



SUMMARY

Voorwoord voorzitter BIS.....	3
Evolutie in het jaar 2019.....	4
Vakbonden & SDGs.....	8
Partnerschappen.....	9
Zuid-Afrika.....	12
Burundi.....	16
Senegal.....	19
Budget.....	22
Fonds sectoriels de l'industrie alimentaire.....	23
Voorspellingen.....	24

In het jaar 2021 komen wij aan het einde van onze huidige 5 jaar programma cyclus voor de periode 2017-2021, en stonden wij aan de vooravond van de ontwikkeling en indiening van een nieuw 5 jaar programmavoorstel 2022-2026. Dit was dus een zeer belangrijk schakeljaar met zware administratieve lasten en plichten om dit tot een goed einde te brengen.

Voor het tweede jaar op rij heeft ook Covid-19 de werking van de vzw BIS-MSI en haar onderscheiden partnerorganisaties sterk beïnvloed. De overgrote meerderheid van de activiteiten zijn steeds digitaal verlopen. Maar na de zomer kwam er verbetering in zicht doordat bepaalde activiteiten terug fysiek konden doorgaan. Zo konden wij bepaalde evenementen zoals het SDG Forum, een seminarie rond mensenrechten en de missies naar de partnerorganisaties fysiek organiseren.

Via het 5-jaren programma konden wij bijdragen aan enkele belangrijke verwezenlijken in onze verscheidene partnerlanden, zoals bijvoorbeeld:

- In Zuid-Afrika – is er via sociale dialoog een nationaal minimumloon via arbeidswetgeving geïntroduceerd die een inkomstenverhoging aan bijna 6 miljoen kwetsbare werknemers gaf!
- In Burundi werden de arbeids- en sociale zekerheidswetgevingen grondig herzien. Door de versterkte positie van onze partnervakbond in het sociaal overleg kon belangrijke vooruitgang geboekt worden op vlak van rechten, gereguleerde tewerkstelling en sociale bescherming voor informele werknemers.
- « Au Sénégal, à travers le dialogue social, le salaire minimum interprofessionnel a été revalorisé de 44,8%, des conventions ont été signées pour faciliter l'accès à la formation professionnelle et une mutuelle de santé au profit des travailleurs et travailleuses de l'économie informelle a été mise en place. »

Op 31 juli 2021 dienden de vzw BIS, opnieuw in samenwerking met ACV-CSCi en WSM, een nieuw voorstel tot 5-jaren programma binnen bij de Minister voor Ontwikkelingssamenwerking. Wij zijn zeer blij om te kunnen melden dat wij begin december 2021 de beoordeling van het nieuwe MJP 2022-2026 van de administratie ontvingen, en hiervoor een grote onderscheiding hebben behaald!

Voor de nieuwe programmacyclus zullen wij blijven inzetten op werknemersrechten en de verankering van deze rechten via sociale dialoog. In de komende 5 jaar streven wij door onze partnerschapsprogramma's in Zuid-Afrika, Burundi, Senegal, een herintroductie van Burkina Faso en een nieuw partnerschap met IVV-Afrika (Togo), naar speciale aandacht voor kwetsbare werkers uit de formele en informele economie.



Olivier Valentin
Voorzitter vzw BIS



Evolutie in het jaar 2021

Positieve appreciatie nieuw MJP 2022-2026

Op 31 juli 2021 dienden de vzw BIS, ACV-CSCi en WSM voor de 2^{de} keer een gemeenschappelijk vijfjarenprogramma in, waarvan de vzw BIS voor 4.26 miljoen euro (over de 5 jaren) voor haar outcome opneemt. Het gezamenlijke programma bestaat uit 8 specifieke doelstellingen, waarvan "doelstelling 4" betrekking heeft op het programma van de vzw BIS, met name «*Les partenaires syndicaux en Afrique du Sud, au Burundi, Burkina Faso et Sénégal ont amélioré le dialogue social (SDG 16.7) en tant qu'un droit et un instrument de gouvernance pour tous les travailleurs précaires de l'économie formelle et informelle, en contribution à une transition juste de l'économie informelle vers l'économie formelle, (Recommandation 204 de l'OIT, SDG 8.3, 8.5, 8.8) en prêtant attention à l'égalité du genre et de l'âge (SDG 5.1 & 5.2), et à l'environnement (SDG 13.2) »*

