

Syndicale projecten van het ABVV
met de vakbonden
in Latijns-Amerika, Afrika en Azië

← WERKING • KNELPUNTEN • UITDAGINGEN • WISSELWERKING • UITWISSELING • VERRIJKING →

Onze kijk, hun kijk



ABVV



Gini Index

In de cijfers bij de landen hebben we de Gini-index weergegeven. De Gini-index geeft een idee van de verdeling van de rijkdom in een land. Bij een perfecte verdeling (iedereen heeft evenveel) is het cijfer 0. Bij een totaal ongelijke verdeling is het cijfer 100. In een land dat bijvoorbeeld 58 haalt is de rijkdom ongelijker verdeeld dan in een land dat een gini-index van 33 (België) heeft.

De Human Development Index

De HDI is een rangschikking gebaseerd op drie elementen: gezondheid (levensverwachting), scholing en de levensstandaard. Wie op nr 1 presteert het best (Noorwegen), 177^{ste} doet het slecht (Niger).

Het bruto binnenlands product per hoofd

Het bruto binnenlands product is de totale (geld)waarde van alle in een land geproduceerde goederen (en diensten) gedurende een jaar. Als we dit delen door het aantal inwoners van het land, dan weten we het bruto binnenlands product per hoofd (PPP). Dit cijfer geeft een indicatie van de koopkracht en dus de levensstandaard van het land.



In deze brochure hebben we het over de projecten die het Federaal ABVV en haar vakcentrales rechtstreeks hebben met vakbonden in het Zuiden en met gedeeltelijke overheidssubsidies van het Ministerie van Ontwikkelingssamenwerking. Uiteraard weten we dat er binnen onze vakbond, en bij uitbreiding de socialistische beweging, veel meer initiatieven van internationale solidariteit bestaan: van gewesten en afdelingen die via de ngo FOS (www.fos-socsol.be) of Solso (www.solso.be) of andere regionale overheidssubsidies werken, tot ziekenhuisbedden en computers voor Cuba georganiseerd door délégués,... We konden ze hier niet allemaal vermelden, maar we zijn er wel even trots op, elk steentje draagt bij tot onze droom van een wereldwijde syndicale tegenmacht.

COLOFON

Man/vrouw

Om de teksten niet onnodig lang te maken gebruiken we bij verwijzingen naar personen, functies enz. meestal alleen de mannelijke vorm. Uiteraard hebben deze termen zowel betrekking op mannen als op vrouwen!

v.u. Rudy De Leeuw, Hoogstraat 42, 1000 Brussel

Vormgeving Stefan Loeckx / Quasi

Projectcoördinatie Koen de Visscher

© April 2008. Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst en illustraties uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Het ABVV, via haar vzw ISVI, is sinds 2003 erkend als één van de essentiële actoren in de Belgische ontwikkelingssamenwerking. Dit betekent dat we financiële middelen krijgen van de Belgische Overheid (85%). Samen met de eigen bijdrage van 15% lanceren we projecten in de vier uithoeken van de planeet.

De dienst Syndicale Samenwerking met het Zuiden van het Federaal ABVV coördineert de projecten.

Je kan ons contacteren op het telefoonnummer 02 289 08 61 of via e-mail projectenZuiden@abvv.be



Syndicale Samenwerking met het Zuiden | Coopération Syndicale avec le Sud
Trade Union Cooperation with the South | Cooperación Sindical con el Sur

ISVI-IFSI | Hoogstraat 42 Rue Haute | Brussel 1000 Bruxelles
Tel. +32 2 289.08.60 | fax: +32 2 550.14.09 | www.abvv.be

Solidariteit gaat over de hele wereld

Vakbonden zijn ontstaan uit het gevoel dat we samen veel sterker zijn dan alleen. Ze zijn gegroeid uit een diep gevoel van solidariteit met onze collega's op de werkvloer, maar ook met collega's aan de andere kant van de wereld. Het ABVV steunt vakbonden in het zuiden om het heft in handen te nemen. Het is niet zo dat we de mensen in het Zuiden gaan organiseren, dat moeten ze zelf doen. Zoals hier komt het ook daar vanuit de basis. Het ABVV en haar vakcentrales ondersteunen hun werking. We proberen hun organisatie te versterken. We geven hen suggesties, delen onze ervaringen en bekijken samen hoe we iets concreets kunnen bereiken.

Al heel vroeg ging het kapitalisme internationaal en probeerde het de werknemers van verschillende landen of regio's tegen elkaar op te zetten. Werknemers in het Zuiden, Latijns-Amerika, Azië en Afrika - zijn vaak makkelijke slachtoffers van het internationale kapitaal. Tegen de al vroeg en wereldwijd goed georganiseerde werkgeverskoepels moeten ook vakbonden zich internationaal organiseren en een sterke tegenmacht vormen.

Daarom steunt het ABVV en haar vakcentrales met vele van haar lokale en (inter)gewestelijke afdelingen de inspanningen van werknemers in het Zuiden om zich te verenigen en zo een blok te vormen tegen het geglobaliseerde kapitaal. We doen dat ook uit de grond van ons hart, omdat het in het hart van een vakbondsmens ligt om solidair te zijn met wie onderdrukt, uitgebuit en gekleineerd wordt.

Het ABVV lag mee aan de basis van de oprichting van het EVV (Europees Vakverbond) en van het IVVV (het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen). Mede door haar goede relaties met vakbonden over heel de wereld en haar stuwende kracht werd het IVVV twee jaar geleden omgevormd tot het IVV (Internationaal Vakverbond), zodat we nu niet alleen in Europa één grote vakbondskoepel hebben, maar ook op internationaal niveau.

In deze brochure willen we je een overzicht geven van wat we doen. Van hoe we in Kenia, Malawi, Benin, Rwanda, Congo, Colombia, Cuba, Peru, Zambia, Zuid-Afrika, Palestina en India aan de slag gaan. Van hoe we mensenrechten afwegen tegen de opportuniteiten in China. Je leest hoe Afrikaanse landen ten strijde trekken tegen de AIDS/HIV-besmetting. De discriminatie, de sociale en financiële problemen die de besmetting met zich meebrengt en de schade aan de ontwikkeling van een land zijn niet te overzien. Vakbondsleden die elke week weer kameraden begraven kunnen niet anders dan er tegen vechten en actie ondernemen. Je leest hoe we in Latijns Amerika onze partners helpen om sterk te staan tegen het antivakbondsgeweld, of hoe ze zich in Peru proberen te decentraliseren. Hoe veiligheid en gezondheid er aangepakt wordt. Je leest hoe we de Cubaanse vakbond een handje kunnen toesteken.

We bieden je ook een blik op onze werking in landen als Rwanda en Congo, waar conflicten hebben gewoed en de vakbonden hun hoognodige werk weer kunnen opnemen. In Benin steunen we de organisatie van werknemers die in de informele sector worden uitgebuit en moeten vechten voor een beetje zekerheid en veiligheid.

We geven je ook onze visie en onze manier van werken mee. De uitdagingen zijn groot maar boeiend. We stappen niet zomaar in avonturen, we proberen structureel, duurzaam en professioneel te werk te gaan. Af en toe moeten we bijsturen, zoals in India.

We hopen dat je met deze brochure een beter inzicht krijgt in wat wij allemaal samen nog kunnen betekenen in de wereld en dat je ook lokaal, in je bedrijf, in je regio, in je gewest, de handen uit de mouwen steekt.

Gezamenlijke strijd:

sterke vakbonden in het Zuiden maken ons sterker

Het ABVV heeft een sterke werking in het Zuiden, jullie steunen heel wat organisaties in Afrika en Latijns Amerika en Azië. Waarom doet een vakbond dat nu, is dat geen werk voor ontwikkelingsorganisaties, voor NGOs?

Er zijn twee grote redenen. De syndicale beweging is altijd al internationalistisch geweest. Dat is niet alleen een traditie, het is gewoon vanzelfsprekend voor ons. We zijn ervan overtuigd dat het Noorden het Zuiden niet mag laten vallen, het gaat tenslotte over een globale strijd, niet die tussen noord en zuid, maar die tussen klassen, tussen arm en rijk, tussen emancipatie van werknemers en uitbuiting. ... We waren als ABVV al van bij het begin betrokken bij het EVV (het Europees vakverbond) en het IVVV (het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen). Toen die samenwerking kort na de oorlog is ontstaan was het om internationaal te gaan samenwerken. En die motivatie blijft meer dan ooit staan.

En de tweede reden?

Delokalisatie, uitbuiting, flexibilisering, dagcontracten (als die er al zijn), het werken in een informele sector, ze vormen de harde realiteit in het Zuiden. We zijn het aan onszelf verplicht om daar tegen op te treden en de arbeiders in het Zuiden hun rechten te laten opeisen. Er is in die zin een eigenbelang bij betrokken, door hen te versterken, maken we onszelf ook sterker. We verliezen hier werk omdat de mensen daar uitgebuit worden, dus als zij het beter krijgen en betere arbeidsvoorwaarden krijgen, dan is dat ook goed voor ons. Daarom is het van belang dat er in het Zuiden ook een syndicale tegenmacht ontstaat. Zo kunnen we de werknemers overal ter wereld sterker maken en de 'race to the bottom' tegen gaan.

Is dat niet moeilijk van hieruit te organiseren?

Wij organiseren werknemers in het Zuiden niet zelf. Dat kan ook niet, dat moet van onderuit komen, vanuit de basis. We geven een duwtje in de rug zodat ze kunnen uitvoeren wat zij willen bereiken. Wij gaan hen niet opleggen wat ze moeten doen. Wij kunnen hen alleen ondersteunen en hun werking en organisatie proberen te versterken. Met onze ervaring kunnen we hier en daar tussenkomen en suggesties doen hoe het anders ook zou kunnen. We brengen onze lange ervaring in en bekijken samen hoe je iets kan bereiken. Het ontbreekt hen vaak niet aan dromen en doelen, maar wij hebben wat meer ervaring om van die droom

Voor ons gaat het om menselijke waarden, dat is de eerste reden waarom we dat doen. Mensen hebben recht op werk, op menswaardig werk. En daarvoor doen we het.

ook iets te maken; hoe je er naartoe werkt is ook belangrijk. We staan sterk hier in België en ze gebruiken ons vaak als een voorbeeld, dan moeten we ook de anderen helpen. Maar ze moeten het wel zelf in handen nemen, dat kunnen wij niet voor hen doen.

Vaak gaat het over dingen die je hier niet echt met een vakbond zou associëren.

Dat is waar, maar laat me je een voorbeeld geven. Ik was niet zo lang geleden in Rwanda en dat heeft me persoonlijk heel erg aangegrepen. We werken daar vooral rond veiligheid en gezondheid en je ziet hoe mensen zonder een basisuitrusting - handschoenen, schoenen, helmen - moeten werken in risicovolle omstandigheden. Daar kan je iets aan doen, dan ga je actie voeren. Maar er zijn ook andere

omstandigheden die de veiligheid beïnvloeden. Neem nu de vrouwen die in de theeplantages werken. Ze hebben hun kleinste kinderen bij als ze de theebladeren komen plukken, want ze kunnen die niet zomaar achterlaten. Die kinderen hebben ze op hun rug of buik hangen, dat hindert hen in hun werk, ze gaan nooit zoveel werk kunnen uitvoeren. Soms zorgt een wat ouder kind dan voor de jongste aan de rand van het theeveld, maar dan kan dat ouder kind niet naar school. Dan ga je denken, wat kunnen we daaraan doen? Misschien een crèche opstarten? Het is simpel, als die 200 vrouwen elk tien cent bijdragen, dan kunnen ze misschien babysitters in dienst nemen om voor de jongste

kinderen te zorgen. Ze worden productiever, zo hebben ze ook meer inkomen en kunnen ze groeien in hun job. De oudere kinderen kunnen naar school om hun toekomst te verzekeren. Zo'n structurele maatregelen zijn ook vakbondswerk bij uitstek. Hier bij ons is het vroeger net zo gegaan, het gaat om het samen sterker zijn dan alleen, het is zo dat de mutualiteiten ontstaan zijn, je bent solidair en lost je problemen samen op.

Sommige van de landen waarin je werkt – Rwanda, Congo – zijn eerder verscheurd, hoe doe je dat om de arbeiders te verenigen?

We hebben gezien dat er in de landen rond de grote meren heel wat minder onenigheid of conflict is wanneer vakbonden samen zitten. In Congo bleven de vakbonden met elkaar praten

gedurende de periode dat het land verdeeld was, ook met deze in de buurlanden, ongeacht de grensconflicten en burgeroorlogen. Uiteindelijk hebben ze een gemeenschappelijk doel en een gelijkaardige werking. Een vakbond is er voor alle werknemers, ongeacht hun etnische afkomst, geloof, geslacht, of seksuele voorkeur,...

Wat zijn de prioriteiten in het zuiden?

Veel van onze partners werken rond veiligheid en gezondheid, dat is ook nodig. Wat we ook op wereldschaal heel erg nodig hebben, denken we, is dat de representativiteit van de vakbonden moet worden uitgebreid. We moeten er voor zorgen dat de vakbonden representatief zijn. Vaak zijn ze nogal versplinterd, zijn er vele (bedrijfs)vakbonden, dus moeten we inzetten op grotere structuren en samenwerkingsverbanden. We moeten er de goede uitpikken en die sterker proberen te maken in hun organisatie. Ook de werkgevers hebben dat nodig, naarmate een bedrijf groeit is er een behoefte om vertegenwoordigers te hebben waarmee je kan praten. Je kan er niet omheen, een bedrijf gaat niet alleen om geld, maar ook om mensen... Dus geloven we er ook in dat eens de economische heropleving eraan komt, de bonden sterk zullen groeien. De werknemers willen hun deel van de koek. Daarnaast moeten we de omstandigheden creëren die dat mogelijk maken, en samen iets doen aan het overdonderende aids-probleem in zuidelijk Afrika.

En liever vroeger dan later?

