De Nederlandse Bank om de Nederlandse euro voortaan van eerlijke, goedbetaalde katoen te maken. Er waren inmiddels 14.000 eerlijke euro's verkocht.

Activiteiten

Campagne Internationale Collegialiteit & Oost-Europa

Sinds 1998 zet CNV Internationaal zich in om in Nederlandse cao's een geldbedrag te reserveren voor verbetering van de arbeidsomstandigheden, -voorwaarden en -houdingen in Azië, Afrika, Latijns-Amerika en Centraal- en Oost-Europa. CNV Internationaal ziet dit als een belangrijk initiatief van Nederlandse werknemers en werkgevers om op concrete wijze gezamenlijk steun te geven aan buitenlandse vakbonden en collega's door het financieren van vakbondprojecten.

In de promotiecampagne 'Internationale Collegialiteit & Oost-Europa', die eind 2005 tot een einde kwam, lag de focus op Roemenië en Servië. In Servië werkt het CNV samen met de vakcentrale CATUS, in Roemenië met CNS Cartel Alfa. Beide zijn grote onafhankelijke vakbonden met respectievelijk 450.000 en 800.000 leden. Maar desondanks zijn zij ook bonden met beperkte financiële middelen die wel met grote problemen worden geconfronteerd. Zowel Roemenië als Servië bevinden zich in de transitieperiode waarbij de liberalisering en privatisering ingrijpende gevolgen voor de leef- en arbeidsomstandigheden van werknemers hebben. De campagne richtte zich met name op CNV-onderhandelaars, CNV-leden, het Nederlandse publiek en op relevante beleidsactoren (in de ontwikkelingssamenwerkingsector).

Film en folder 'Met andere ogen'

Eind 2004 is een speciale, door het NCDO-gefinancierde film 'Met andere ogen' over vakbondswerk in Servië gemaakt. In dit kader is er in 2005 vervolgens een speciale IC&cao-folder over Servië ontwikkeld, die werd samengevoegd met de DVD 'Met andere ogen'. Het pakketje was bestemd voor cao-partijen. De promotiecampagne en de film hebben tot concrete resultaten geleid. Enerzijds zijn er financiële solidariteitsafspraken gemaakt voor Servië in Nederlandse cao's. Anderzijds is de bewustwording toegenomen over het thema Internationale Collegialiteit door het vertonen van de film aan CNV-leden en het uitzenden van de film op de lokale televisie. Ook alle deelnemers aan de door Economische Zaken georganiseerde MKB-handelsmissie naar Servië hebben deze film ontvangen.

Congres Hout- en Bouwbond CNV

Het congres van de Hout- en Bouwbond CNV van 2005 stond onder andere in het teken van internationale collegialiteit met Servië. De achthonderd congresleden maakten kennis met het vakbondswerk in Servië door het zien van de Servië-film 'Met andere ogen'. Sonja Vukanovic, voorzitter van de vakbond voor wegwerkers in Servië, ontving tijdens dit congres een cheque van 20.000 euro. Het bedrag is bijeengebracht door de leden van de Hout- en Bouwbond CNV. Het geld was bestemd voor een vakantie van kinderen van Servische wegwerkers. De vakanties zijn ook bedoeld om de tegenstellingen tussen de verschillende bevolkingsgroepen in Servië te overbruggen.

Ook vond op het congres de uitreiking van de speciale CNV-Award plaats. Dit gebeurde door (toen nog) CNV-voorzitter Doekle Terpstra aan drie Servische vakbondsleiders, die in hun eigen land actief zijn in de hout- en bouwsector.

Solidariteitsafspraken Oost-Europa

In 6 cao's maakt het CNV in 2005 concrete solidariteitsafspraken voor de opbouw van vakbondswerk in Servië. Het totaalbedrag van ruim 115.000 euro is onder andere afkomstig van de Cao NAM (40.000 euro), uitonderhandeld door CNV Bedrijvenbond. CNV Publieke Zaak bereikt een solidariteitsbijdrage van 35.000 euro in de Cao's Reclassering, Verpleging en Verzorging en Fokus (ADL-assistentie). CNV Dienstenbond maakt afspraken voor in totaal 14.000 euro in de cao's van de Fortis-bank en Nederlandse Vereniging van Banken.

In de cao van de CNV Vakcentrale komt 25.000 euro vrij voor het oprichten van een Europees netwerk van jonge vakbondsleden en bestuurders in Servië. Dit naar aanleiding van deelname van de voorzitter van CNV Jongeren, Antoon Blokland, aan de 'inleefreis' naar Servië in 2004. Tijdens deze reis zijn er contacten gelegd met de Servische jongerenvakbond. Eind 2005 start CNV Jongeren met de oprichting van het Europees jongerenennetwerk.

CNV Award

De CNV-Award gaat in 2005 naar 3 Servische vakbondsleiders, die het bedrag van 5.000 euro besteden aan het opzetten van een gezamenlijk vakbondstrainingcentrum.

Lokale televisie

Meer dan 500.000 kijkers zien een verkorte versie van de Servië-film op de lokale televisie.