Elk van de vzw BIS partner organisaties is verantwoordelijk om gezamenlijk bij te dragen tot het behalen van deze bovenvermelde specifieke doelstelling. Hiertoe moeten ze gedurende 5 jaren werken aan het behalen van de volgende 3 resultaten:

RESULTAAT 1

Structurele en menselijke onderhandelingscapaciteiten voor/van de doelgroepen en verantwoordelijken bij de vakbondspartners zijn versterkt

RESULTAAT 2

De representativiteit en interne participatie van de vakbondspartners zijn versterkt

RESULTAAT 3

Capaciteiten voor lobbywerk en politieke acties op nationaal, continentaal en internationaal niveau van de vakbondspartners zijn i.s.m. diverse stakeholders versterkt

Het programma is een samenwerking met verschillende partnerorganisaties uit Zuid-Afrika, Burundi, Burkina Faso, Senegal en IVV-Afrika in Togo. Het programma voor de komende 5 jaar zal zich richten op:

- Capaciteitsversterking rond sociale dialoog om betere en veiligere werkomstandigheden te onderhandelen voor de meer dan 2 miljoen leden van onze verscheidene partnerorganisaties
- De strijd tegen gender-gerelateerd geweld op de werkvloer aangaan door de IAO conventie 190 en de aanbeveling 206 te implementeren
- Rechtvaardige transitie voor groene en waardige jobs

Op 1/12/2021 ontvangen wij de beoordelingsfiche vanuit DGD aangaande het gemeenschappelijke programma 2022-2026. In tegenstelling tot de beoordeling van het vorige MJP ontvangt elk actor binnen het gemeenschappelijke programma een aparte score voor de eigen doelstelling. De vzw BIS ontving een totaalscore van 100/120 (85/100 voor de kwaliteit en 15/20 bonuspunten gezien de afstemming op de beleidsprioriteiten van de Minister). Van alle andere actoren die een programma hebben ingediend was de allerhoogst behaalde score 110/120. Deze beoordeling wordt nu door de administratie aan het kabinet overgemaakt. Het kabinet zal een budget toekennen op basis van de scores en tegen begin 2022 zal de Minister het Ministerieel Besluit ondertekenen. (Ondertussen is dit ondertekend op 4 februari 2022.)

Gemeenschappelijk Strategische Kader 2022-2026

In samenwerking met de andere actoren (WSM, FOS, IIAV, IFSI, BIS, Oxfam, Solsoc, *Socialistische mutualiteiten* en CM) van het GSK Waardig Werk moesten wij als groep opnieuw een Gemeenschappelijke Strategische Kader (GSK) bij de overheid indienen op 28/02/2021. Op 21/04/2021 ging de GSK Waardig Werk goedkeuringsdialoog met DGD door, waar wij een positieve feedback vanuit DGD ontvangen, met enkele prioritaire punten:

- ✂ Het is een GSK van zeer goede kwaliteit met een grote verscheidenheid aan actoren en partners.
- ✂ Het belang van de deelname aan de geografische GSK's werd benadrukt, vooral om rekening te houden met de analyse van risico's om zo de risico-impact te beperken.
- ✂ De GSK groep komt gedurende het jaar verschillende keren samen met hun lokale partners om bij te dragen aan de strategische doelstellingen.
- ✂ De strategische doelstellingen draaien rond belangrijke internationale agenda's zoals de SDG's, het EU-ontwikkelingsplan en de ILO.
- ✂ Gender, milieu en jeugd zijn transversale aspecten in alle strategische doelen.
- ✂ Synergiën en complementariteiten zijn geïdentificeerd; sommige zijn een voortzetting van wat al bestaat, andere zijn nieuw. Deze zullen in de programma's worden geconcretiseerd.
- ✂ Sinds de pandemie zijn sociale bescherming en universele verzekering collectieve zorgen.