Natuurlijk, we doen iets waarmee we denken een verschil te kunnen maken. Wat belangrijk is, is dat het samen gebeurt, dat we structureel tewerk gaan, eerder op middellange termijn werken. Voor ons gaat het om de oorzaken van armoede en uitbuiting aan te pakken, niet de symptomen. We gaan niet aan liefdadigheid doen. Het gebeurt wel eens dat we aan een vorm van noodhulp doen, in uitzonderlijke gevallen. Na de tsunami zijn we onze partners daar ook gaan bijstaan, en in Peru hebben de bouwvakarbeiders hun landgenoten geholpen bij de wederopbouw na de aardbeving. Maar ons eerste doel is de mensen te emanciperen, niet hen noodhulp te geven. We zijn van het principe dat, om de mensen te helpen, je ze beter leert vissen dan hen vissen te geven. Op langere termijn heb je dan veel betere resultaten. Als we ergens computers geven dan is dat niet omdat we computers willen geven voor om het even wat, dat is omdat het kadert in een idee dat we hebben, en de syndicalisten de middelen willen geven om grote afstanden te overbruggen en makkelijker in contact te blijven met elkaar, om de ledenadministratie bij te houden, de cao's, de wetgeving, de rechtspraak te inventariseren om de toepassing in de praktijk beter op te volgen... We moeten duurzaam werken en op termijn durven investeren. Steeds in overleg. Omdat je op die manier rekening houdt met allerlei

gevoeligheden. Dat je de mensen bij de besluitvorming betreft betekent dat het iets trager van de grond komt, dat het wat langer duurt voor je de eerste resultaten hebt, maar het betekent ook meestal dat het blijft duren, dat je resultaten niet na een paar jaar teniet zijn gedaan.

Ben je optimistisch?

Natuurlijk ben ik optimistisch. Weet je waarom? Omdat de mensen in het Zuiden optimistisch zijn. Defaitisme heeft nooit tot iets geleid, je moet optimistisch zijn. Je weet dat je, wanneer je een CAO afsluit weer een stukje gewonnen hebt. Dan heb je weer wat meer solidariteit binnengehaald, dan is er wat minder onrecht. Dan ben je weer iets dichterbij je doel, en daar put je optimisme uit. Als zij het zien zitten, hebben wij geen enkele reden om daaraan te twijfelen. In een mondiale samenleving is het van belang dat ook de syndicale beweging globaal is, dat dit netwerk wat we uitbouwen op termijn even geglobaliseerd is als het netwerk dat het internationale kapitaal heeft uitgebouwd. Maar er is nog veel werk aan de winkel. De strijd om een rechtvaardige wereld is nog altijd niet gewonnen. Hier niet, en in het Zuiden niet. We moeten er blijven voor gaan, elke dag, de strijd is nooit gedaan.

Daniel Van Daele is federaal secretaris van het ABVV.

In die functie overziet hij de internationale samenwerking van het ABVV, en dan vooral Franstalig Afrika.





Aids is ook een vakbondsprobleem

Een maatschappij of een land kan zich niet ontwikkelen indien de bevolking lijdt onder ziekten, wanneer de sterkste armen het eerst het loodje leggen en hun kinderen alleen achterblijven. Afrika wordt al jaren getroffen door hiv en aids. Een enorme economische en sociale terugslag is het gevolg. Vooral de zwakken zijn het slachtoffer: de arbeiders, de kinderen van de zieken en de wezen. Arbeiders worden aan de deur gezet omdat ze niet meer productief genoeg zijn, na hun gezondheid verliezen ze ook hun inkomen.

Wanneer de samenleving uiteenvalt doordat de vele sterfgevallen onder jonge volwassenen de economie ontwrichten, is het moeilijk voor je rechten op te komen. Vakbonden worstelen in Afrika met continuïteit, discriminatie, onzekerheid en familiale drama's. Bedrijven vinden geen geschoold personeel en verliezen ervaren krachten. Meer dan de helft van de door hiv besmette Afrikanen behoort tot de meest actieve bevolkingsgroep, tussen 25 en 49 jaar. Het is belangrijk dat de vakbond mee op de barricaden staat tegen wat het sociale weefsel en de economie ontwricht. De preventie van hiv en aids, en de zorg voor de slachtoffers, zijn een prioriteit.

In Afrika leeft een tiende van de wereldbevolking, maar 68% van de door hiv geïnfecteerde mensen zijn Afrikanen. Ongeveer 90% van de kinderen die door hiv besmet zijn, komen uit Afrika. Het aantal aidswezen wordt op 11,4 miljoen geschat. De speciale organisatie van de Verenigde Naties UNAIDS rekende uit dat in 2007 nog eens 2,5 miljoen mensen in Afrika geïnfecteerd werden met hiv. Dat brengt het wereldtotaal op 33 miljoen. In Zuidelijk Afrika is 16% van de bevolking besmet, dat is zowat één persoon op zes (in België gaat het om één persoon op twee- tot vijfhonderd). Ten zuiden van de Sahara is aids de voornaamste doodsoorzaak. Wereldwijd stierven in 2007 ruim 2,1 miljoen volwassenen en kinderen aan de gevolgen van aids, 1,6 miljoen daarvan in Afrika. Het virus treft in Afrika vooral de vrouwen (61% van de geïnfecteerden). Vaak zijn zij het slachtoffer van seksueel geweld.

De lichtpuntjes zijn bescheiden. Volgens UNAIDS is stilaan een bovengrens bereikt en stijgt het percentage niet echt meer, tenzij nog lichtjes in Mozambique. Recente rapporten zijn iets optimistischer over het risicogedrag. Steeds

meer jonge mensen beseffen het gevaar en nemen minder partners of beschermen zich beter en meer dan vroeger. Maar volgens UNAIDS neemt het risicogedrag nog toe in bijvoorbeeld Rwanda, Uganda en Kameroen.

Toch is er weinig reden tot feesten. Toen in 2005 UNAIDS drie mogelijke scenario's bekeek voor de problematiek van hiv en aids, kwam ze tot de conclusie dat mits een goede aanpak tot 43 miljoen nieuwe besmettingen kunnen worden vermeden in de komende twintig jaar. Ook in het beste geval zal in de toekomst één Afrikaan op twintig besmet zijn met hiv.

Aids versterkt alle socio-economische ongelijkheden op een dramatische wijze. Wie het al minder goed heeft, is veel kwetsbaarder en heeft veel minder kans op een goede en betaalbare behandeling. Vakbonden zetten zich in het Zuiden steeds meer in om die ongelijkheid tegen te gaan, ook op de werkvloer en met behulp van de arbeiders zelf. Onze werking in Zuidelijk Afrika is grotendeels daarop gebaseerd.





Uni Africa

Een netwerk van Afrikaanse landen uit de grond stampen

Hiv en aids hou je niet tegen aan de bedrijfspoort en ook niet aan de grens. Het probleem kan alleen aangepakt worden door grensoverschrijdende actie. Onze partners in Afrika hebben er belang bij hun ervaringen en technieken te delen met collega's en elkaar tot steun te zijn. Vandaar dat het ABVV de komende vijf jaar een netwerk van vakbondsorganisaties uit 16 Afrikaanse landen helpt ervaringen uit te wisselen, om samen sterker te staan.

De sterkst georganiseerde landen met veel ervaring in de vakbondswerking rond de hiv-problematiek— zoals Zuid Afrika - kunnen "beginners" zoals Kenia een hand toesteken. Het middelpunt van ons netwerk ligt in Zambia, waar het hoofdkantoor van UNI-Africa gevestigd is. Zambia is een land dat harde klappen kreeg. Zeventien procent van haar inwoners is drager van het virus.

In de eerste plaats wordt het werk concreet gemaakt door kaderakkoorden af te dwingen bij bedrijven die in verschillende landen vestigingen hebben. Zo zijn er Zuid-Afrikaanse supermarktketens die in de hele regio actief zijn, maar in elk land een ander beleid voeren. Het is de bedoeling "goede voorbeelden" uit te voeren via die internationale bedrijven, en meteen een inspirerend voorbeeld te geven aan de lokale ondernemingen.

Zo zal het netwerk de opleiding van "peer educators" (zie pagina 9) gezamenlijk bekijken. Ook wil het er voor ijveren dat zoveel mogelijk mensen zich laten onderzoeken op vrijwillige basis.

Zal het onderzoek vertrouwelijk blijven? Worden werknemers niet direct ontslagen als ze positief blijken te zijn? Daar wil men over waken. Andere doelstellingen zijn een doeltreffender verzekering, meer verzorging en betere verspreiding van aidsremmende medicijnen.



Zambia

- 752.614 km² (22,8 maal België)
- 11.5 miljoen inwoners (iets meer dan België)
- Hoofdstad: Lusaka
- Brussel - Lusaka: 7721 km
- Officiële talen: Frans, Engels en 70 lokale talen
- Human Development Index: 161 (België 17^e)
- Gini-index: 42.1 (België 33)
- Armoedeindex: 90 (België 17)
- Productie per Hoofd (PPP): 1000 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 39 jaar
- Ongeletterd: 20%
- % mensen die rond komen met minder dan 2 dollar per dag: 87,4%:



De Engelstalige Afrikaanse landen zullen zich bij het netwerk aansluiten. Het gaat om Kenia, Lesotho, Zuid-Afrika, Zambia, Zimbabwe en Malawi.

Partners

Dit project wordt gesteund door BBTk, de Bond voor Bedienden, Technici en Kaders van het ABVV. De partner UNI-Africa groepeerdt dienstenvakbonden in de betrokken landen. UNI-Africa is de Afrikaanse afdeling van UNI, Union Network International, de wereldfederatie van dienstenvakbonden.

www.union-network.org

Zuid-Afrika

Iedere zaterdag begraven we onze kameraden

Veel mijnwerkers in Zuid-Afrika zijn maanden van huis. Vaak komen ze uit de vroegere thuislanden, honderden kilometers weg. Ze leven in primitieve barakken nabij de mijnen of bouwerven. Je ziet naast hun slaapkampen ook steeds andere kampen opgebouwd worden: die van de sekswerksters. Het is geen wonder dat de vakbond zich met de aids-problematiek gaat bezighouden.

"Het is duidelijk waarom in Zuid-Afrika een vakbond met aids begaan is", zegt Lieven Vanhoutte van de Algemene Centrale. "Elke zaterdag komen de vakbondsmensen samen om vrienden en medewerkers te begraven die aan de ziekte zijn bezweken. Dat hou je niet lang uit zonder er zelf iets aan te willen doen".

In Zuid-Afrika zijn de mijnwerkers en bouwvakkers samen verenigd in een vakbond, de National Union of Mineworkers (NUM). Ze werken er met "peer educators" (zie kader). Die mensen, die dikwijls zelf hiv-aids patient zijn, hebben al een heel traject van besmetting en ziekte achter de rug, en zijn heel sterk in het overtuigen van mensen.

Een probleem van het werken met peer educators is de continuïteit. Zo werden er 350 peer educators opgeleid voor ons project in Zuid-Afrika. Daarvan zijn er nog 250 actief. Ze hebben zelf hiv en sterven jong. Amper een derde van de peer educators gaat effectief lange tijd door, de meesten halen hun 35^{ste} levensjaar niet. De opleiding wordt zo een zeer arbeidsintensieve en dure zaak.

"Vrouwen in Zuid-Afrika hebben vier keer meer kans HIV op te lopen dan mannen".

Zuid-Afrikaanse werkgevers zijn wel gevoelig voor het probleem. Als ze mensen opleiden die snel overlijden, is dat ook niet goed voor hen. Vandaar dat sommige peer educators door de werkgever worden betaald en in de bedrijven vrij kunnen werken. Het is meteen een manier voor de vakbond om voet aan de grond te krijgen en het vakbondswerk te kunnen opstarten.

De Zuid-Afrikaanse realiteit maakt het informeren van mensen ook heel ingewikkeld. Folders en brochures moeten telkens weer in 16 verschillende talen worden gedrukt, anders kunnen de mensen het niet lezen en schieten we ons doel voorbij. Arbeiders komen uit het hele land. Meer en meer worden de fabrieken en mijnsites bevolkt door arbeiders uit andere delen van Afrika.

Zuid-Afrika is een van de landen waar het meest wordt geïnvesteerd in preventie van aids. Condooms worden wijd en zijd gratis verspreid. Toch blijft het land met één van de allerhoogste hiv-cijfers opgescheept. Ongeveer een vijfde van de bevolking is besmet.



Zuid-Afrika

- 1.219.000 km² (37 maal België)
- 44 miljoen inwoners (4,4 x België)
- Hoofdstad: Pretoria
- Brussel – Johannesburg: 8871 km
- Officiële talen: Engels, Afrikaans, Zulu, Xhosa,
- Human Development Index: 120 (België 17e)
- Gini-index: 57,8 (België 33)
- Armoedeindex: 47 (België 13)
- Productie per Hoofd (PPP): 10.960 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 47-49 jaar
- Aidsverspreiding: 18,8 % (België 0,3%)
- Ongeletterd: 13,6%
- % mensen die rond komen met minder dan 2 dollar per dag: 34,1%:

Partners

De National Union of Mineworkers (NUM) is partner van de Algemene Centrale van het ABVV. De NUM verenigt zowel mijnwerkers als bouwvakkers. Veel grote bouwerven bevinden zich in de buurt van de mijnsites. De Num telt ongeveer 270.536 leden en is daarmee veruit de grootste vakcentrale van COSATU (Congress of South African Trade Unions). (www.num.org.za)

Er loopt ook een project met SACTWU (South African Clothing and Textile Workers Union). Ze hebben een partnerschap met de vakcentrale TKD (Textiel, Kleding en Diamant) van het ABVV. Met zijn 110.216 leden is het eveneens de grootste vakcentrale van zijn sector in Zuid-Afrika. (www.sactwuaidproject.org.za)

Peer educators

Opvoeden tussen gelijken

Een beproefde methode om te informeren over de preventie en behandeling van hiv en aids is die van de "peer educators". Vrij vertaald: gelijken-opvoeders. Mensen die zelf in de realiteit staan, hebben meer recht van spreken én ze boeken meer succes.

Het idee is dat niemand met een opgeheven vingertje gaat zwaaien om aan de mensen te zeggen wat ze allemaal verkeerd doen of verkeerd gedaan hebben. Eerder werd die manier van werken al gebruikt om drugsverslaafden van hun verslaving af te helpen. Onderzoek toont aan dat 33% van de mensen die door peer educators worden begeleid, hun gedrag aanpassen.

Dat de mensen uit de risicogroepen niet worden veroordeeld, maar het allemaal te horen krijgen van iemand die in hetzelfde schuitje zit, biedt voordelen. Wie met de vinger gewezen wordt (of die indruk krijgt), gaat zich al snel verdedigen en afzetten tegen degenen die 'het allemaal beter weten', in dit geval de rijke blanke, de gestudeerde dokter, of de verre internationale instelling.