EO Wereldjournaal

CNV Internationaal werkt in 2005 nauw samen met het televisieprogramma EO Wereldjournaal. Meer dan 200.000 kijkers zien in oktober 2005 de uitzending over CNV in Roemenië. Het item wordt drie keer uitgezonden. Ook is de uitzending te bekijken op www.wereldjournaal.nl en op de websites van CNV Internationaal en CNV Vakcentrale. Daarnaast maakt de EO in 2005 items over de campagne 'De Euro stinkt' en over CNV en haar aandacht voor (de veiligheid van taximoto-bestuurders in) Benin.

Internationale Collegialiteit op televisie

In maart/april 2005 stond het CNV-thema Internationale Collegialiteit & Oost-Europa centraal in het televisieprogramma 'Zappen naar de wereld' van programmamaker Lokaalmondiaal. Er werd een verkorte versie vertoond van de Servië-film op de lokale televisie in Amsterdam, Utrecht en Tilburg.

Handelsmissie naar Servië

Van 5 tot 11 juni 2005 vond een handelsmissie naar Servië en Kroatië plaats. Onder leiding van staatssecretaris Karien van Gennip van het Ministerie van Economische Zaken namen dertig Nederlandse MKB-ondernemers deel aan de reis. Een cao-onderhandelaar van de CNV Dienstenbond, die in 2004 geparticipeerd heeft in de 'inleefreis' naar Servië, nam deel aan deze handelmissie. De EZ-delegatie en MKB-ondernemers hebben de speciale DVD-folder Servië ontvangen. Dankzij de inzet van deze bestuurder kregen de werknemers en hun belangen een stem in de missie en werd het belang van vakbondsorganisaties onderstreept.

Inleefreis Roemenië

Van 3 tot 7 oktober 2005 is in samenwerking met de Roemeense vakcentrale CNS Cartel-Alfa een 'inleefreis' georganiseerd voor cao-onderhandelaars. In totaal vertrokken vier CNV-onderhandelaars naar Roemenië om een week lang persoonlijk te ervaren onder welke omstandigheden de Roemeense collega-vakbond en Roemeense werknemers werken. Dit heeft geleid tot een samenwerkingsproject tussen de in juni 2005 opgerichte Roemeense politievakbond en de Politievakorganisatie ACP (politiebond van het CNV). Begin 2006 reist de voorzitter van de ACP naar Roemenië om daar de opbouw van de politiebond te versterken. Ook de overige onderhandelaars zetten in 2006 Roemenië als speerpunt op de cao-agenda.

De CNV-leden en het Nederlandse publiek werden geïnformeerd over het thema Internationale Collegialiteit in relatie tot Roemenië via lokale en nationale media. Zo zoomde het televisieprogramma EO Wereldjournaal in op de verschillen tussen werken in Nederland en Roemenië en de rol die het CNV kan spelen bij de opbouw van het voormalige Oostblok. In twee zaterdagedities van het Friesch Dagblad (dat door veel CNV-leden gelezen wordt) verschenen paginagrote artikelen over de internationale solidariteit van het CNV met de Roemeense vakbondscollega's. Ook werd er ingezoomd op de positie van vrouwelijke werknemers en vakbondsleden in Roemenië. Het Friesch Dagblad heeft een oplage van ruim 21.000 exemplaren. Inclusief 'doorgeven' wordt de krant door zo'n 29.000 mensen gelezen. Op zaterdag is het bereik groter.

Daarnaast verschenen er artikelen in de magazines van CNV Publieke Zaak, Politievakorganisatie ACP, Onderwijsbond CNV en CNV Dienstenbond. De Hout- en Bouwbond CNV nam niet deel aan de reis, maar plaatste in november 2005 wel een artikel over Roemenië

Campagne 'Wereldvrouwen'

De periode van december 2005 tot en met najaar 2006 staat bij CNV Internationaal in het teken van 'gender' (zie ook hoofdstuk 5). Onder de noemer 'Wereldvrouwen' is op 7 december 2005 de promotiecampagne gestart, die tot doel heeft het vergroten van het draagvlak voor het internationale werk van CNV Internationaal en in het bijzonder voor het opheffen van 'genderongelijkheid'. Niet alleen door mensen te infor-

meren over de problematiek, maar ook door hen de mogelijkheid te bieden actief te participeren in activiteiten die de 'gendergelijkheid' bevorderen. Specifieke doelgroepen van deze campagne zijn betrokken CNV-achterban (16.000 donateurs van CNV Internationaal), CNV-leden en Nederlands publiek (vrouwen tussen 25-50 jaar, met interesse voor internationale samenwerking) en CNV-medewerkers.

Themabijeenkomst Vrouwen, Passie & Leiderschap

Meer dan honderd (vrouwelijke) CNV-leden waren aanwezig bij de start van de campagne op 7 december 2005, oftewel de themabijeenkomst 'Vrouwen, Passie & Leiderschap'. De bijeenkomst was anders dan andere CNV-bijeenkomsten, wat ook nadrukkelijk het streven is in deze campagne. Zo was gekozen voor een doelgroep die het CNV niet eenvoudig bereikt (vrouwen) en daarbij horen ook middelen en methoden die juist deze doelgroep aanspreken (en die misschien minder voor de hand liggen bij andere CNV-activiteiten). Het programma werd bewust luchtig gehouden. Gestreefd werd naar het aantippen van de problematiek waarmee vrouwen op de werkvloer en binnen de vakbeweging te maken hebben en een aanzet te geven voor oplossingen. Naast CNV-leden waren ook veertien (vrouwelijke) vakbondscollega's uit Afrika en Azië bij deze bijeenkomst aanwezig. Dit was voor hen de laatste dag van de eerder beschreven werkconferentie Gender van CNV Internationaal.