Op 07/06/2021 heeft de minister laten weten dat het GSK kader was goedgekeurd. Pas na goedkeuring kregen we de toestemming om een 5-jaren programma bij de overheid in te dienen. De overheid voorziet jaarlijks een strategische dialoog om de aanbevelingen zoals ontvangen op de dialoog van 21/04/2021 te overlopen aangaande:

- Opvolging van een risicoanalyse op verschillende niveaus, waaronder digitalisering, migratie, pandemie (of postpandemie), klimaatverandering, vrijhandelsakkoorden tussen de EU en zuidelijke landen, en hun impact op de 4 pijlers van waardig werk.
- Follow-up van de thematische portefeuille over sociale bescherming geïmplementeerd door ENABEL, evenals met het "Team Europe Initiative".
- Lijst met contactpersonen per land bijgewerkt na goedkeuring van programma's 22-26.
- Vul de GSK aan met een analyse van de context van waardig werk en van de sterke en zwakte punten van de actoren in Europa, zoals is gedaan voor de andere continenten. Specificeer hoe de verschillende benaderingen beschikbaar zijn in het noorden en in het zuiden
- Betrek lokale partners bij Strategische Dialogen en voer meer dialogen op het terrein
- Openstelling van de GSK voor andere ANGC's die (nog) geen lid zijn van de GSK Waardig Werk

Werking van het Coördinatie Platform Waardig Werk (CPWW)

Voor het jaar 2021 hebben wij diverse contacten en overlegmomenten gehad via het CPWW Overleg met BIO/Enabel. Hieruit blijkt dat er in de toekomst een meer structurele samenwerking met de groep van 9 actoren vanuit de GSK WW zullen worden

opgebouwd. Wij hebben o.a. deelgenomen aan de voorbereiding en ontwikkeling van de nieuwe Belgische ondersteuning van sociale bescherming voor werknemers in de informele economie in het gebied van de Grote Meren, met de focus op drie landen: RDC, Rwanda en Burundi. Het CPWW zal ook in de komende 5 jaar meer inzetten op noordwerkingsactiviteiten. De 9 actoren sloten daarom een concreet onderling samenwerkingsverband af.

Opstart externe eind evaluatie programma 2017-2021

Na afloop van een lang voorbereidingsproces van meer dan half jaar, is de kick-off meeting van de externe eindevaluatie van start gegaan op 19/10/2021, onder leiding van het consultancy bureau **FocusUP** uit Antwerpen. Het doel van de eindevaluatie is vastgelegd in het KB van september 2016, artikel 44 *"Een eindevaluatie oordeelt over het halen van alle outcomes op het einde van de interventie"* De eindevaluaties gebeurt op basis van de criteria bepaald door het DAC (Development Assistance Committee). De methodologie, het proces en het eindverslag van de evaluaties zullen dus aan de kwaliteitscriteria inzake evaluatie van de ontwikkelings samenwerking van het DAC moeten voldoen.

Gezien deze vereiste richt de vzw BIS eindevaluatie zich op de 3 DAC criteria van "doeltreffendheid, effectiviteit en duurzaamheid".

➔ De eindevaluatie omvat 3 hoofdevaluatie vragen:

1. Welke goede praktijken, conclusies en aanbevelingen met betrekking tot (de voor een eindevaluatie) prioritaire DAC criteria (efficiëntie, doeltreffendheid en duurzaamheid) kunnen worden overgemaakt aan DGD in aansluiting op de morele eindrapportering van BIS-MSI?

2. Welke invloed heeft COVID 19 gehad op het behalen van het BIS-programma? En heeft de organisatie efficiënt en doeltreffend bijgestuurd/gereageerd met het oog op het behalen van de resultaten?

3. Welke verzamelde data op basis van het evaluatie onderzoek naar de efficiëntie, doeltreffendheid en duurzaamheid van het programma werpen welk licht op impact en relevantie voor indirecte/ finale doelgroepen van het programma 2017-2021 – in het algemeen, alsook m.b.t. de 3 principes van de Agenda 2030?

Het eindrapport en de erop volgende management response nota werd pas in de periode april-juni 2022 afgewerkt. Een stand van zaken is doorgegeven aan het vzw BIS bestuursorgaan en de Algemene Vergadering van 21/12/2021.

Integriteit

In 2019 stelt DGD reeds vast dat het concretiseren van het integriteitscharter al ver gevorderd is bij de vzw BIS. De vzw BIS heeft GEEN klachten via haar meldpunt voor het jaar 2021 ontvangen. Ook voor het jaar 2021 zijn wij de beleidsadviesgroep integriteit blijven opvolgen. Voor de nieuwe MJP 2022-2026 contracten hebben wij een concrete verwijzing naar het BE charter opgenomen en een additionele annex toegevoegd met niet enkel het charter maar ook de ITUC "Code of Conduct for Activities, Events and Meetings" zoals geadopteerd tijdens de ITUC Algemene Raad van eind 2020.