Bij "peer education" komen de mensen die vorming geven uit de groep zelf. Daardoor kunnen ze beter argumenteren en worden ze sneller geloofd. Zij weten hoe de cultuur van de groep in mekaar zit en hoe je verandering kunt teweeg-

brengen. Vaak gaat het er omzichtig aan toe en maakt de "peer educator" een lange omweg om tot het thema te komen dat anders misschien taboe zou zijn.

De "opvoeders" worden getraind om gewoontes, irrationele geloofsinhoud (bijgeloof, tovenarij) of normen te veranderen. Met onze westerse foldertjes en professoren afkomen helpt niet als een deel van de bevolking en de machtshebbers nog steeds gelooft (of wil doen geloven) dat aids of hiv nog wel meevalt en eerder een straf is van de goden of een uitvindsel van blanken dan een gevolg van gedragingen of hygiënische omstandigheden. Eigen mensen zijn best geplaatst om misvattingen tegen te spreken.

De "peer educators" worden gerekruteerd uit de samenleving of de buurt zelf, uit het bedrijf of uit de vakbond. Ze zetten het programma zelf mee op en werken zich in na een opleiding. Het helpt wanneer ze ook geïntegreerd zijn in andere organisaties zoals gezondheidszorg, ontwikkelingsorganisaties of zoals in ons geval, de vakbond. Onkosten worden terugbetaald. De meesten zien het overigens als een dienst aan de gemeenschap. Dikwijls hebben ze zelf de ziekte te pakken. Veel organisatoren van peer educators-programma's kampen met het probleem van de continuïteit. De ziekte maakt dat ze snel moet afhaken of veel te vroeg overlijden.



Malawi

Hotels, vrouwenrechten en hiv/aids

Malawi is een arm land in zuidelijk Afrika, waar de mensen voornamelijk van de landbouw leven. De economische ontwikkeling verloopt met horten en stoten. Een groeisector is het toerisme. De horeca en de hotelsector zullen in de ontwikkeling een belangrijke rol spelen.

In een land als Malawi is de sector van de hotels en de restaurants nog moeilijker te organiseren dan bij ons. Zwartwerk, onregelmatige uren, flexibiliteit, lage lonen... Het is schering en inslag. De horecawerkers zitten verspreid over kleine bedrijfjes in het hele land. Ze bereiken is geen sinecure als je geen toerist in een 4x4 bent. Na de aanslagen van 11 september 2001 brak een crisis uit in de prille toerismesector. Vliegtuigen kwamen bijna leeg aan. Hotels gingen over de kop. De getroffen werknemers hadden nauwelijks rechten. Er is een wetgevend kader in Malawi, maar dit doen respecteren is niet gemakkelijk. Geen gasten, geen werk, zo simpel was het.

Deze crisis kwam bovenop de problemen die sowieso al typisch waren voor de sector. Vrouwen worden niet als gelijkwaardig beschouwd. Dienstvaardigheid en vriendelijkheid doen hen ten prooi vallen aan seksuele uitbuiting en geweld. Niet alleen vanwege de baas, overigens. Waar hotels opduiken, steekt ook de prostitutie de kop op. De werknemers ontsnappen daar niet aan, ook al omdat ze vaak heel lang van huis weg zijn. In Malawi is een kwart van de bevolking besmet met hiv of is aidslijder. De cijfers zijn nog dramatischer onder de vrouwen in de toeristische sector.

Ondanks de vele campagnes zijn er nog veel mensen die niet echt weten wat aids is, die er nog steeds hekserij of westerse complotten in zien. Voor de vakbond is het een zaak om haar leden en de arbeiders te informeren over de realiteit van hiv en aids en over de wetgeving. Ze proberen dan ook hun pijlen te richten op het werven van leden, het afsluiten van cao's, het informeren over hiv/aids en over de rechten van de vrouwen.



Malawi

- 94.000 km² (2,9 maal België)
- 13,6 miljoen inwoners (1,3 maal België)
- Hoofdstad: Lilongwe
- Brussel – Lilongwe: 7800 km
- Taal: Chichewa (57%) en Engels
- Human Development Index: 164 (België 17e)
- Gini-index: 50.3 (België 33)
- Productie per hoofd: 600 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 42,9 jaar
- Ongeletterd: 37%
- Arm: 53%



Wat te doen? Vrijwilligerswerk

Er wordt hard gewerkt in de vakbond in Malawi, maar meestal door vrijwilligers. Als je de problemen van de uitbuiting probeert tegen te gaan buiten je uren, dan wil dat zeggen dat je na je dagtaak van 12 uur nog de boer op moet. Van je onderbetaalde job ga je naar het onbetaalde vrijwilligerswerk.

In de hotel- en horecasector werken de mensen ook niet allemaal samen, ze zitten vaak verspreid over het hele land. De vakbond stuurt propagandisten om de mensen te informeren over de wetgeving en over wat de vakbond voor hen kan doen, maar de vakbondsmensen worden natuurlijk niet in elk hotelresort door vriendelijke hostesses en met een welkomstdrankje ontvangen.

Volgens de wetgeving hebben de mensen recht op die informatie, maar lang niet iedereen is daarvan op de hoogte. De vakbond heeft zich nu in de drie belangrijkste steden gevestigd en werkt met part-time propagandisten zodat er toch al wat meer stabiliteit is in de werking.

De Algemeen Secretaris, een vrouw, is de enige die in vast dienstverband voor de vakbond werkt. Alle collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's) worden door haar onderhandeld en ondertekend.



Aids en hiv in Malawi

(in % van de bevolking)

Zuiden	24%
Centrum	17 %
Noorden	18.9%
In de steden	22.5%
Op het platteland	10.7%

Onze partner

Onze partner in Malawi is de **Hotel Food Processing and Catering Workers Union (HFPCWU)**. Uiteraard werkt deze vakbond nauw samen met de **Centrale Voeding-Horeca-Diensten (Horval)** van het ABVV. De HFPCWU is een van de dertien vakcentrales van de **Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)**.

Soms vind je je partners na grondig studiewerk. Soms verloopt het helemaal anders:

Tijdens een syndicaal bezoek aan Malawi sprak de chefkok van het hotel onze delegatie aan.

Hij had zelf een vakbond opgericht en vertelde over de problemen en uitdagingen die ze hadden in Malawi. Heel herkenbaar allemaal voor ons. Het werd een lang gesprek en het resultaat is dat de Centrale Voeding – Horeca - Diensten van het ABVV in Malawi nu de hotel- en voedingsvakbond steunt. Het toeval is soms toch een goede raadgever.

De campagne in Malawi is ongeloofelijk goed gestart. Na een jaar was het ledenaantal met 100% gestegen. Een opsteker.

Maar in het derde jaar waren ze weer meer dan driekwart van hun leden kwijt. Hotels gaan immers snel failliet, stoppen, worden naar andere streken overgebracht, ontslaan hun werknemers makkelijk en aids doodt vele werknemers in de sector.

Als er al eens een goede delegee is, dan wordt die vaak gepromoveerd... of ontslagen... en begint het werk opnieuw van vooraf aan. Er zit niets anders op dan het hoge verloop op te vangen door permanent campagne te voeren.

Kenia

Op de werkvloer ijveren tegen aidsdiscriminatie

Mensen die lijden aan aids of besmet zijn met het hiv-virus worden over de hele wereld gediscrimineerd. De Keniaanse Metaalbond heeft van dit probleem een van zijn voornaamste strijdpunten gemaakt. De werkvloer is een goede plek om met preventie en zorg te beginnen. De vorming begint bij de vakbondsleiding.

In een land als Kenia, dat zo zwaar getroffen is door het hiv-virus (zie kader), lijkt het evident dat ook de vakbond actie onderneemt. Toch heeft het een tijd geduurd. Dat had te maken met het fenomeen dat in Kenia verschillende maatschappelijke bewegingen verweven zijn met elkaar. De religie is er heel prominent aanwezig, ook binnen de vakbondsleiding. Dan is de rationele benadering van het hiv-vraagstuk ver weg.

Een van de bepalende factoren voor de resultaten van de behandeling is het feit dat ze op tijd en stond moet gebeuren, een notie die in Afrika wat vreemd is aan de cultuur. Het op vaste tijdstippen innemen van de medicijnen is nog het best te organiseren in de fabriek. Bovendien rekent men voor de informatie en preventie op een domino-effect. De ene spoort de andere aan, niet alleen op het werk, maar ook thuis, onder familie en vrienden. In de cao's probeert de vakbond ook afspraken vast te leggen over behandeling en preventie. Dat lukt aardig, want uiteindelijk is het ook in het voordeel van de werkgevers. Net als in Zuid-Afrika steunen die de inspanningen tegen aids en hiv, omdat ze aan die gesel te veel opgeleide arbeiders verliezen. In ieder geval wil men af van de oude (en nog steeds in gebruik zijnde) vorm van "preventie" vanwege de werkgever: de zieke aan de deur zetten en aan zijn of haar lot overlaten.

Het project met de Keniaanse metaalvakbond KEWU gaat net over de aids-problematiek op de werkvloer, over het vertrouwen winnen bij de arbeiders, de zorg organiseren en vooral duidelijke afspraken maken. De arbeiders zijn bang dat ze hun werk kwijtraken als een test uitwijst dat ze besmet zijn. Bovendien dreigt die persoonlijke informatie zich als een lopend vuurtje te verspreiden, zodat ze ook buiten de fabriek met de vinger gewezen worden. De totale sociale uitsluiting is dan niet ver meer af.

Het project besteedt ook veel aandacht aan de vorming van de vakbondsleiders in communicatie, onderhandelings technieken, arbeidswetgeving, ledenwerving en over hiv en aids zelf.

Het moeilijke voor ons, hier in België, is dat we soms geen idee hebben over hoe het loopt in Afrika, hoe we de cultuur en de verschillen in kunnen schatten. Zo waren we op bezoek in een bedrijf waar alles heel goed leek te gaan, een modelsituatie, één voor in het boekje. Amper enkele dagen na ons bezoek werden alle vakbondsafgevaardigden ontslagen. De Keniaanse wetgeving verbiedt dit, maar het is heel moeilijk om ze toegepast te zien in de praktijk.

Als er al een rechtszaak aangespannen wordt, tonen de werkgevers zich erg bedreven in het omkopen van rechters. Bedrijven slagen er vaak in de vonnissen op de zeer lange baan te schuiven. Uiteraard zijn de arbeiders daar de slachtoffers van. Ze beseffen ook dat ze vervangbaar zijn, dat er buiten de fabriekspoort duizenden anderen smeken om desnoods voor nog minder geld, met nog minder bescherming, te komen werken. Zolang die toestand aanhoudt ben je als vakbond heel kwetsbaar.

In Kenia zijn meer dan anderhalf miljoen volwassenen en kinderen geïnfecteerd met het hiv-virus. De meeste situeren zich in de groep van de 15- tot 49-jarigen en vooral de categorie van de 20-29 jarigen is zwaar getroffen. Laat dat nu net de mensen zijn die bij een normale gang van zaken het sterkst zijn en de economie van de samenleving dragen.



Kenia

- 582.650 km² (17,6 maal België)
- 36,9 miljoen inwoners (3,6 x België)
- Hoofdstad: Nairobi
- Brussel - Nairobi: 6554 km
- Officiële talen: Engels (naast 70 lokale talen)
- Human Development Index: 154 (België 17e)
- Gini Index 42,5 (België 33)
- Armoedeindex: 63 (België 13)
- Productie per Hoofd (PPP): 1050 \$ (België 33.000\$)
- Levensverwachting: 50 jaar (België 75-81)
- Aidsverspreiding: 6,1% (België 0,3%)
- Ongeletterd: 15%
- % mensen die rondkomen met minder dan 2 dollar per dag: 58,3%:

Jaarlijks sterven meer dan 150.000 mensen rechtstreeks of onrechtstreeks aan de gevolgen van aids. Hiv/aids is de voornaamste doodsoorzaak onder volwassenen in Kenia.

Onze partner

De **Kenya Engineering Workers' Union** (de metaalvakbond van Kenia) werd opgericht in 1959 en telt 10 afdelingen verdeeld over zes geografische zones. Tien parttime afdelingssecretarissen en 5 provinciale secretarissen zorgen er voor de permanentie. KEWU heeft een goede 5.000 leden. De metaalvakbond is een van de 26 vakcentrales die samen de **COTU (Central Organisation of Trade Unions)** (K) vormen, goed voor een 500.000 leden en ongeveer een derde van alle officiële arbeiders in Kenia. KEWU is partner van ABVV-metaal

www.cotu-kenya.org

Aidshulp-woordenboekje

Hiv- en aidspreventie heeft zijn eigen technieken en jargon. Elders leest u wat meer over hoe we met “peer educators” te werk gaan. Maar dat is niet de enige werkmethode die onder andere de vakbonden hanteren.

ABC

Het ABC van de aidspreventie staat (in het engels) voor Abstinence (onthouding), Be Faithfull (wees trouw) en Condomise (condoom-verspreiding). Een concept dat nogal westers en op christelijke waarden is geïnspireerd. De Amerikaanse regering trekt zich onder druk van fundamentalistische christelijke organisaties ook meer en meer terug uit de verspreiding en promotie van het condoomgebruik.

VCCT - Voluntary Confidential Counseling and Testing

Om een beeld te krijgen van het globale probleem is het nodig dat zoveel mogelijk mensen zich laten testen. Dat ligt vaak gevoelig. Iemand die positief wordt bevonden wordt soms verstoten, krijgt een slecht imago, ziet zijn huiselijk leven en familie verstoord en riskeert te worden ontslagen. Het is van belang dat het testen vrijwillig gebeurt en de uitslag strikt confidentieel wordt gehouden. De mensen daarvan overtuigen kan soms alleen als een vertrouwde organisatie die voor hun belangen instaat (zoals de vakbond)ze organiseert.

HBC – Home Based Care

In Afrika zijn weinig ziekenhuisbedden en veel van de zorg die aan zieke patiënten moet toegediend worden kan ook thuis gebeuren. De thuiszorg is daarom een van de prioriteiten. Mensen in de omgeving van de zieke worden opgeleid om de basiszorgen te kunnen toedienen en ondersteuning te bieden.

Home Based Care is een van de hoekstenen van de werking die we opzetten met de Zuid Afrikaanse textielvakbond SACTWU, die daarin een van de pioniers was. De vakbond organiseert intensieve training en opleiding voor vrijwillige militanten om thuiszorg aan zieke vakbondsleden en hun familie te geven.