Donateurs geven voor Wereldvrouwen

Op 7 december 2005 hebben de 16.000 donateurs van CNV Internationaal een mailing thuis ontvangen. Deze stond in het teken van de campagne. Vier sterke vakbondsvrouwen vertelden in de mailing hun verhaal. Rabiadou uit Guinee, Marleen uit Nederland, Janaki uit Sri Lanka en Patricia uit Chili. Wereldvrouwen zijn het! Krachtige vakbondsvrouwen aan de top en op de werkvloer, die zich met hart en ziel hebben ingezet voor een betere positie van vrouwen in hun eigen land. In de bijgevoegde brief riep CNV-voorzitter René Paas op een bijdrage te geven voor de opbouw van het vakbondswerk in ontwikkelingslanden en om op één van de vier vrouwen te stemmen in de 'Wereldvrouwen-verkiezing' (zie verderop).

'Wereldvrouwen' in film

Vier portretten van de Wereldvrouwen uit Guinee, Sri Lanka, Chili en Nederland hebben geresulteerd in een film over het leven van vakbondsvrouwen en hun strijd thuis, op het werk en binnen de vakbeweging. De film 'Wereldvrouwen' is bedoeld voor CNV-leden, om hen op aansprekende wijze in contact te brengen met het internationale werk van het CNV en de strijd tegen genderongelijkheid. De film, gemaakt door Lokaalmondiaal, is in première gegaan tijdens de startbijeenkomst van de campagne op 7 december 2005. Gedurende de campagne wordt de film bij verschillende (CNV-)activiteiten getoond.

Kies een Wereldvrouw

Elke campagne heeft een rode draad nodig, waarmee toegewerkt wordt naar een of meerdere hoogtenpunten. In het eerste deel van de Wereldvrouwen-campagne (tot aan Internationale Vrouwendag op 8 maart 2006) is dat de Wereldvrouwen-verkiezing. Via de speciaal gebouwde website www.cnvinternationaal.nl/wereldvrouwen kan er worden gestemd op één van de vier kandidaat-Wereldvrouwen. Op Internationale Vrouwendag wordt bekend wie van hen zich Wereldvrouw mag noemen. Via

Algemeen Dagblad

Op de eerste campagedag publiceert het Algemeen Dagblad (AD) een paginagroot interview met Yvon van Houdt, bestuurslid van de CNV Vakcentrale. 'Te weinig vrouwen bereiken de top', is de kop. Het AD heeft een oplage van 287.778 exemplaren, met een dagelijks bereik van 992.000 lezers.

Donateursgelden

In 2005 geven CNV-leden ruim 130.000 euro voor internationale vakbondssolidariteit via zogenaamde 'donateursacties'. De 16.000 donateurs van CNV Internationaal ontvangen daarvoor 2 mailings. De tweede mailing (in december) is gericht op de opbouw van vakbondswerk door Wereldvrouwen. Deze brengt 43.000 euro op. De eerste mailing (in mei) staat in het teken van arbeidsrechten in Cambodja en brengt 44.554 euro op.

Tsunami-gelden

Daarnaast komen er van giftgevers en donateurs nog 20.468 euro aan extra bijdragen binnen. Deels zijn dit (Tsunami)gelden voor wederopbouwprojecten in Azië.

Bijzondere inzamelingsacties

In 2005 zijn er twee bijzondere inzamelingsacties van CNV-bonden. Leden van de Hout- en Bouwbond CNV doneren 20.000 euro voor vakantiecampen voor Servische kinderen. Ditzelfde project wordt door leden van de CNV BedrijvenBond gesteund met een bedrag van 3.000 euro.

Wereldvrouwen-verkiezing

1.000 stemmen komen tijdens de eerste campagnemaand binnen voor de Wereldvrouwen-verkiezing, Vakbondsvrouw Rabiadou uit Guinee ligt dan op kop.

Wereldnieuws op nieuwe website

In mei 2005 gaat de website van CNV Internationaal (www.cnvinternationaal.nl) de lucht in. CNV-leden en andere geïnteresseerden vinden er nieuws over internationale vakbondssolidariteit van het CNV en ander wereldnieuws. Op 7 december 2005 komt daar de speciale wereldvrouwen-site bij. Vanaf dat moment stijgt het aantal bezoekers op de site van CNV Internationaal fors. De site wordt in 2005 ongeveer 34.000 keer geraadpleegd, met in totaal ruim 10.000 unieke bezoekers.

Meer op internet

De sites van de Internationale Labour Start (www.labourstart.org) en Oneworld (www.oneworld.nl) plaatsen ook veel berichten van CNV Internationaal. Oneworld is dé website voor werkenden in de publieke sector. De berichten van CNV Internationaal worden in 2005 zeer goed gelezen: 22.366 unieke bezoekers en 36.977 pageviews.

E-wereldnieuwsbrief

In november 2005 start CNV Internationaal met een eigen E-wereldnieuwsbrief. Eind 2005 zijn er 270 abonnees.

de bondsbladen, media (persbericht en interviews), berichten en banners op 'vrouwensites', de donateursmailing en berichten op CNV-sites is in 2005 aandacht gevraagd voor deze verkiezing.