Rwanda

Er stond alleen nog een gebouw

Er was alleen nog wat infrastructuur over. Veel van de militanten en leden waren dood of verdwenen. "De documenten waren verbrand, maar het gebouw stond er nog, en we hadden onze naam". Dat was zowat alles wat er van de vakbond Cestrar restte na de genocide in 1994.

Als je zoiets meemaakt en honderdduizenden mensen worden gedood, dan gaat het niet zomaar over. Ook nu leeft het nog elke dag in de maatschappij. Het was na "de gebeurtenissen" niet de prioriteit om een vakbond terug uit te bouwen, dat kwam pas na het eerste herstel. Maar er waren nog mensen die met de vakbond te maken hadden en zij hebben de draad weer opgenomen, in eerste instantie zonder loon en zonder leden en dus ook zonder inkomsten.

Cestrar, onze partner in Rwanda, bestaat al sinds 1985. Sinds de genocide heeft de vakbond zich kunnen herpakken. Een multi-etnische vakbond, die zijn plaats heeft gevonden in de nieuwe maatschappij die er wordt uitgebouwd. Cestrar won de voorbije sociale verkiezingen in Rwanda met glans.

"We hebben het syndicalisme opnieuw moeten uitleggen na de genocide, daar zijn we nog altijd mee bezig"

Negentig procent van de arbeiders in de steden werkt in de informele sector, waarin de mensen van kleine handeltjes leven, van wat wij klusjes zouden noemen. Op het platteland is dat bijna 100 procent. Werk dat niet gereguleerd is en niet verzekerd, en waar de deur open staat voor allerlei misbruiken. De mensen in die sector leven van dag tot dag, onzeker over wat het de volgende dag weer wordt. Vakantie, sociale verzekering, werkzekerheid of ziekteverlof horen daar uiteraard niet bij.

Het is een heel kwetsbare groep mensen, ze staan heel zwak tegenover hun werkgever en zij krijgen het meest te maken met armoede en uitbuiting. "Als we de armoede willen bestrijden, dan moeten we iets doen aan de informele sector en die "formaliseren", er een statuut aan geven en het doen respecteren", vindt Cestrar.

Veel gewone – formele - bedrijven gebruiken ook arbeiders uit de informele sector, daar wil de vakbond in de eerste plaats iets aan doen. Ze hebben het vooral op de sector van de theeplantages, theeverwerking en de bouw gemunt. In de theeplantages worden vaak "informele" arbeiders (we zouden het hier zwartwerkers noemen) ingezet op de gevaarlijkste plekken van de fabriek. Daar waar het theestof de luchtwegen het meest aantast. Daar waar de voeten het meest verwond geraken op de plantages.

Daarnaast voeren we campagnes voor veiligheid en gezondheid op bouwerven. Er wordt veel gebouwd in Rwanda, maar de omstandigheden zijn vaak hemeltergend. Mensen worden aangeworven zonder enige ervaring, maar ze hebben dat loon nodig. Er werken veel vrouwen in de bouw die als ze zwanger zijn tot de laatste dag van hun zwangerschap moeten werken om wat geld te verdienen. Het gaat dan om dagloners die hun rechten niet kennen en een speelbal worden in de handen van de werkgever. Wie protesteert kan 's anderdaags thuis blijven.



Rwanda

- 25.000 km² (0,7 maal België)
- 10 miljoen inwoners (evenveel als België)
- Hoofdstad: Kigali
- Brussel - Kigali: 6400 km
- Officiële talen: Frans, Engels en Kinyarwanda
- Human Development Index: 161 (België 17e)
- Gini-index : 45,1 (België 33)
- Productie per Hoofd (PPP): 1300 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 49 jaar
- Aidsverspreiding: 3,1% (België 0.3%)
- Ongeletterd: 30%
- % mensen die rond komen met minder dan 2 dollar per dag: 85%:

Onze partner

Cestrar (Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda) is de meest representatieve vakbond van Rwanda. Hij is gegroeid uit de vroegere eenheidsvakbond, maar vaart al sinds 1991 een onafhankelijke koers. Tussen 2003 en 2005 zette de vakbond een stap verder door zich te decentraliseren naar de regio's Cyangugu, Butare, Gysenyi, Byumba en Gitarama waardoor ze bijna in het ganse land veel dichterbij de werknemers staan. CESTRAR is partner van ABVV Federaal. www.cestrar.org

Rwanda is een van de armste landen van onze planeet. 60% van de bevolking leeft met minder dan een dollar per dag, 85% met minder dan 2 dollar per dag. Je wordt er gemiddeld 45 jaar oud. Een derde van de bevolking is ondervoed.



"Ikzelf ben in 1999 begonnen als syndicalist. Ik werkte in een theefabriek. Ik was er chef van de dienst, een soort ploegbaas, en ik kreeg al de mensen over de vloer die iets te vragen hadden. Al die persoonlijke problemen, de ene wou dit, de andere dat. Ik dacht dat het beter zou zijn dat de mensen zich verenigden en samen hun grieven en eisen en suggesties konden overbrengen aan het personeelsbeleid. Ik schreef een brief aan de baas. En misschien heeft het geholpen dat ik chef was, maar het management vond dat een goed idee. Ze waren er blij mee, want dat zou hen van veel gezeur afhelfen. Ze vonden het efficiënter dan elk probleem apart te moeten behandelen. Zo hebben we zonder veel tegenstand van het management een vakbond opgericht. Ze dachten dat het goed personeelsbeleid was. Later toen we actie voerden voor een hoger loon hebben ze ingezien dat het van hun kant een vergissing was natuurlijk."

Africain Biraboneye, coördinator van het project.

Wat is capaciteitsopbouw?

"Het gaat vooral over vorming, maar er is veel meer", zegt Africain Biraboneye, "Neem nu veiligheid en gezondheid. Onze mensen moeten niet alleen de kennis hebben over de wetgeving, de veiligheidsrisico's, hun syndicale rechten en vrijheden, ze moeten ook pamfletten schrijven, affiches uit werken en ophangen, om de mensen te informeren en hen te wijzen op de gevaren op de werkvloer.

Ze moeten kunnen uitleggen hoe het moet, wat er beter kan. Zo kunnen we leden werven. Als we leden werven hebben we ook meer geld van de bijdragen zodat we weer meer kunnen doen, meer kunnen informeren, meer vorming kunnen geven aan onze militanten. En het gaat niet alleen over geld op zich. We willen vooral op onze eigen benen kunnen staan. De financiële steun van het ABVV is heel belangrijk maar op termijn moeten we onafhankelijk kunnen zijn.

Nieuwe leden en militanten betekenen ook nieuwe kennis, nieuwe ideeën, ... We leren met elke ervaring bij om het telkens opnieuw beter te doen. En we steken heel wat op van de ervaringen van onze kameraden in andere landen, via de internationale uitwisselingen en vormingen die het ABVV project ons biedt. We leren hoe jullie vakbondsstructuur en werking in elkaar zit. Het zijn allemaal voorbeelden van capaciteitsopbouw, zo werkt dat".

Vormen in studiekringen

Vorming geven in een land zonder betaald syndicaal verlof, vergaderlokalen of geld om zich te verplaatsen. Hoe doe je dat? In Rwanda wordt de methode van de studiekringen gebruikt om mensen te vormen in veiligheid en gezondheid op het werk en hen zelf hun kennis te laten doorgeven. De bedoeling is een sneeuwbal effect op gang te brengen van informatie en sensibilisering.

Tussen de vijf en de twintig personen komen in zo'n studiekring samen, meestal 's avonds of in het weekend. De regels van het spel zijn dat er geen vormingsmedewerker of animator is. Er is wel iemand verantwoordelijk, maar die leidt de kring niet. Iedereen brengt zijn deel in de groep, neemt deel aan het debat, iedereen moet met iedereen rekening houden.

De bedoeling is dat ervaringen meegenomen worden en dat iedereen van de ervaring van de ander kan profiteren. Het zwaartepunt ligt op het zoeken van oplossingen voor bepaalde problemen die zich dagelijks voordoen op het werk.

Een sessie duurt al snel twee tot drie uur, een cyclus kan tot twintig van die sessies tellen. De techniek is populair, want ze laat toe dat de mensen van elkaar snel dingen opsteken, ze worden lokaal georganiseerd en dus hoeft je je er niet voor te verplaatsen. Ze is goedkoop en makkelijk te organiseren. Bovendien kan het op verschillende niveaus werken en worden zo vormingsmedewerkers opgeleid. Leden van de comités voor veiligheid en gezondheid en basismilitanten worden klaargestoomd voor hun taak. Het niveau past zich aan aan de deelnemers.

Democratische Republiek Congo

Zelfs tijdens de burgeroorlog bleven we praten met elkaar

Een land dat vijf jaar in een burgeroorlog verwickeld is geweest biedt niet de beste voedingsbodem voor een rustig sociaal klimaat. In de Democratische Republiek Congo (zoals Congo nu heet) maken de vakbonden zich op om een sociale dialoog op te starten.

"Gedurende de hele burgeroorlog toen het land in twee (of soms zelfs meerdere) delen was opgesplitst, zijn we met elkaar in contact gebleven", zeggen de vakbondsmensen van de Cossep, "tussen ons was er geen probleem". De Cossep verenigt de werknemers in de overheidssector, de ambtenaren, dokters, leraars, magistraten en journalisten.

De overheidsdiensten kampen met dezelfde problemen als het overgrote deel van de Congolezen: het loon volstaat lang niet om rond te komen. *"Er is een akkoord dat we 208 dollar per maand zouden gaan verdienen, maar nog steeds ligt het rond de 100 dollar, terwijl de Verenigde Naties de levensduurte op 300 dollar hebben geschat... in 1995 al".*

Samen met de ACOD van het ABVV wil het project in Congo die problemen aanpakken. In de eerste plaats is er vorming nodig, maar ook een goede structuur, door in elf provincies van het land lokale afdelingen op te zetten

2008 is een pilootjaar. *"We trekken de 11 provincies rond om onze structuur uit te leggen. Ik zal heel wat kilometers moeten afleggen," zegt Jean-Pierre Kimbunya. "Maar het belangrijkste is toch dat we een duurzame organisatie opbouwen. Wij willen het nu anders aanpakken. We moeten een stevige basis vormen om verder te kunnen bouwen op wat we al hebben gerealiseerd".*

"We hebben paritaire onderhandelingen, maar we stoten steeds weer op het probleem van onze zwakke representativiteit. Zo kan je wel sociale akkoorden onderhandelen over een minimumloon, maar als het erop aankomt om de toepassing ervan in de praktijk af te dwingen, staan we te zwak en zijn we met te weinig. We hebben ook geen traditie in het onderhandelen. Vroeger werd er bij ons niet onderhandeld, er werd gevochten. En vaak tegen een militaire overmacht. Nu willen we een soort code opzetten voor een sociale dialoog. We willen een structuur creëren, en tegelijk leren onderhandelen en dialogeren. Tonen dat het zo ook kan".

Volgens de Verenigde Naties is 61% van de Congolese bevolking ondervoed

"De keuze van het partnerschap tussen de ACOD en de COSSEP is niet toevallig", zegt Patrice Dagnelie, verantwoordelijke voor de pers en vorming bij de ACOD, "telkens we op bezoek gingen bij de COSSEP hebben we gemerkt dat ze efficiënt en ernstig werkten. Maar er is meer. Congo is een land waar de arbeiders nog geen dollar per dag verdienen en waar iedereen van dag tot dag probeert rond te komen. De oorlog, de corruptie, de schuldenlast, de structurele aanpassingen die de internationale financiële instituten het land oplegden, ... maakten van de staat een ruïne. Het is in deze context dat de Cossep aan een maatschappij wil meebouwen die gestoeld is op democratische waarden. We zien de absolute noodzaak om weer coherente publieke instellingen op te zetten als basis voor de massale heropbouw die de burgers nodig hebben om uit de armoede en afhankelijkheid van liefdadigheid te geraken en weer een menswaardig en waardig leven te kunnen leiden".



Democratische Republiek Congo

- 2.346.410 km² (71 maal België)
- 57,5 miljoen inwoners (5,7 x België)
- Hoofdstad: Kinshasa
- Brussel - Kinshasa: 6218 km (andere afstand?)
- Officiële talen: Frans (plus Lingala, Kingwana, Kikongo, Tshiluba, ...)
- Human Development Index: 167 (België 17e)
- Armoedeindex: 33 (België 13)
- Productie per Hoofd (PPP): 680 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 42-47 jaar (België 75-81)
- Aidsverspreiding: 3.2% (België 0.3%)
- Ongeletterd: 35,5%

Onze Partner: Cossep

De Cossep is een organisatie met 28.000 leden: ambtenaren, dokters, leraars, magistraten en journalisten. **COSSEP staat voor Conseil Syndical des Services Publics et Privés.** De **Algemene Centrale der Openbare diensten (ACOD)** heeft al sinds jaar en dag vriendschappelijke en syndicale relaties met de overheidsvakbonden in Congo. Vooral vanaf 2003 is er heel wat aandacht naar vorming gegaan. De meeste aandacht ging daarbij naar de vorming in het kader van een groot pacificatieproject in de regio van de grote meren, om er een sociale dialoog herop te starten. Sinds 2007 heeft de ACOD nog een tandje bijgestoken: een partnerschapsengagement met een project tot 2011.

Jean-Pierre KIMBUYA (Democratische Republiek Congo)

«Ik heb het geluk gehad, door de inspanningen van mijn familie, om te kunnen studeren. Ik ben nu ingenieur en leraar in materiaaltechnologie. De RDC heeft nood aan mensen met een vorming maar desondanks zijn tot op de dag van vandaag het onderwijssysteem en de onderwijzers steeds slecht behandeld geweest. Ik ken de situatie heel goed en weet wat families moeten opbrengen om het inschrijvingsgeld te betalen. Ik ken de druk – bijna een verplichting – om de scholing van een jongen te bevoordelen ten koste van zijn zus, ik ken de ellende van de leraars, het ontbreken van lokalen, van boeken enzovoort. Naar school gaan is al een avontuur op zich, zonder schoenen, zonder eten, en vaak met de schrik in de buik wanneer rebellen het weinige dat we hebben ook weer willen roven».