Website voor Wereldvrouwen

De campagne kreeg ook een eigen website (www.cnvinternationaal.nl/wereldvrouwen), die in de eerste fase vooral bedoeld was als plek voor de Wereldvrouwen-verkiezing. Op de site stonden filmpjes van de vier kandidaten, gemaakt door Lokaalmondiaal en schriftelijke interviews. Daarnaast informeerde de site over de activiteiten van het CNV op het terrein van gender en bood het 'gender-nieuws'. De site wordt gaandeweg de campagne uitgebreid, zodat deze steeds meer de vorm krijgt van een 'database' met gender-informatie.

Intranet, Internet, CNV-nieuwsbrief, bondsbladen

Zowel voor als na afloop van de start van de campagne is via het intranet gecommuniceerd over de campagne. Ter aankondiging van de campagne hebben in het blad Schooljournaal (Onderwijsbond CNV) en Magazine (CNV Publieke Zaak) een bericht gestaan. Ook stelde de CNV BedrijvenBond de achterpagina van hun magazine B*ND beschikbaar. Op de homepages van de CNV-site en de site van CNV Internationaal zijn verschillende berichten ter aankondiging verschenen en een verslag van de startbijeenkomst. Ook is CNV-bestuurder Yvon van Houdt op de CNV-site een discussieforum gestart met als stelling 'Leiderschap kan ook in vier dagen'. Direct na plaatsing werd de eerste reactie al gepost. De berichten op de CNV-homepage werden ook meegenomen in de CNV-nieuwsbrief die naar ruim 3.000 abonnees gaat. Zowel leden als niet-leden (waaronder journalisten) zijn geabonneerd op deze nieuwsbrief.

Campagne 'De Euro Stinkt'

Katoenboeren in Afrika en Zuid-Amerika kunnen niet concurreren op de wereldmarkt. Dit komt omdat een aantal grote landen zoals de Verenigde Staten, China en de Europese Unie haar katoenboeren subsidie geeft voor het produceren van katoen. Daardoor is de wereldprijs zo laag dat boeren uit Derde Wereldlanden, die geen subsidie krijgen, niet kunnen leven van de prijs die zij voor hun katoen krijgen. In het kader van de WTO-onderhandelingen in HongKong in 2005 vroeg CNV Internationaal aandacht voor eerlijke handel en eerlijke kansen voor boeren in de Derde Wereld. Het eurobiljet was hiervoor het ideale middel. Nederlandse eurobiljetten worden van katoen gemaakt en draagt bij aan oneerlijke handel. Door het eurobiljet te maken van 'eerlijke katoen' ontstaat eerlijke handel. Dit katoen dat wordt gekocht bij een Derde Wereldland-boer voor een prijs waar de boer van kan leven. De campagne 'De Euro Stinkt' wilde deze Eerlijke Euro realiseren. Ook wilde CNV via de campagne mensen bewust maken van eerlijke handel en dat zij daar zelf aan bij kunnen dragen. De aftrap van de campagne vond plaats tijdens het multiculturele muziekevenement Festival Mundial, op 18 juni 2005. Het CNV Internationaal-plein stond volledig in het teken van de Eerlijke Euro. Vooral jongeren en een breed Nederlands publiek werden met deze campagne beoogd.

Weddenschap met minister Zalm

Festival Mundial stond dit jaar in het teken van de zogenaamde Millenniumdoelen. CNV Internationaal koos als invulling 'De Euro Stinkt'-campagne van CNV Jongeren die tijdens het festival van start ging. Daarbij werd de volgende weddenschap met Minister Zalm van Financiën aangegaan: als het CNV Jongeren lukt om in 2005 minimaal tienduizend symbolische eerlijke euro's te verkopen, zal minister Zalm de Nederlandse euro voortaan van eerlijk katoen laten maken! Deze aankondiging werd gedaan vlak voor het optreden van de bekende rapper Ali B., waardoor een publiek van vele duizenden jongeren werd bereikt. Daarnaast werd zowel op zaterdag als op zondag verschillende keren aandacht gevraagd voor de campagne op het grote Bazaarpodium dat werd gesponsord door ICCO, Cordaid, Novib en CNV Internationaal. CNV-bestuurders Josine Westerbeek-Huitink en Rienk van Splunder hebben het festivalpubliek vanaf dit podium toegesproken over arbeidsrechten en het belang van eerlijke handel. Op het eigen CNV-Plein waren zo'n twintig vrijwilligers actief met het verkopen van *Eerlijke Euro's*. Het publiek steunde met één *Eerlijke Euro* niet alleen de campagne, ook kon er een kopje eerlijke Boliviaanse koffie in de CNV-tent van worden 'gekocht'.

Festivaltournee

Na de succesvolle start op Festival Mundial is de campagne ook op andere grote muziekfestivals uitgedragen. Daarnaast werd de actie uitgezet op middelbare scholen, op jongerenevenementen, internetsites, in jongerenbladen, landelijke dagbladen en televisieprogramma's. Aan het eind van 2005 waren er 14.000 *Eerlijke Euro's* verkocht.