«Al zeer vroeg ben ik me gaan verzetten tegen de levensomstandigheden en de werkomstandigheden. Ik heb die plicht tegenover mijn ouders, tegenover mijn kameraden. Ik ben heel erg beïnvloed geweest door Enos Bavela, een man die ervoor gekozen heeft om trots door het leven te gaan. Ik ben hem en zijn familie erkentelijk voor wat hij me geleerd heeft. Hij heeft nooit opgehouden om de syndicale vlam brandend te houden, de vlam die ons verwarmt en

verlicht wanneer de poorten van de gevangenissen zich sluiten. Enos heeft het met zijn leven betaald. Ja, de democratie heeft een prijs. Ja, het land bouwt zich op en de vrijheid zal winnen. Niets wordt echter zomaar gegeven, en zonder de solidariteit van de arbeiders zou ik er waarschijnlijk niet meer zijn om te getuigen over de fierheid van de arbeiders. Ik ben gearresteerd, heb slaag gekregen, in de gevangenis gezeten en onlangs nog ben ik ontsnapt aan een poging tot ontvoering. Zonder de kameraden van de ACOD en het ABVV, zonder interventies van het IVV en de IE, de Internationale vakbond van de onderwijssector, was ik er nu allicht niet meer en kon ik het syndicale werk dat ik vandaag doe niet naar behoren doen».

«We hebben intensief deelgenomen aan het democratisch proces dat nu voor het eerst in 40 jaar echte vrije verkiezingen heeft opgeleverd. Met onze ervaring en onze zin voor verantwoordelijkheid, samen met de delegués en onze militanten, zetten we de onmisbare structuren op voor een sociale dialoog. Maar we weten dat het nodige respect van eenieder gaat via een permanente waakzaamheid op alle niveaus, want de democratie is breekbaar. Zelfs al is het leven hier rauw, we hebben wel de smaak van de vrijheid te pakken gekregen».



Benin

Veiligheid en gezondheid, zoals hier in de negentiende eeuw

Benin is een van de armere landen van West-Afrika. Het gemiddelde inkomen ligt er iets boven 1 dollar per dag. De meeste mensen halen dit schrale inkomen in de zogenaamde informele sector, een overlevingseconomie waarin je dag na dag genoeg probeert bij mekaar te scharrelen om aan eten te komen. Niet direct een land dat je zou associëren met vakbonden. Toch is er een grote nood om zich te verenigen.

In 2000 was het ABVV uitgenodigd op het congres van het vrouwenbureau van de CSA. Daarna werden we sporadisch op de hoogte gehouden van de plannen en de noden. Geleidelijk bouwden we een relatie uit. Zo ontstond een project over de nieuwe gezinswet in Benin, dat we nu al enkele jaren steunen.

De nieuwe wet geeft vrouwen meer rechten, onder andere om te erven en financiële middelen te beheren. Dit is nieuw voor Benin, waar alle machtshefbomen bij de mannen zaten. De wet mag er dan wel zijn, niet iedereen kent er de draagwijdte van, of heeft een juist idee over de inhoud.

In die informele sector werken zo'n 90 procent vrouwen. We gaan nu onder andere de markten op, waar de verkoopsters, de coiffeuses, de garagisten en de handelaars allereerste hun zaakjes doen. Op die markten worden informatiesessies over de nieuwe wet georganiseerd. De wet heeft immers een directe impact op de werksituatie. De vrouwen in de informele sector kunnen meer zelf de vruchten van hun werk beheren. Stilaan dringt dit door en beginnen de vrouwen zich te organiseren.

Het kan vreemd lijken een vakbond bezig te zien temidden van wat men bij ons kleine zelfstandigen zou noemen. Maar het is dé manier om die mensen te helpen. De nieuwe wet en onze informatiecampaagnes geven ons de kans andere heikele punten ter sprake te brengen.

Als we een atelier helpen opzetten waarin zeven naaisters samen werken in een coöperatieve en als ze op die manier de prijzen beter kunnen controleren, is dat toch gunstiger dan wanneer ze tegen elkaar op concurreren? Het is vergelijkbaar met de thuisarbeidsters in de negentiende eeuw bij ons. Vakbonden hebben altijd geageerd tegen uitbuiting, onveiligheid op het werk en het ieder-voor-zich principe, en dat is in Benin niet anders.

Wie Cotonou bezocht heeft, kent de befaamde Taxi-Moto's, brommertjes die als taxi dienen en de stad in de geuren van illegaal verkochte benzine drenken. De Waalse Intergewestelijke heeft een project dat de chauffeurs de wegcode bijbrengt en helpt hun basisveiligheid te verbeteren. Men kijkt de motoren na en probeert de chauffeurs met een degelijke helm uit te rusten.



Benin

- 110.000 km² (3,5 maal België)
- 8 miljoen inwoners (0,8 maal België)
- Hoofdstad: Porto – Novo
- Brussel – Porto-Novo: 5000 km
- Taal: Frans
- Human Development Index: 163 (België 17e)
- Gini-index: 36.5 (België 33)
- Productie per Hoofd: 1100 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 53,4 jaar
- Ongeletterd: 65 %
- Arm: 33%
- Benin heeft een zeer hoge buitenlandse schuld.

Onze partner

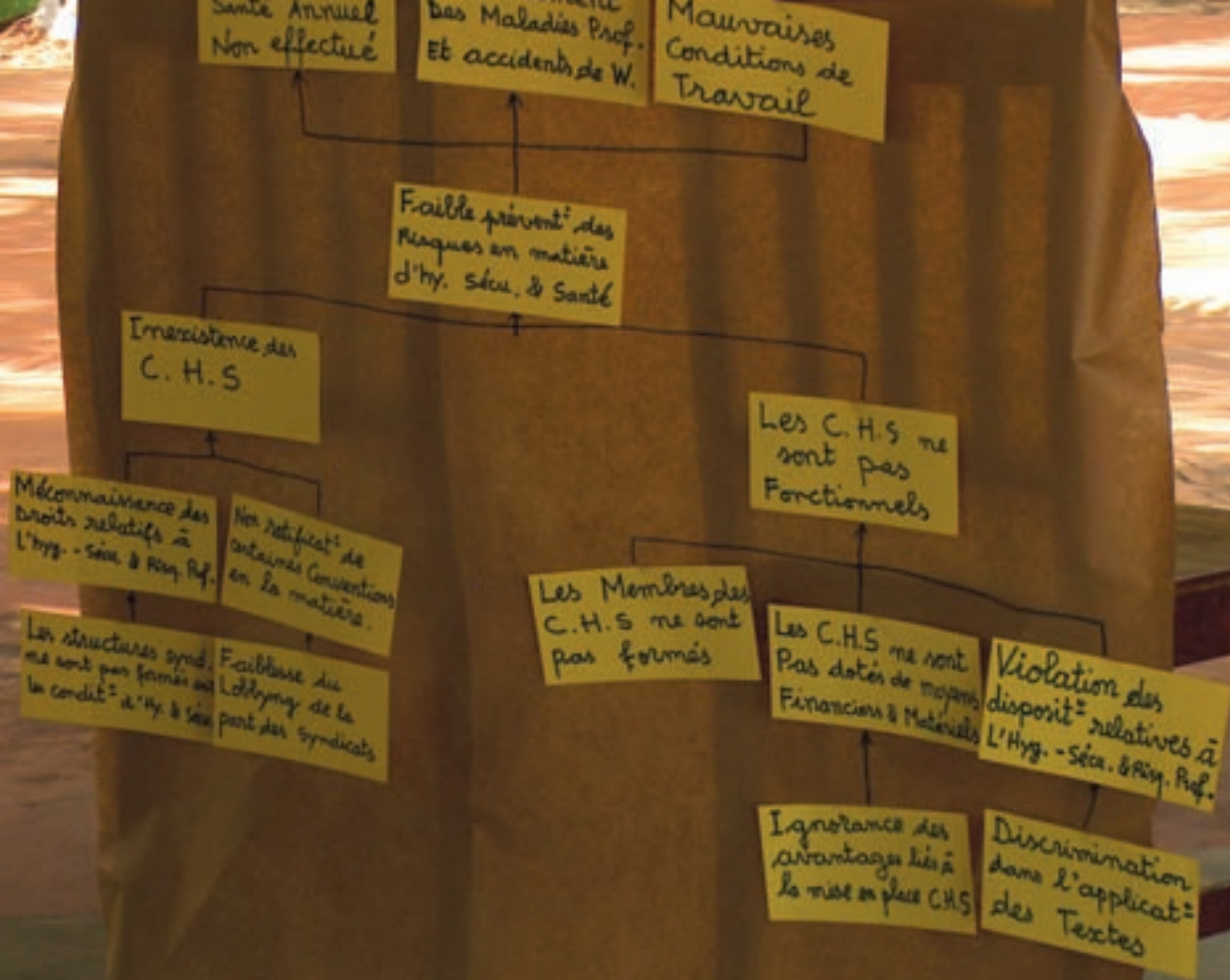
Onze partner is CSA (Confederation des Syndicats Autonomes du Bénin – de Confederatie van Autonome Vakbonden van Benin).

De CSA werd in 1991 gesticht en groepeerde nu 118 vakbonden. Die staan allemaal voor pluralisme en onafhankelijkheid tegenover de politieke partijen. De bonden zijn gewoonlijk per bedrijf georganiseerd, en niet per sector, vandaar het grote aantal. De meeste middelen worden ingezet voor veiligheid en gezondheid op het werk.

De CSA is partner van ABVV Federaal en de Waalse intergewestelijke.

“Op dit moment hebben we niemand echt tegen ons. Veiligheid en gezondheid zijn thema's waar iedereen baat bij heeft. Wanneer we sterker zullen staan en eisen kunnen afdwingen, wordt dat allicht anders.”

Robert Yavohedji, coördinator van het project in Benin



Werk aan de winkel in de informele sector

In Afrika werken de meeste mensen in de "informele" sector. Zij proberen te overleven met handeltjes in fruit, groenten, soms al eens plastic zakken of scheermesjes. Je kan werkelijk alles op de weg en langs de straten vinden. Deze mensen zijn niet georganiseerd, moeten opboksen tegen de beter uitgebouwde distributie en hebben geen enkele bescherming. Hun opbrengst van de dag dient om diezelfde dag het eten te betalen.

Veiligheid en ervaring delen

Wat doen we in een land als Benin? In eerste instantie hebben we te maken met een land dat weinig gestructureerde bedrijven telt. Vanaf 5 leden heb je al een vakbond, dus krijg je een grote versnippering. De meeste bonden zijn niet sterk genoeg om te kunnen staken. Er wordt wel hard geijverd voor het oprichten van comités voor veiligheid en gezondheid. We werken aan een plan om in de chemie, de bouw, de cementindustrie, de voedingsindustrie en de textielindustrie de veiligheid en gezondheid aan te pakken. Het gaat er om de arbeiders op hun rechten en de wet te wijzen en ze bewust te maken van de gevaren. Het blijft een syndicaal principe dat de werkgever veiligheidsmateriaal ter beschikking moet stellen en de naleving van voorschriften moet garanderen. Ook in Benin. Maar als ABVV geven we toch middelen om hen vooruit te helpen. Tenslotte gaat het dikwijls om mensenlevens. Een helm dragen op het werk vinden we hier evident en noodzakelijk, maar je vraagt dat wel aan mensen die in hoge temperaturen werken, dus zo eenvoudig ligt dat niet. We helpen hen met planningen op te stellen voor de acties, met de aanpak van wat haalbaar is. Af en toe sturen we syndicale experts vanuit België om hen met onze ervaring verder te helpen. Bijvoorbeeld hoe we op een eenvoudige, toegankelijke manier veiligheidsaffiches opmaken, campagnes organiseren...

"Ik was al eens naar een samenkomst geweest waar ze ons de nieuwe wet over het gezin hebben uitgelegd. Ik dacht jaja, het zal wel zijn. Een wet die de vrouwen ten goede komt, ga dat elders vertellen. En nu vertellen jullie ons hetzelfde. Ik ben gaan denken: met die blanken erbij, het zal misschien toch waar zijn. Voor mijn generatie zal het wellicht niet veel meer uitmaken, maar voor onze kinderen is dit wel goed nieuws".

Een oudere vrouw op de markt in Cotonou

Freddy Pulecio (Colombia)

“Het ballingschap is erger dan de gevangenis”

“Ik was 8 jaar lang woordvoerder van de USO, de petroleumvakbond in Colombia. Dat was tien jaar geleden, en nu zit ik hier in Brussel. Ik heb bedreigingen gehad, ik heb anderhalf jaar in de gevangenis gezeten, maar zo ver weg zijn van thuis, dat was mijn ergste straf”.

“Er waren 23 aanklachten tegen mij. Op sommige processen kwamen mensen tegen mij getuigen, de dag erna waren het net dezelfde mensen, maar ze hadden een andere naam gekregen. Weer een bezwarend dossier erbij. Ik ben aangeklaagd in 1994, ik vloog de gevangenis in, en daar ben ik anderhalf jaar gebleven. Ze vonden om het even wat uit om me te beschuldigen. De overheid noemde ons toen terroristen, want de petroleumnijverheid, de drugshandel en de overheid hebben dezelfde belangen en dat zijn niet de belangen van de arbeiders.

De gevangenis was heel moeilijk. In de stad kon ik soms gevechten en bedreigingen vermijden, je loopt al eens een blokje om, je gaat elke dag langs een andere weg naar het werk, je neemt steeds

weer een andere ingang en vertrekt op een ander uur. In de gevangenis gaat dat niet, ze weten 24 uur per dag waar je precies bent.

De aanklachten gingen door, maar na anderhalf jaar werd ik toch vrijgelaten. Misschien wel met een reden. Ik woonde en werkte in Barranca, de bakermat en het centrum van de olienijverheid in Colombia. Ik werd steeds gesteund door mijn familie en kameraden van de USO. Ze waren wel bang, want je weet dat het gevaarlijk is, om in een land als Colombia je nek uit te steken.

Toen ik er na mijn gevangentijd terugkwam liep ik pas echt gevaar. Ze zijn me komen zeggen dat er een prijs op mijn hoofd stond. Ze zouden me vermoorden. We zijn de harde strijd gewoon geworden. Maar die waarschuwing was zo goed als een doodsvonnis. Toen ben ik het land uit gevlucht. Eerst naar Frankrijk, dan naar België.

Ik heb in Europa wel onderdak gevonden bij de kameraden syndicalisten. We wilden mensen in een gelijkaardige situatie helpen in Colombia

maar we kwamen tot de conclusie dat het niet zou helpen om iedereen het land uit te smokkelen. Ik leefde met die frustratie dat ik weg was gegaan voor een maffia, een échte maffia. Als iedereen zou vluchten dan had die maffia gewonnen en is het gedaan met elke vorm van syndicalisme, besefte ik. We moesten een syndicale vorming in mekaar steken om de mensen daar te kunnen houden, om nieuwe generaties op te leiden en de vakbond daar in stand te houden, anders zat na een paar jaar de hele vakbondsleiding in Europa en hadden we geen vakbond meer.

Zo ben ik in België op zoek gegaan naar solidariteit met een vormingsproject in de hand. Het gaf me een doel, zo kon ik blijven knokken want het ballingschap is het ergste wat me overkomen is. In de gevangenis had ik vrienden, compañeros, die me kwamen opzoeken, ik zag mijn familie en kinderen. Hier had ik niks.

In 2006, na twaalf jaar, heb ik mijn proces gewonnen. Ik wil nu terug. Ik bereid me voor, mentaal en fysiek.”

Robert Yehouenou (Benin)

“Mijn eigen brommer...”

“We vertegenwoordigen sinds jaar en dag de taxi-moto chauffeurs. De hele hoofdstad van Benin, Cotonou, rijdt vol met die brommers. We noemen ze Zemidjan, dat betekent “neem me mee” in een lokale taal. Ik werkte zelf in de bouw, maar vast werk vind je daar niet. Ik verloor mijn werk en dacht: ik kan maar beter met die Taxi Moto’s gaan rijden.

Zo ben ik ermee begonnen. Er is een heel systeem uitgebouwd met de jaren. Niet iedereen heeft geld om een brommer te kopen en dus zijn er eigenaars die hun brommer verhuren aan de chauffeurs. Tachtig procent van de chauffeurs huren zo’n brommer, de eigenaars hebben er meestal een paar. Slechts twintig procent van de chauffeurs rijdt met zijn eigen brommer.

Toen ik daar mee begon vond ik dat de verhoudingen niet juist waren. Je betaalt aan een eigenaar 2.000 CFA (3 euro) per dag voor een tweetakt motor, voor een viertakt loopt dat op tot 10.000 CFA (15 euro). Als je dat 18 maanden uithoudt, dan is de moto van jou. Maar de meesten houden het niet vol, en lopen betaalachterstand op. En er zijn duizend en een drogredenen voor de eigenaar

om te zeggen dat de chauffeur zijn verbintenissen niet is nagekomen. Er is altijd wel iets. Je moet ook heel wat rijden om het uit te houden. Een ritje kost tussen de 15 CFA en gaat tot maximum 200 of 300 CFA (0,3-0,5 euro). Daar moet je dan je moto van afbetalen en ook nog je familie te eten geven.

Daar wil onze vakbond iets aan doen. We willen de mensen een beetje meer zekerheid geven, zorgen dat ze niet in een soort schuldslavernij terechtkomen. We hebben er nu voor gezorgd dat iedereen van de vakbond rondrijdt met een geel shirt, zodat we herkenbaar zijn. We verhuren de brommers aan betere voorwaarden, er hoort ook

een verzekering bij en we doen alle moeite van de wereld om de veiligheid te garanderen, opdat ze met helmen zouden rijden.

Het begint ons nu te lukken. We kunnen de aanvragen om bij ons te komen nu echt nog moeilijk bijhouden. De mensen voelen wel dat het beter is, veiliger, eerlijker. We hebben nu 5.000 van de ongeveer 105.000 zemedjans van Benin als lid van onze bond. Maar het neemt veel energie in beslag. Ik rijd zelf nog met een brommer en ik heb er nu twee andere waar andere mensen mee rijden. Daarnaast doe ik al het vakbondswerk, ik begeleid mijn mensen als ze bijvoorbeeld een ongeluk

gehad hebben. Ik ga naar de rechtbank als er een betwisting is tussen een eigenaar en een rijder. Je bent dan snel een halve dag kwijt, en dan moet ik nog aan mijn eigen werk beginnen.

Het is een passie. Ik ken de stiel, dus weet ik ook wat er nodig is, ik ben gekozen tot secretaris denk ik, omdat ik de dingen anders deed. Als iemand van ons een ongeluk heeft gehad en het is erg, dan ga ik de familie halen. Dan zorg ik dat de familieleden erbij zijn, dan ga ik hun vrouw verwittigen. Ik weet wat de mensen op dat moment nodig hebben, en dat probeer ik hen te geven.”

Eugène Mulenda (Democratische Republiek Congo)

“Het was sterker dan mezelf”

“Al van in de secundaire school heb ik dat. Toen in 1980 de onderwijzers staakten omdat ze weer maanden lang niet waren uitbetaald heb ik hen gesteund. Ik zette een solidariteitsactie op. Ik was achttien en in volle Mobutu tijd was dat niet ongevaarlijk. Ik vond dat ik dat moest doen, ook al stonden we aan de school plots oog in oog met een kordon politiemensen. Je kan je voorstellen dat mijn familie er helemaal niet blij mee was, het was ook voor hen gevaarlijk. “Maar jongen toch, weet je wel hoe snel je hier kan sterven?”, zei mijn moeder.

Het was sterker dan mezelf. Ik ging voor dokter studeren aan de universiteit, en voor ik het wist was ik weer woordvoerder. Er waren problemen bij een examen, de prof had ons een examensysteem beloofd en op het moment zelf werd dat plots veranderd, tegen de afspraken in. Ik ben toen spontaan een actie begonnen: niemand zou

zijn examen inleveren tot we een akkoord hadden. Maar je kent dat, er zijn er altijd die bang zijn en het dan toch doen. Ik stond daar met een nul op 20. Wie wel had ingeleverd kreeg heel hoge cijfers, die meer met hun slaafsheid dan met hun kunde te maken hadden.

Het heeft me niet belet om toch nog radioloog te worden en toen ik begon te werken in het hospitaal was het weer van dat. Ik vond dat we onvoldoende verenigd waren, dat onze belangen niet genoeg werden verdedigd. Het was een privékliniek van religieuzen en dat viel niet in goede aarde. We hebben er gevochten voor een structuur om te kunnen onderhandelen, het pure vakbondswerk, maar dan voor artsen. En het is ons gelukt. Onze vakbond liep zodanig in de kijker dat ik nu bij de vakbondskoepel van het overheids-personeel werk.

In mijn werk als radioloog zit ook dat sociale van mijn vakbondswerk. Het gaat daar ook over het herkennen en erkennen van problemen en ze dan oplossen. Ik heb zieken in totale paniek gezien omdat geneesheren geen tact hadden wanneer ze iemand moesten inlichten over een zware ziekte. Het gaat ook over samen naar uitwegen zoeken en heel goed luisteren. Wat we op beide vlakken moeten doen is de mensen hoop geven en die hoop nooit laten varen.”

Peru

De vakbond als ontmoetingsplaats

In de provinciesteden van Peru is het vakbondsgebouw vaak het enige gebouw in de stad dat een infrastructuur heeft: een zaaltje, een vergaderlokaal met een tafel. Daardoor wordt het vakbondsgebouw in de wijk of stad het centrum van heel wat sociale activiteiten. Het is er een drukte van jewelste, en allerhande verenigingen maken er hun opwachting. Sommige medewerkers wonen ver weg van waar ze werken en logeren soms in de vakbondsgebouwen zelf.

Het sociale leven rond de vakbond maakt dat, wanneer ze mobiliseren voor een of andere actie, de zaal veelal te klein is. Soms vormt zich zelfs een jobmarkt rond de gebouwen. In Peru worden arbeiders vaak nog uitgekozen door de "patroon" zoals bij ons lang geleden: een voor een worden ze uit een rij gepikt voor de poort van de werf.

In Peru werken we met de arbeiders uit de bouwsector. Het verenigen van bouwvakarbeiders is er moeilijk. Bijna alle arbeiders zijn dagloners, die elke dag weer een job hopen te vinden of slechts voor de duur van een werf worden aangeworven. Vaak zijn het eigenlijk kleine boeren die in de maanden dat er geen oogst is, of geen werk op het land, bijklussen in de bouw. Dat belet niet dat er een grote solidariteit is tussen de arbeiders. Toen in augustus 2007 een aardbeving het leven kostte aan meer dan 300 mensen, en velen dakloos maakte, organiseerde de vakbond bouwkampen om de huizen steviger herop te bouwen. De bouwarbeiders zijn dan ook fier dat de huizen die zij bouwen beter bestand zijn tegen de regelmatig voorkomende aardbevingen.

Er wonen bijna drie keer meer mensen in Peru dan in België, maar Peru is wel veertig keer groter. Ongeveer de helft van de bevolking leeft onder de armoedegrens, dat is tien procent meer dan in 1985. De jaren negentig werden er gekenmerkt door het harde neoliberale regime van Fujimori. Sommigen noemden het een dictatuur, er werd in ieder geval komaf gemaakt met de sociale dialoog. Er waren bijna 10 jaar lang geen CAO-onderhandelingen meer in de bouwsector.

Aan dat regime is ondertussen wel een eind gekomen sinds de presidenten Toledo en Garcia aan de macht kwamen na 2000. Zo heeft men het land meer proberen te decentraliseren, niet alles begint en eindigt nog in Lima. En dat laat zich ook bij de vakbonden gevoelen, ook zij proberen zich over het gehele land te vestigen.

Veiligheid en gezondheid zijn heikele punten voor de arbeiders in de bouw in Peru. Er wordt hard aan gewerkt, maar hoe kan je weten dat je resultaten boekt, en hoe kan je de mensen van het probleem overtuigen als je geen cijfers hebt? Een van de grote actiepunten van de FTCCP is de cijfers over arbeidsongevallen in de bouw zelf te verzamelen en arbeiders op te roepen ze te melden. Er is nu zelfs een meldingstelefoon geïnstalleerd. Als er geen officiële statistieken gemaakt worden, dan doen ze het zelf.

De campagne voor veiligheid en gezondheid in Peru heeft vier doelgroepen. De arbeiders zelf, de werkgevers, de gemeenschap en ook de families van de arbeiders. Er worden workshops georganiseerd met de echtgenotes van de arbeiders, die zo hun mannen kunnen aanzetten veiliger te werken. De familie verhoogt de druk niet alleen op de arbeider zelf, maar ook op de publieke opinie, en zo naar de politiek.



Peru

- 1,3 miljoen km²
- 29 miljoen inwoners (bijna 3 maal België)
- Hoofdstad: Lima
- Brussel – Lima: 10.500 km
- Taal: Spaans
- Human Development Index: 87 (België 17de)
- Gini index: 54.6
- Productie per hoofd: 6600 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 70 jaar
- Ongeletterd: 12%
- Arm: 60%

Partners

FTCCP

De FTCCP (*Federación de Trabajadores en Construcción Civil del Perú*, de federatie van de arbeiders in de bouw in Peru) bestaat uit 57 vakbonden in de bouwindustrie in Peru. Ze organiseert 10% van de ongeveer 370.000 arbeiders in de bouw.

De FTCCP is partner van de Algemeen Centrale van het ABVV.

CGTP

De CGTP of de *Confederación General de Trabajadores del Perú* is een confederatie van 29 vakcentrales, waarvan de FCCTP er één is. De CGTP brengt 1.5 miljoen arbeiders onder een dak en heeft 25 filialen over het gehele land. Ze telt naast de vakcentrales ook nog eens 85 direct aangesloten bedrijfstakvakbonden.

Het ABVV heeft de CGTP tot 2006 in zijn decentralisatie ondersteund, met name in de Zuidelijke interprofessionele afdelingen Ica, Cuzco en Arequipa. Vanaf 2009 wordt die samenwerking terug op de rails gezet, met ondersteuning van het ABVV Intergewestelijke Brussel.



Veiligheid

Veiligheid als dominosteen

In een land waar het een harde strijd is om aan werk te geraken, waar er veel armoede heerst en waar niet alle werk goed gestructureerd of gecontroleerd is, is het vaak moeilijk om voldoende veiligheidsmaatregelen toegepast te krijgen op de werven. De werkgever is er net als hier verplicht om voldoende veiligheidsmateriaal te voorzien. Net als hier moeten arbeiders helmen dragen, aangepaste kledij en werktuig. Maar de arbeiders zijn daar niet eens van op de hoogte.

Als je voor de keuze gesteld wordt tussen gevaarlijk werk doen en niets verdienen, is de keuze vlug gemaakt en wordt voor het risico gekozen. Veiligheid is geen prioriteit op de Peruviaanse werven en de controle is op zijn zachtst gezegd niet erg efficiënt. Omkoping is er een wijdverspreid probleem. En wat als de boetes te klein in verhouding tot de winst die wordt gehaald met onveilig werk?

De vakbond probeert misbruiken tegen te gaan door bijvoorbeeld wetsvoorstellen uit te werken en door hard te hameren op die veiligheid en gezondheid. Het is een thema waar niemand iets kan tegen inbrengen en het geeft de kans om de vakbond te versterken.

De FTCCP heeft aan de hand van ervaringen van de Algemene Centrale van het ABVV een campagne uitgewerkt waarin aan de arbeiders duidelijk gemaakt wordt wat de werkgever moet doen. De actie begint bij de grote internationale consortia en zo hoopt de FTCCP een domino-effect te creëren naar de kleinere werkgevers en werven. In tien steden in Peru willen we acties voeren voor veiligheid en gezondheid en er op termijn gedecentraliseerde secretariaten voor veiligheid en gezondheid oprichten. Over vier jaar willen we dat de helft van de bedrijven zich houdt aan de wetgeving. Meer mag ook natuurlijk, maar dat zou al een hele stap vooruit zijn.

Segurito

“Om onze campagne in te zetten hebben we eerst een figuurtje gecreëerd, Segurito, noemen we hem. En meteen was het raak, je ziet dat hij de mensen aanspreekt. We steken iemand in een kostuum van Segurito met werkhandschoenen, een helm, een overall en veiligheidsschoenen. Hij maakt steeds indruk. We verdelen ook affiches. Onlangs liep hij mee in een optocht die door het ministerie van arbeid was georganiseerd en we haalden alle media en de televisie. Hij roept veel sympathie op en wordt ook al op de werven herkend. We merken dat hij nu al deuren opent bij de arbeiders en we zijn nog maar pas begonnen”

Colombia

Naar de vergadering in een gepantserde jeep

Wanneer de vakbondsleiders zich door de stad begeven, doen ze dat met een bodyguard naast hen, het pistool in aanslag, in een gepantserde wagen. Vakbonden hebben het niet gemakkelijk in Colombia.

Colombia is bekend als een gewelddadig land, waar privémilities en drugskartels welig tieren, waar een guerrillaoorlog een groot deel van het land verdeelt en het neoliberalisme vrij spel heeft. In 2006 werden 70 vakbondsmilitanten vermoord, wat de teller op 4.000 brengt sinds 1990.