Euro Stinkt op televisie

De CNV-activiteiten in het kader van de campagne 'De Euro Stinkt' op Festival Mundial kreeg ruimschoots aandacht in het televisieprogramma EO Wereldjournaal. De uitzending was op 23 juni 2005 om 17.10 uur op Nederland 1. Op 28 juni werd de uitzending herhaald om 23.50 uur op Nederland 1. Volgens de kijkcijfers hebben meer dan tweehonderdduizend kijkers de aflevering gezien. Daarnaast was de uitzending over CNV Internationaal te zien op www.wereldjournaal.nl.

Vooruitblik

Follow-up Internationale Collegialiteit

De campagne Internationale Collegialiteit & Oost-Europa kwam met de 'inleefreis' van cao-onderhandelaars naar Roemenië tot een eind. In 2006 gaat CNV Internationaal door met de promotie van Internationale Collegialiteit in Nederlandse cao's. Speciale aandacht gaat uit naar nieuwe mogelijkheden ter ondersteuning van de cao-onderhandelaars in het cao-proces.

Verder met Wereldvrouwen

De tweede campagne waarop 2005 zich richtte, gaat ook in 2006 nog door. Op Internationale Vrouwendag (8 maart 2006) wordt de winnares van de Wereldvrouwen-verkiezing bekend. Dit is tevens het einde van eerste campagnefase. In aanloop naar 8 maart is er redactionele aandacht voor de campagne in de vrouwenbladen Opzij

Festival Mundial

De aftrap van de campagne 'De Euro Stinkt' is op het hoofdpodium van Festival Mundial, de Millenniumstage. 20 Vrijwilligers verkopen al meteen 3.000 'Eerlijke Euro's' om daarmee de weddenschap met minister Zalm (Financiën) te winnen.

Volgens het IBT Marktonderzoek;

- komt 24% van de 70.000 festivalbezoekers naar het CNV Plein. 14% Van hen noemt het CNV in relatie tot ontwikkelingsdoel 8: Eerlijke Handel. De festivalbezoekers geven het CNV-Plein het rapportcijfer 7,3.
- kent 48% Van alle festivalbezoekers de actie 'De Euro Stinkt'.
- is de bekendheid van het CNV als sponsor van Festival Mundial 28%.

en Esta. Daarnaast verschijnen er berichten en artikelen in de bladen van de CNV-bonden en wordt er gebannerd op de sites van de CNV-bonden, op Oneworld.nl en op diverse vrouwensites (zoals www.vrouwen.startpagina.nl). Ook zendt productie-maatschappij Lokaalmondiaal gedurende de campagne een verkorte versie uit van de film 'Wereldvrouwen' op een elftal lokale televisiezenders (onder andere in Utrecht, Amsterdam, Tilburg, Arnhem, Zwolle, Den Bosch, Rotterdam, Den Haag en Dordrecht). Hiermee worden meer dan 1 miljoen lokale kijkers bereikt. Op Festival Mundial (17 en 18 juni 2006) krijgt de winnende Wereldvrouw haar Wereldvrouw-trofee uitgereikt. Daarnaast vindt er een aantal gender-workshops plaats waarin de winnares een belangrijke rol zal spelen. Ook zal in 2006 de CNV-award aan een vrouwelijke Vakbondsleider, die een voorbeeld is voor andere vrouwen, worden uitgereikt. Op 8 maart 2007 (Internationale Vrouwendag) komt de campagne ten einde tijdens een speciale slotactiviteit.

Proef met eerlijke katoen

De campagne 'De Euro Stinkt' waarin CNV Internationaal met CNV Jongeren de weddenschap aangingen (en wonnen!) met minister Zalm van Financiën is eind 2005 succesvol beëindigd. Als tegenprestatie in de weddenschap (er werden immers 14.000 eerlijke euro's verkocht en daarmee won CNV de weddenschap met de minister) is met De Nederlandse Bank de afspraak gemaakt dat er in 2006 en 2007 een proef met eerlijke katoen gedaan wordt. Loopt deze proef succesvol, dan zal stapje voor stapje het Nederlandse eurobiljet van eerlijke katoen gemaakt worden. CNV Jongeren gaat proberen de campagne naar andere Euro-landen te 'exporteren'. CNV Internationaal zal hiervoor haar netwerk inzetten.

Tot slot: CNV Internationaal zal eind 2006 een begin maken met een campagne rondom het thema 'Decent Work'.

Internationale Collegialiteit in CAO 2005

In 2005 realiseert het CNV in 16 cao's afspraken in het kader van 'Internationale Collegialiteit in cao's'. Het gaat om ruim 170.000 euro, bedoeld voor projecten ter versterking van vakbonden wereldwijd.

Vakcentrale NKOS in Slowakije

In de CAO NS/CNV BedrijvenBond is een solidariteitsafpraak van € 25.000 gemaakt voor een project ter versterking van de sociale dialoog van de NKOS

Vakcentrale SSSS in Servië

In de CAO NAM/CNV BedrijvenBond is een solidariteitsafpraak van € 40.000 gemaakt voor een arbeidsbemiddelingsproject in de metaalsector van de SSSS

In de CAO Fortis/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 10.000 gemaakt voor de opbouw en versterking van de bankbond van de SSSS

In de CAO Nederlandse Vereniging van Banken/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 4.350 gemaakt voor de opbouw en versterking van de bankbond van de SSSS

In de CAO Verpleging en Verzorging/CNV Publieke Zaak is een solidariteitsafpraak van € 25.000 gemaakt voor een project ter verbetering van de arbeidsomstandigheden in de gezondheidssector van de SSSS

Vakcentrale CGT in Colombia

In de CAO Flora Holland/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 8.398 gemaakt voor CAO-trainingen van vakbondsleders in de bloemensector van de CGT

Vakcentrale CNT in Paraguay

In de CAO ANWB/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 5.000 gemaakt voor steun aan werkloze chauffeurs in de transportsector van de CNT

In de CAO Pharma Bio Research/ CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 2.500 gemaakt voor de inrichting van een apotheek voor werknemers in de publieke sector van de CNT

Vakcentrale SBSI in Indonesië

In de CAO Hoek Loos BV/CNV BedrijvenBond is een solidariteitsafpraak van € 1.000 gemaakt voor CAO-trainingen voor vakbondsleders in de chemie- en gezondheidssector van de SBSI

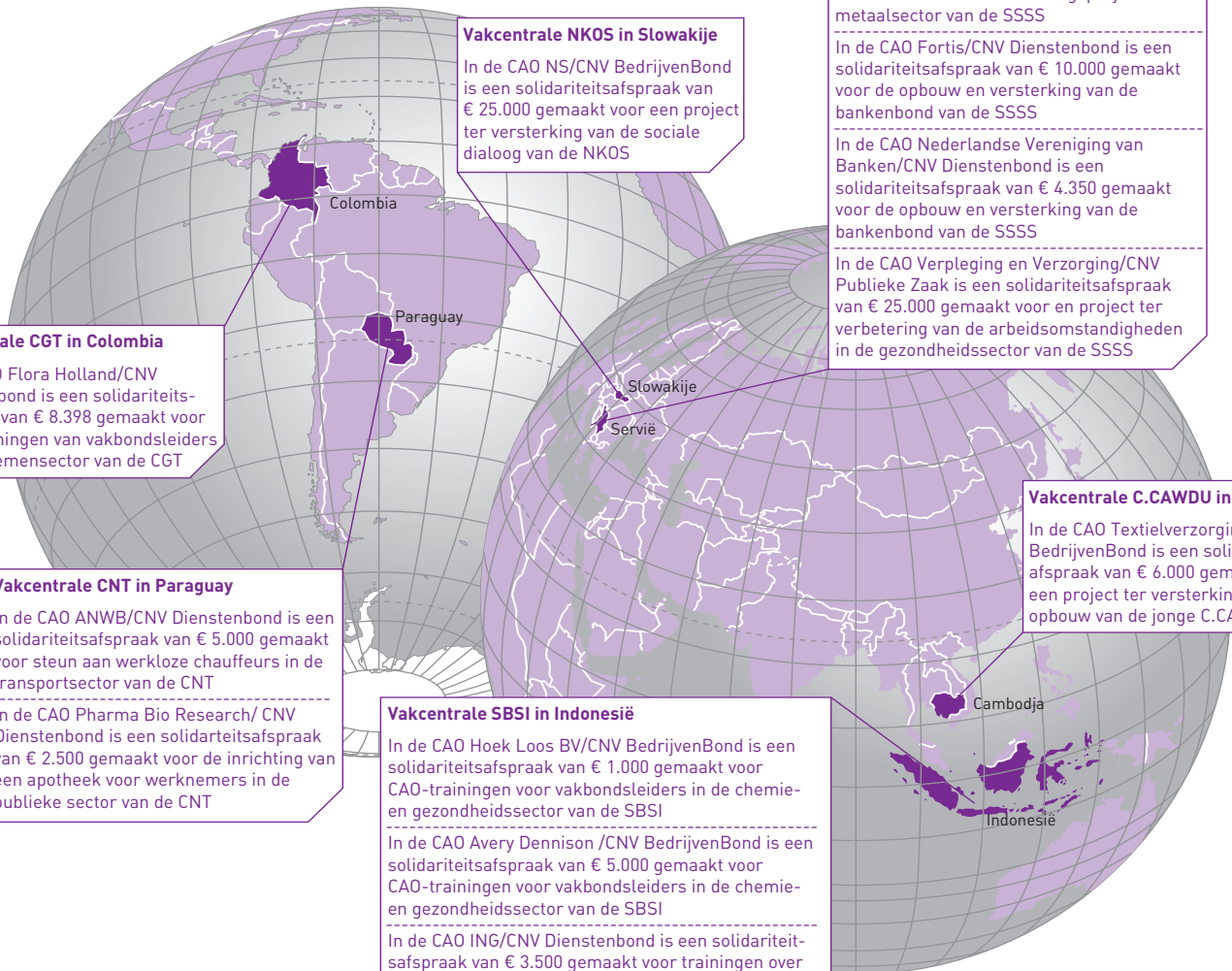
In de CAO Avery Dennison /CNV BedrijvenBond is een solidariteitsafpraak van € 5.000 gemaakt voor CAO-trainingen voor vakbondsleders in de chemie- en gezondheidssector van de SBSI

In de CAO ING/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak van € 3.500 gemaakt voor trainingen over de nieuwe arbeidswetgeving voor werknemers in de financiële dienstverleningssector van de SBSI