Syndicalisten worden in Colombia systematisch bedreigd, ontvoerd of zonder reden opgepakt. Het aantal moorden neemt af, maar het geweld niet. Het is niet altijd duidelijk welke militaire groepen officieel zijn en welke niet. De paramilitairen kregen onlangs nog een wettelijk statuut en vaak werken ze samen met een kluwen van privémilities.

Het maakt van vakbondswerk in Colombia in ieder geval een risicovolle en passionele bezigheid. Als één van de weinige landen in Latijns Amerika waar nog een ultra-rechte regering zetelt, is het vaak ook moeilijk om het vakbondswerk los te koppelen van ideologie en politiek. Dan laaien de passies op, de donderende speeches die ons doen denken aan Daens en Anseele zijn er nog dagelijkse kost.

Ondanks het feit dat het recht op staken in de grondwet staat, wordt dat in de praktijk flink aan banden gelegd door de regering. Zo wordt de petroleumsector als een essentiële openbare dienst beschouwd, waarin staken verboden is.

Toen de Petroleumvakbond USO een staking uitriep in april 2004 werden 248 syndicalisten afgedankt bij het staatsbedrijf Ecopetrol. Zonder enig overleg werden langere werkdagen, een daling van het loon voor overuren, meer flexibiliteit, en een rits andere beperkingen op de collectieve arbeidsovereenkomsten opgelegd. Het aantal arbeiders dat onder een collectieve arbeidsovereenkomst valt dreigde te verminderen met liefst 30%. De USO won de staking en kon de essentiële CAO's veilig stellen.

Ondanks het feit dat Colombia rijk is aan grondstoffen, leeft 60 procent van de families er op of onder de armoedegrens. De rijkdom is er niet gelijk verdeeld. 52 procent van de inkomsten zijn er verdeeld over 20% van de bevolking en amper 2% van de landeigenaars bezit 53% van het land.

Onze Partners

USO (Union Sindical Obrera – Syndicale Arbeidersunie)

De USO is de petroleumvakbond van Colombia. Een buitenbeentje. Vrijwel alle andere vakbonden (727 in totaal) zijn kleinere bonden die per bedrijf georganiseerd zijn. Deze vakbond verenigt de arbeiders van de oliesector, een belangrijke en strategische grondstof in Colombia. Ze telt 5.500 leden, waarvan de meeste (3.000) werken bij de staatsonderneming ECOPETROL. De USO is een zeer militante vakbond. Zij eisen de nationalisering van de petroleumindustrie in de jaren 40, waarna Ecopetrol opgericht werd. De strijd tegen de privatisering is hun belangrijkste doel.

www.usofrenteobrero.org

De USO wordt gesteund door de Algemene Centrale van het ABVV.



República de COLOMBIA

- 1.038.000 km² (32 maal België)
- 44,4 miljoen inwoners (4,4 maal België)
- Hoofdstad: Bogotá
- Brussel – Bogota: 8800 km
- Taal: Spaans
- Human Development Index : 75, België 17de
- Gini index: 58.6 (België 33)
- Productie per hoofd: 8600 USD (België 33.000 USD)
- Levensverwachting: 72 jaar
- Ongeletterd: 7 %
- Werkloos: 11 %
- Arm: 49 %

CUT (Central Unitaria de Trabajadores de Colombia)

De CUT is een koepel van de 727 vakbonden. Het is de meest representatieve vakbondskoepel van Colombia met meer dan 500.000 leden.

De USO is aangesloten bij de CUT en ze werken al samen voor de vorming van de kaders en de leden. Ze proberen om bij het onderhandelen samen aan de kar te trekken en in de mobilisatie van de arbeiders de krachten te bundelen. Beide organisaties zetten zich ook in voor een beter mensenrechtenbeleid. Via een nieuw samenwerkingsproject met de Vlaamse Intergewestelijke van het ABVV willen we onze Colombiaanse kameraden nog extra ondersteunen. Zo wordt vanaf 2009 een nieuw project in de bloemensector opgestart. Neem een kijkje op onze website voor meer informatie!



Vorming, vorming, vorming

De vakbonden zijn ambitieus in Colombia. Het liefst zien ze het politiek regime veranderen. In zo'n land wordt alles met de politiek in verband gebracht, zelfs de vraag om technische verbeteringen aan verouderde petroleuminstallaties. Zo wordt het soms moeilijk om zelfs kleine stappen vooruit te zetten, want de overheid interpreteert alles als een aanslag op het regime zelf.

Het sterke punt van de vakbonden is hun vorming, waardoor de medewerkers en militanten een hoge opleiding hebben in vergelijking met de gemiddelde scholingsgraad in Colombia. Toch is de organisatie en de vorming van de kaders voor verbetering vatbaar. De algemene organisatie van het vakbondswerk is een moeilijke zaak, zeker in Colombia. Willen de vakbonden in de toekomst van Colombia meespelen, dan moeten zij zich snel moderniseren.

Concreet proberen we aan de 150 vrijgestelde kaderleden van de USO een algemene vorming te geven. Ze worden opgeleid in leiderschap en krijgen specifieke vaardigheden aangeleerd om de arbeiders in de hele sector te organiseren: een goed beheer van hun afdelingen, duidelijke communicatie naar de hoofdkantoren ...

Tegen 2011 moet de basisvorming van de kaderleden achter de rug zijn. Dat zou zich moeten vertalen in een toename van het aantal leden (tot 50% van de arbeiders in de sector).

"Mijn werk bij de vakbond is niet zó gevaarlijk. Dat komt doordat ik in de vormingsdienst werk. Ik ben daar niet zo zichtbaar politiek bezig, het is voor de mensen die de standpunten innemen veel gevaarlijker. Ik loop alleen risico's door mijn werk bij de Vredesbeweging (www.asambleaporlapaz.com). We willen de grote conflicten tegengaan door iedereen rond de tafel te brengen en naar een onderhandelde oplossing te komen in plaats van met de wapens. We hebben veel problemen en ik weet dat mijn land als een 'hopeloos geval' wordt gezien maar er is veel te doen. We werken er hard aan, we geven het niet op. Wat er vooral nodig is, is de politieke moed, ook van andere landen, om aan de armoede en de spiraal van geweld iets te doen."

Alexandra Bermúdez Osorio (Colombia)

Cuba

Een nieuwe rol voor de vakbond: openheid en heropstanding

Cuba is uit een diepe crisis aan het kruipen. Het eiland moet het op zijn eentje rooien na het wegvallen van de steun en de handelsrelaties met het ex-Oostblok. Het levensniveau van de Cubanen was tussen 1990-1993 tot een dieptepunt gezakt. Het eiland kende voedselschaarste en een gebrek aan primaire levensmiddelen. Ook was er regelmatig energieschaarste. De economische blokkade van de Verenigde Staten sinds 1962 versterkte die crisis nog. Het eiland is helemaal op zichzelf aangewezen. Tussen de neoliberale en sociale globalisering heeft Cuba haar keuze gemaakt voor een sociale verdeling van de rijkdommen. Hier speelt de vakbond een essentiële rol.

Een hervorming in 1992 introduceerde enkele nieuwigheden in Cuba zoals de openheid voor buitenlandse investeringen, het toelaten van buitenlandse deviezen, een reorganisatie van de openbare diensten en een regeling voor zelfstandige arbeid. Toerisme vond zijn ingang en het bezit van dollars werd niet meer bestraft. Een ernstige economische crisis was bezworen. Meer nog, sinds 1994 is de economie weer stabiel en is er sprake van groei. Toch zijn er tegenstrijdigheden. In die speciale periode zijn er vormen van ongelijkheid ontstaan door het al dan niet bezitten van vreemde valuta. Maar het drijvende principe in de ontwikkeling van het land blijft de mens. De sociale verworvenheden en de verdeling van de rijkdommen staan centraal in de hervormingen. Daarom ook dat ze vaak gepaard gaan met een verhoging van de productiviteit.

Het vakbondswerk is mee geëvolueerd. Om rijkdom te creëren wordt een hogere productiviteit en de inbreng van buitenlands kapitaal nagestreefd, en dat geeft de vakbonden de taak om daarbij toe te zien op de arbeidsvoorwaarden. De Cubaanse overheid regelt niet meer alles, de machtsverhoudingen zijn veranderd en bredere collectieve onderhandelingen zijn noodzakelijk.

De koopkracht is voor de vakbonden een belangrijk actiepunt in het Cuba van vandaag. Lokaal geproduceerde producten zijn nog betaalbaar voor de doorsnee Cubaan, maar het Amerikaanse embargo maakt geïmporteerde producten heel duur. Bovendien kan men die alleen kopen met sterke deviezen (tot voor kort de dollar en vandaag de Peso Cubano Convertible – CUC). Dit geldt bijvoorbeeld voor producten als shampoo, mayonaise, olijven, benzine of een Cd-speler. Gelukkig kunnen de Cubanen nog profiteren van een goede sigaar of een goed glas rum terwijl de salsa uit hun cassettespeler knettert.

In ieder geval stelt het loon – betaald in lokale peso – niet veel meer voor eens het omgezet is in dollars of CUC. Maar er blijft brood op de plank, ook nu er een trend is om lonen gedeeltelijk in CUC uit te betalen. De toeristische sector, waar deviezen vrijelijk circuleren, heeft wel nieuwe ongelijkheden gecreëerd onder de Cubanen, net als de vloedgolf aan dollars die vanuit Miami het land binnenstromen.



CUBA

- 110.860 km² (3,5 maal België)
- 11,4 miljoen inwoners (1,2 maal België)
- Hoofdstad: Havana
- Brussel – Havana: 8000 km
- Taal: Spaans
- Human Development Index: 51 (België 17e)
- Productie per Hoofd: 4100 USD (België 33.000)
- Levensverwachting: 77 jaar
- Ongeletterd: nul procent

Onze Partners

De vakbondskoepel **Central de Trabajadores de Cuba (CTC)** en de metaalvakbond **Sindicato Nacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (SNTM)** zijn onze partners in Cuba. De metaalsector is met zijn 62.600 arbeiders één van de grootste in het land. De SNTM vertegenwoordigt 98% van hen en telt dan ook 966 bedrijfsafdelingen. Ze hebben 70 permanente syndicale kantoren. Ze vertegenwoordigen vier sectoren: de metaalindustrie, de mechanische industrie, de recyclage en de auto-industrie.

Sinds 2003 is de SNTM een partner van de metaalvakbond van het ABVV. De Waalse en Brusselse vleugel MWB zijn sinds 2006 nog meer actief. Zo zijn er elk jaar uitwisselingen rond specifieke thema's zoals onderhandelings- en vormingsmethodieken.

De metaalvakbond in Cuba telt 33% vrouwelijke leden. Anders dan bij ons zie je er wél heel veel vrouwen in leidinggevende functies. In Cuba zijn de vakbonden per industrie of sector georganiseerd, en maken ze geen onderscheid tussen arbeiders, bedienden en kaders.

Een solidair syndicalisme tegenover de dollar

De Cubaanse vakbonden zijn goed gestructureerd en ze beschikken over veel en zeer goed gevormde kaders en militanten. De vormingscentra van de Cubaanse vakbonden leiden syndicalisten op uit geheel Latijns-Amerika. Buitenlandse of westerse vakbonden hebben er niet veel in te brengen. De situatie is er geheel verschillend en de nationale trots over hun systeem zou dat ook niet echt toelaten. Ze weten immers zelf best waar ze naartoe willen. Een samenwerking met de Cubaanse bonden is er dan ook geen van de "rijke bond uit het Noorden" die het Zuiden gaat uitleggen hoe het zou moeten.

Uiteraard zijn er raakpunten en kunnen we elkaar versterken, al was het maar met specifieke vaardigheden. Zo worstelen de Cubaanse vakbondsmensen met de internationalisering van de economie. De recente evolutie in Cuba waarbij er meer en meer gemengde ondernemingen komen, heeft ervoor gezorgd dat ze meer onderhandelings technieken nodig hebben. En dat is net een terrein dat wij goed kennen: collectieve onderhandelingen. De uitdaging is om de economische groei gepaard te laten gaan met sociale vooruitgang.

De eerste stap in ons project was het leveren van logistieke hulp. Dat was nodig omdat door het handels-embargo de noodzakelijke middelen schaars en in dure deviezen moeten worden betaald. We hebben hen de materiële middelen ter beschikking gesteld om hun vormingsactiviteiten te kunnen organiseren. Het doel was om de vormingscentra te vernieuwen, meubelen aan te schaffen en voor het nodige didactische en computermateriaal te zorgen. We steunen die vorming ook op andere manieren, zoals een minibus inzetten om deelnemers te vervoeren. Daarenboven steunen we ook de investeringen om de productiviteit van de syndicale boerderij op te krikken. Die boerderij zorgt voor de maaltijden tijdens de vormingscursussen.

Een integraal vormingsprogramma voor de vakbonds-leiders is op poten gezet. Het is de bedoeling het syndicale werk in de bedrijven zelf te versterken door de communicatie te verbeteren en de vorming van basismilitanten te verzorgen. Parallel daarmee zetten we verder in op de verbetering van de bestaande infrastructuur en het creëren van meer vormingscentra zodat iedereen over het gehele grondgebied de kans krijgt om deel te nemen aan de vormingen.

Het accent ligt sinds 2007 vooral op de gezondheid en veiligheid op het werk. We helpen hen specifieke vormingsmodules te ontwikkelen en hun sensibiliseringsmateriaal te verbeteren.



"Het regionale en internationale gewicht van Cuba wordt almaar duidelijker. Het volstaat om de recente allianties te bekijken die Cuba afsloot met Latijns-Amerikaanse landen om te zien dat het leiderschap van de sociale globalisering in het Zuiden ligt. Paradoxaal genoeg is de isolatie van Cuba door de blokkade vandaag de beste garantie voor meer openheid naar de rest van de wereld, daarbij geholpen door de terugkeer van linkse regeringen in de regio. Dit boomerangeffect van solidariteit is een formidabele revanche, een ideologisch domino-effect voor meer rechtvaardigheid en broederlijkheid. De blokkade is een ideaal instrument geworden om te vechten tegen het imperialisme".

Nico Cue, Algemeen Secretaris, MWB

Het Cubaanse internationalisme betekent niet dat we weggeven wat we teveel hebben, maar dat we delen wat we hebben.

Kenia Serrano, Diputada, miembro de la Comisión de Relaciones Exteriores de la Asamblea Nacional de Cuba.