In de CAO Verbond van Verzekeraars/CNV Dienstenbond is een solidariteitsafpraak gemaakt voor € 25.000 voor coöperatievorming van werknemers in de financiële dienstverleningssector van de SBSI

Vakcentrale C.CAWDU in Cambodja

In de CAO Textielverzorging/CNV BedrijvenBond is een solidariteitsafpraak van € 6.000 gemaakt voor een project ter versterking van de opbouw van de jonge C.CAWDU



Balans per 31 December 2005 - CNV Internationaal

Activa	2005	2004
VLOTTENDE ACTIVA	€	€
Vorderingen	12.348	152.165
BUZA inzake VMP	3.156.350	2.155.461
	3.168.698	2.307.626
Postbank girorekening	12.421	7.939
Bank rekening-courant	78.426	262.355
Bank depositorekening	2.511.235	3.239.824
Geld onderweg	-	35.000
	2.602.082	3.545.118
Generaal totaal	5.770.780	5.852.744
Passiva	2005	2004
EIGEN VERMOGEN	€	€
Bestemmingsreserve Eigen Middelen	668.649	668.649
Bestemmingsreserve Egalisatiefonds	168.063	168.063
	836.712	836.712
KORTLOPENDE SCHULDEN		
VMP-gelden	3.761.566	2.342.805
Vooruitontvangen VMP-gelden	-	2.000.000
Overige projectgelden	584.470	583.483
Overige overlopende passiva	588.032	89.744
	4.934.068	5.016.032
Generaal totaal	5.770.780	5.852.744

Resultatenrekening 2005 - CNV Internationaal

Lasten	2005	2004
	€	€
Apparaatskosten	565.694	491.967
Nog te besteden eigen projectgelden	99.026	138.366
Vooruitgefinancierde VMP projecten 2003	-	430.330
Nog te besteden VMP projectgelden	605.216	187.344
Projectkosten VMP programma	4.017.176	3.808.286
Educatie, voorlichting en fondsenwerving	247.358	204.757
Projectkosten eigen programma's	264.767	405.455
Totaal	5.799.237	5.666.505

Baten	2005	2004
	€	€
Bijdragen eigen projecten	242.875	514.640
Vrijval nog te betalen eigen projectgelden	94.312	14.461
Apparaatskostenvergoedingen	490.220	416.983
Nog te besteden VMP projectgelden 2004	187.344	-
Bijdrage BUZA VMP projecten	4.416.392	4.420.243
Bijdrage BUZA Educatie, voorlichting en fondsenwerving	247.358	204.757
Bankrenten	41.736	20.421
Bijdrage CNV Vakcentrale	79.000	75.000
Totaal	5.799.237	5.666.505

Op het gebied van projecten, programma's en campagnes werken het CNV en CNV Internationaal intensief samen met andere organisaties, zowel nationaal als internationaal.

Amnesty International

CNV Internationaal onderhoudt nauw contact met de contactpersoon bij Amnesty International die verantwoordelijk is voor de relaties met bedrijven.

Beroepsactie van het WVA

In het jaar 2005 zijn er intensieve contacten onderhouden met de beroepsactie van het WVA, omdat het WVA sinds het laatste congres, eind 2001, de beroepsactie extra is gaan versterken.

Birma Centrum

Met het Birma Centrum wordt samengewerkt met betrekking tot acties gericht op het ontmoedigen van de aanwezigheid van het Nederlandse bedrijfsleven in Birma.

CESAL

CNV Internationaal steunt samen met de nationale ontwikkelingsorganisatie CESAL in Spanje enkele projecten in Latijns-Amerika.

CLAT-Nederland

Met CLAT-Nederland wordt samengewerkt op het terrein van (de vakbeweging in) Latijns-Amerika.

DGIS

CNV Internationaal onderhoudt contact met het Directoraat Generaal Internationale Samenwerking

EO-Wereldjournaal

CNV Internationaal sloot in 2005 een overeenkomst met de productiemaatschappij van dit EO-programma.

Festival Mundial productions

Met Festival Mundial productions is de aanwezigheid van het CNV op het festival voorbereid.

FNV Mondiaal

Met FNV Mondiaal is samengewerkt bij de voorbereidingen op verschillende gesprekken met DSI/MIJ en met Minister van Ardenne.

FMO

Het CNV is lid van de Raad van Commissarissen van de FMO, de Financieringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden.

ICCO

Het CNV is participant van ICCO en maakt deel uit van het bestuur.

ITF International Tree Fund

CNV Internationaal steunt projecten van de ITF met de CGTG in Guatemala.

Jubilee

CNV is coalitieorganisatie in de Jubilee-campagne.

MVO-Platform

CNV neemt met FNV en verschillende NGO's rond MVO actief deel aan het platform MVO.

Milleniumplatform

CNV neemt aan het Millenniumplatform.

NCDO

CNV Internationaal onderhoudt contact met de Nationale Commissie voor Internationale Samenwerking en Duurzame ontwikkeling.

Pax Christi

CNV Internationaal werkt samen met Pax Christi betreffende activiteiten gericht op het bevorderen van democratisering op Cuba.

Samenwerkende Hulp Organisaties (SHO)

CNV sloot zich aan bij de SHO-actie voor inzameling gelden voor slachtoffers van de Tsunami.

Stichting Glasnost in Cuba

CNV Internationaal werkt samen met de Stichting Glasnost op Cuba op het terrein van mensenrechten en vakbondsrechten op Cuba.

Solidariteitsstichting CLAC-Canada

CNV Internationaal voert periodiek projecten uit met fondsen van de vakcentrale CLAC in Canada.

Stichting Vluchteling

Het CNV zit in het Algemeen Bestuur van de Stichting Vluchteling.

Stop Aids Now

Het CNV heeft in 2005 projecten ingediend bij Stop Aids Now. Tot op heden zijn deze niet gehonoreerd.

Wereldburgers.nl

Samen met organisaties op het gebied van ontwikkelingssamenwerking, milieu en vluchtelingenwerk vormde het CNV het platform van Wereldburgers.nl.

Wereldsolidariteit-België

Met Wereldsolidariteit wordt samengewerkt op het terrein van projecten, maar ook op het gebied van voorlichting en draagvlakversterking.

BIJLAGE 3 - BESTUUR EN MEDEWERKERS CNV INTERNATIONAAL

Het bestuur van CNV Internationaal was in 2005 als volgt samengesteld:

Voorzitter:	Doekle Terpstra (voorzitter CNV Vakcentrale); tot mei 2005 René Paas (voorzitter CNV Vakcentrale); vanaf augustus 2005
Secretaris:	E.M. Scholte (programmaleider CNV Internationaal); tot augustus 2005
Penningmeester:	B. van Boggelen (algemeen secretaris/penningmeester CNV)
Leden:	W.J.G. Gooijers (ACOM) B. Bruggeman (algemeen secretaris CNV BedrijvenBond) H.A. van der Spek (penningmeester Hout- en Bouwbond CNV) E. W. de Jong (vice-voorzitter Onderwijsbond CNV) K. van Kortenof, plaatsvervanger (voorlichter Onderwijsbond CNV) A. Blokland (voorzitter CNV Jongeren) P. Koeslag (voorzitter CNV Publieke Zaak) R. Rotshuizen (algemeen secretaris CNV Dienstenbond) F. van Duren (Politievakorganisatie ACP) W. van Sloten (CNV Kunstenbond)

De vaste staf van CNV Internationaal bestond in 2005 uit de volgende personen:

Drs. Eva Scholte:	Bestuurscommissiesecretaris en Programmaleider (tot augustus 2005)
Drs. Floor Nelissen:	Programmamedewerker Centraal- en Oost-Europa en IC&cao
Drs. Janneke Brouwer:	Programmamedewerker Voorlichting & draagvlakversterking
Drs. Margreet Vrieling:	Beleidsmedewerker en programmamedewerker Chili/Paraguay
Ir. Suzanne Jacobs:	Programmamedewerker Latijns-Amerika (tot december 2005)
Ir. Jan Ridder:	Programmamedewerker Afrika en Mondiaal
Drs. Conny Wedda:	Programmamedewerker Azië
Betty Huaytalla-De Jong:	Secretaresse Voorlichting & draagvlakversterking en Beleid
Corita Johannes:	Secretaresse Latijns-Amerika, IC&cao en PME
Marianne Kocken:	Secretaresse Programmaleider, Afrika, Azië, Centraal- en Oost-Europa en Mondiaal:
Drs. Marius Stehouwer:	Adviseur projectmanagement
Drs. E. J. Slootweg	Bestuursadviseur Internationaal

BIJLAGE 4 - AFKORTINGENLIJST

ACV	Algemeen Christelijk Vakverbond (België)
ACOM	Algemene Christelijke Organisatie van Militairen
ACP	Algemene Christelijke Politiebond
BATU	Brotherhood of Asian Trade Unionists
CAO	Collectieve Arbeids Overeenkomst
CESAL	Centro de Estudios y Solidaridad con América Latina
CLAC	Christian Labour Association of Canada
CLAT	Central Latinoamericana de Trabajadores; Regionale Organisatie van het WVA
CNV	Christelijk Nationaal Vakverbond
DGIS	Directoraat-Generaal Internationale Samenwerking
EO	Evangelische Omroep
EU	Europese Unie
FMO	Nederlandse Financieringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden N.V.
GATS	General Agreements on Trade in Services
IBT	Instituut voor Beurzen en Tentoonstellingen
IC/cao	Internationale Collegialiteit in cao's
IAO	Internationale Arbeids Organisatie (ILO)
ICCO	Interkerkelijke Organisatie voor Ontwikkelingssamenwerking zie IAO
ILO	zie IAO
IVV	Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen
KRW	Kwaliteitsverbetering Resultaatgericht Werken
MATRA	Maatschappelijke Transformatie
MNO	Multinationale onderneming
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen
NGO	Non Gouvernementele Organisatie
ODSTA	Organisation démocratique Syndicale Des Travailleurs Africains
OESO	Organisatie voor economische samenwerking en ontwikkeling
PME	Planning, Monitoring en Evaluatie
PRSP	Poverty Reduction Strategy Paper
SER	Sociaal Economische Raad
SHO	Samenwerkende Hulp Organisaties
VERBA	Versterking Beroepsactie
VMP	Vakbondsmedefinancieringsprogramma
WTO	Wereld Handels Organisatie
WVA	Wereldverbond van de Arbeid