Cuba is niet de Hel, noch het Paradijs, maar we streven wel naar het Paradijs

De Cubaanse ambassadeur in België, Elio Rodriguez

Palestina



Wat doe je met een vakbond in een land dat nog niet echt een land is maar een “gebied”, waarvan je de gegevens moet bij mekaar sprokkelen omdat atlanten en officiële sites er nog geen rekening mee houden? Wat doe je met de werknemersbelangen in een land dat nog steeds grotendeels bezet is? Vooruit kijken en alles voorbereiden voor als het zover is.

Het is niet evident om een project te starten in Palestina, een gebied in een staat van bijna-oorlog, heeft zo zijn eigen dynamiek. Dus was de keuze voor een project moeilijk, vakbonden staan er nog in een pril stadium. Het ABVV en haar vakcentrales kozen voor een samenwerkingsverband met de PGFTU. Het is de enige vakbond die zich democratisch en onafhankelijk heeft verklaard van de politiek, ondanks het feit dat ze gegroeid zijn vanuit de Fatah beweging van Yasser Arafat. Die navelstreng doorsnijden om als vakbond helemaal onafhankelijk te zijn was strikt noodzakelijk.

De omstandigheden zijn er niet rooskleurig voor een syndicale beweging. In de akkoorden van Oslo waren grote investeringen voorzien van Europa. Men had gedacht dat de economie zou open bloeien als nooit ervoor, maar het tegendeel is waar. Wat er is overgewaaid van Israël aan bedrijven zijn zwaar vervuilende fabrieken die niet meer in Israël konden blijven omwille van milieuwetgeving. Tegelijk wordt Palestina afgesloten van Israël en kunnen veel Palestijnse werknemers niet meer naar hun werk in Israël, dat nu uit andere landen nieuwe arbeidskrachten aanvoert. En dan hebben we het nog niet gehad over de economische wurging en vernedering van de Palestijnse werknemers door de vele checkpoints aan de muur.

De PGFTU (The Palestine General Federation of Trade Unions) besloot niet in het verleden te blijven maar verder te kijken met een zeker optimisme. Na de dood van Yasser Arafat heeft de vakbond een congres gehouden en daar zijn ze tot het inzicht gekomen dat ze misschien niet alleen tegen de bezetting moeten strijden, maar dat ze zich ook intern moet gaan voorbereiden op wat zou komen: een eigen Palestijnse staat. De PGFTU wil zich organiseren volgens sectoriële bonden en die vanuit de bedrijven uitbouwen. Tegelijk wil men een onafhankelijke en democratische vakbond op poten zetten.

De bond staat ondanks de situatie tamelijk sterk in Palestina. Dat heeft onder andere te maken met enkele werknemersvoordelen die met het lidmaatschap verbonden zijn (zoals een goedkopere ziekteverzekering). Ongeveer de helft van de geregistreerde werknemers zijn gesyndiceerd. Maar er ontbrak een elementaire organisatie. Zo is een eerste project dat loopt er één om een afdoende ledenadministratie op te zetten: te weten komen wie en hoeveel leden er nu precies zijn, en de bedrijfswereld in kaart te brengen. Het is pas wanneer de reële problemen in kaart gebracht zijn dat je kan zoeken naar goede oplossingen en je verder kan groeien.

In Palestina gaat het ons er om de structuren van de vakbond op poten te zetten zodat ze optimaal kan functioneren van zodra er vrede en een volwaardige staat is.

In Palestina is de arbeidswetgeving heel ingewikkeld. Omdat Palestina buitenlandse investeringen wil bevorderen zijn looneisen een taboe. De enige wetgeving waar wat beweging in te krijgen is, is die rond veiligheid en gezondheid. Het gevolg is dat veiligheids- en gezondheidsproblemen gebruikt worden als argument in de loondiscussie. Bij ongezonde en gevaarlijke arbeidssituaties wil men het werk neerleggen, om vervolgens in dezelfde arbeidssituatie met een loonsverhoging opnieuw aan het werk te gaan. De situatie is echter zo erg, dat er dringend een ernstig preventiebeleid moet komen.

Onze Partner

De PGFTU (The Palestine General Federation of Trade Unions) is een federatie van 12 sectoriële bonden. Ze telt in totaal 318.052 leden.

<http://www.pgftu.org/En/>

De Algemene Centrale van het ABVV heeft via het FOS een partnerschap met de petro-chemische sectorbond van de PGFTU. Het Federaal ABVV heeft zich geëngageerd om de PGFTU vanaf 2009 nog een extra duwtje in de rug te geven. De voorbereidingen voor een nieuw project zijn al gestart.



Hoe kies je een project, een partner?

“Er is nog zoveel te doen in de wereld dat de keuze van waar en met wie je moet beginnen vaak overdonderend is. Veelal hangt je uiteindelijke keuze ook af van de mogelijkheden, toeval-lijke ontmoetingen, hete hangijzers, een diepe verbondenheid, overheidsregels of gewoon de centen. Al die redenen vormen een rijkdom, zolang je doet wat je denkt te moeten doen”, zegt federaal secretaris Eddy Van Lancker.

“Het is ook een grote verantwoordelijkheid die we dragen. De projecten die we aanpakken worden voor 85% gefinancierd door DGOS, het Directoraat Generaal voor Ontwikkelings-samenwerking. Dat zijn overheidssubsidies van ons belastingsgeld, het geld van iedereen. De andere 15% komt van de ABVV ledenbijdragen, dus daar dragen we de verantwoordelijkheid voor de leden, onze mensen, die beslissen dat ze solidair willen zijn. Voorzichtigheid is dus steeds geboden. We stappen niet zomaar in avonturen.

Meestal kiezen we voor organisaties die we toch al een beetje kennen. Ze zijn bijna allemaal lid van het IVV, het Internationale Vakverbond. Dat geeft ons de zekerheid dat het niet om het even welke vakbond is. Vaak wisselt het personeel snel omdat het voor hen moeilijk is een continuïteit op te bouwen, om genoeg centen te hebben om de salarissen te betalen, maar via die internationale associatie is het voor ons wat meer gestructureerd.

Kies je zelf hoe je de projecten uitvoert?

Het DGOS legt ons een uitgebreid kader voor van controles, maatregelen en criteria zodat het geld niet verspild wordt. Er zijn procedures, er zijn methodes die we moeten volgen, het vergt een grote inspanning en dat is te begrijpen. We moeten verantwoording kunnen afleggen, resultaten kunnen voorleggen. Dat bepaalt al een stuk waar je projecten en partnerschappen aangaat. Daarnaast zijn er de prioriteiten van

het ABVV: we kiezen partners die zich met ons gedachtegoed van een vakbond als tegenmacht kunnen identificeren, ook binnen het netwerk van het IVV, het Internationaal Vakverbond. We zoeken voor onze projecten landen en thema's die onze leden aanspreken. Ook waar we als ABVV goed in zijn: een gedecentraliseerde basiswerking, een lange ervaring in de sociale dialoog, een sterke structuur van interne democratische besluitvorming...

Tegelijk willen we direct met lokale mensen in het Zuiden werken, die hun situatie veel beter begrijpen dan dat wij dat doen, die weten wat ze moeten doen. Wij kunnen ze een handje toesturen, maar zij doen het, zij zijn verantwoordelijk voor hun eigen acties. Hoe we projecten kiezen hangt altijd af van een collectieve beleving. Het project moet duurzaam zijn en er moet een absolute transparantie mogelijk zijn. Dat is niet altijd eenvoudig, maar zonder die elementen gaat het niet.

Hoe weet je of je goed bezig bent?

De evaluatiecriteria vormen soms inhoudelijk een probleem. Je moet je doelstellingen, je resultaten meetbaar maken, terwijl de dingen die er echt toe doen vaak niet meetbaar zijn. Het is evident dat je niet met geld moet gooien, maar de resultaten laten zich niet steeds in cijfers uitdrukken. In vele gevallen gaat het om het in gang zetten van processen die niet direct te meten zijn. Je moet dit in een historisch perspectief plaatsen. De zaadjes die we vandaag uitstrooien hebben dikwijls pas na een paar jaar een tastbaar resultaat. Het duurt wat langer, maar we proberen resultaten te bekomen die structureel zijn, lange-termijneffecten hebben voor de emancipatie van de werknemers, in plaats van de dag aan dag politiek.

Eddy Van Lancker is federaal secretaris van het ABVV. In die functie overziet hij de internationale samenwerking van het ABVV, en dan vooral Latijns-Amerika.

Bijsturen in India

Hetzelfde zie je in India waar we met de BBTK een tijdje in de informaticasector hebben gewerkt, omdat die sector een impact heeft op de sector hier. Denk maar aan de hele outsourcing problematiek. Daar zijn de voorbije jaren heel interessante uitwisselingen rond geweest. Nu beschouwt de Belgische ontwikkelingssamenwerking die wat geprivilegieerde sector niet als een prioriteit. De nood is bij andere segmenten van de werknemers hoger, stellen ze. Daar kunnen we inkomen, dus moeten we daar rekening mee houden. Zo zie je maar dat we af en toe moeten bijsturen.

De BBTK, de Bond voor Bedienden, Technici en Kaders van het ABVV, start vanaf 2009 een nieuw project op in India. Bedoeling is de werknemers in de kleinhandel beter te organiseren, met Bangalore en Delhi als pilootregio's. Onze partner wordt UNICOME, Union for Commerce Sector Employee's. Neem een kijkje op onze website voor een update.

Evenwichtsoefening in China

Vanuit onze invalshoek zien we toch ook een aantal dossiers en invalshoeken die we moeten kunnen aanpakken, maar waar we niet over één dag ijs kunnen gaan. Neem nu China. China is een wereldmacht in wording en het is onbekend terrein voor ons. De Belgische bedrijven worden daar actief. China komt dikwijls negatief en als een bedreiging in het nieuws: doden in de mijnen, uitbuiting van migranten, lage lonen, delokalisatie, schending van de mensenrechten... De Chinese eenheidsvakbond ACFTU heeft evenveel leden als de rest van de wereld samen, maar ze worden in één adem genoemd met de communistische partij. We hebben het daar moeilijk mee, onafhankelijkheid blijft belangrijk voor het ABVV. De ACFTU heeft het wel als enige vakbond in de wereld klaargespeeld syndicale vertegenwoordiging in de Wall Mart keten te verzekeren. Wall Mart, de Amerikaanse grootwarenhuisketen wereldwijd berucht voor hun harde antisyndicale houding. Dat kan toch alleen maar een goede zaak zijn voor de Chinese werknemers? En we zien nog positieve evolutie, er is

daar van alles aan het gebeuren.

Wij als werknemers mogen ons niet laten opzetten tegen de Chinese werknemers. Tegelijkertijd krijgen we berichten binnen van stakingsbrekers, van sociaal geëngageerde mensen die in werkkampen worden geplaatst.

En zo'n zaken zijn voor het ABVV onaanvaardbaar. Maar we kennen ze niet, we kennen de visie en mening van de Chinese werknemers niet. En onze leden hebben er almaar meer vragen over. Dat verontrust ons, we kunnen dat toch niet zomaar laten liggen, niks doen? Projecten zijn vaak de enige manier om het van binnen uit te leren kennen. Daarom dat we de mogelijkheden aan het bekijken zijn om een informatieproject met de ACFTU op te starten... Maar het zal een moeilijke evenwichtsoefening worden tussen de prioriteiten van het DGOS (dankzij wie we onze werking gevoelig hebben kunnen uitbreiden), deze van het ABVV, de haalbaarheid in de praktijk.... Zonder te spreken over de grote cultuurverschillen, de taal...



Projectbeheer

Een team, een organisatie en inspiratie

De projecten van het ABVV worden beheerd door onze federale dienst Syndicale Samenwerking met het Zuiden, en via een vzw ISVI. "We beheren de dossiers centraal, maar het is wel de bedoeling dat we elk van de centrales en intergewestelijken een stuk van onze inspanningen toeschuiven. We willen immers dat die projecten dicht bij onze mensen staan", zegt Eddy Van Lancker.

Het is een goede gewoonte geworden dat de vakcentrales die projecten ondersteunen vooral naar overeenkomsten zoeken, een textielcentrale gaat eerder met een andere textielcentrale iets samen doen dan met een vakbond die in een andere sector werkt. Je kan van elkaar dan ook iets opsteken, je bent met hetzelfde bezig, er is een band en vertrouwen. Ook voor onze militanten hier, is het gemakkelijker om in het project te stappen als ze een gemeenschappelijk kader hebben met hun collega's in het Zuiden. En het werkt vaak in beide richtingen, het Latijns-Amerikaans militantisme werkt ook hier inspirerend.

"Op federaal niveau hebben we professionele projectbeheerders die opgeleid zijn om die projecten en programma's te beheren. De projectbeheerders hebben die internationale contacten, zij gaan het terrein op, want je moet die mensen waarmee je werkt ook leren kennen. Je moet weten wat de omstandigheden zijn waarin ze leven en welke moeilijkheden ze tegenkomen bij het uitvoeren van het project. Bovendien is het een technisch ingewikkelde zaak om al die dossiers te beheren".

We maken samen met de partner langetermijnplannen op, dikwijls tot vijf jaar ver, om tot een duidelijke, realistische strategie te komen. Daarna wordt er elk jaar een activiteitenplan met budget opgemaakt. De controle en beheer vergen veel kennis, overleg met de partners, goede methodes en procedures. En de tijd dat het paternalistische Noorden zelf de projecten schreef in een kantoor is voorbij. Het ABVV draagt een participatieve werking, wederzijds respect en begrip hoog in het vaandel. Het gaat soms wat trager, maar iedereen staat er dan ook achter, het draagvlak is groter. Het uitvoeren zelf in de landen, dat is voor de mensen van de vakbonden in het Zuiden.

Het beeld dat onze eigen militanten hebben van de wereld wordt ook veel ruimer. Het opent je ogen en je geest om andere syndicalisten te ontmoeten. Het goede van ons werk is, dat het om problemen gaat waarvan we vaak denken dat ze ver van ons bed liggen, tot je ermee geconfronteerd wordt en je mensen leert kennen die er het slachtoffer van zijn. Samenwerking maakt dat concreet, laat zien hoe het echt zit. De problemen krijgen een gezicht. En dikwijls zijn die toch niet zo verschillend als we denken. Onderaanneming bijvoorbeeld zorgt voor gelijkaardige problemen in Colombia als hier. We hebben dat nodig om het te kunnen voelen. Zo kunnen we een tegenmacht vormen op termijn.