VAKBONDEN & SDGS

Op **11 maart 2021** organiseerden de drie vakbonden een online Webinar aangaande "Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen en Waardig Werk" gericht op: Hoe kunnen we met de SDG's werken om waardig werk te promoten en het respect van arbeidsrechten te garanderen? Hoe de realisatie van de SDG's op het gebied van waardig werk en het respect van IAO normen vooruithelpen? Welke bijdrage leveren de bedrijven aan duurzaamheid? Wat kunnen vakbondsafgevaardigden op de werkplek doen om werk te maken van de realisatie van de SDG's? Kunnen initiatieven voor duurzaamheid op bedrijfsniveau de syndicale prioriteiten ondersteunen? Tijdens de Webinar werd een **nieuwe brochure** aangaande Duurzame ontwikkeling, waardig werk, internationale werknemersrechten en bedrijfsactiviteiten in derde landen aan de deelnemers bekend gesteld



Op **5 Oktober 2021** organiseerden de drie vakbonden, als lid van de GSK WW in synergie met het Europese vakverbond (ETUC) en Industry All Europa, tijdens het fysieke SDG-Forum in België een workshop over de stand van zaken van SDG8 en de bijdrage van een rechtvaardige transitie.

De focus van de workshop lag op "A socially Just Transition for Green & Decent Jobs". Omdat jobs en tewerkstelling sterke bekommernissen zijn van mensen, moeten er collectieve onderhandelingen zijn over klimaat en tewerkstelling. Werknemers in de hele wereld zullen hun overheden en hun werkgevers moeten uitnodigen om plannen voor veerkracht te bespreken om enerzijds de negatieve sociale impact van de klimaatverandering aan te pakken en anderzijds ondersteuning te geven aan een groene economie die waardig werk



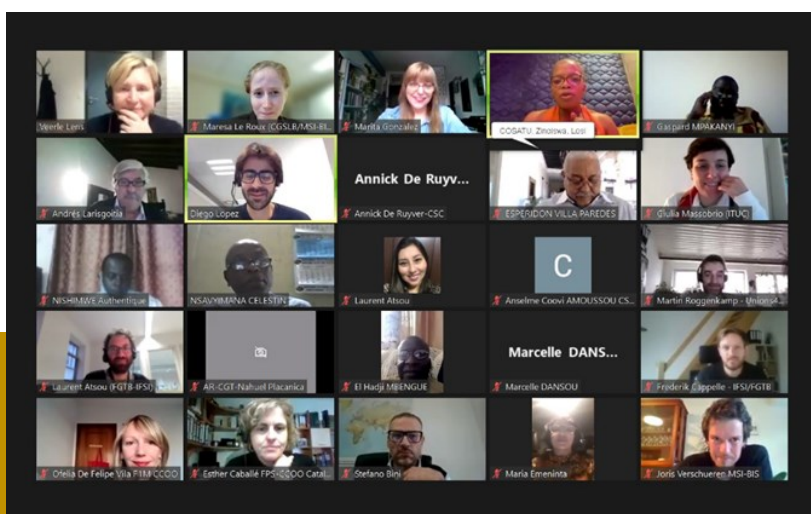
respecteert. Deze plannen moeten gaan over veiligheid en gezondheid, jobs, Europese groene industrialisatie en autonomie, fundamentele arbeidsnormen, energieprijzen en strijd tegen inkomensongelijkheid door loonbeleid, koolstofuitstoot en een veilige weg naar de toekomst. Sociale en ecologische uitdagingen kunnen niet afzonderlijk aangepakt worden. Klimaat en sociale doelstellingen zullen alleen bereikt worden als ze elkaar versterken, in gelijke tred.

Partnerschappen: Zuid-Afrika, Burundi en Senegal

Voor het vijf jarenprogramma 2017-2021 werken wij op de pijler van sociale dialoog om waardig werk voor werknemers te bekomen. Hiertoe geven wij speciale aandacht aan vrouwen en jongeren. Elke partnerorganisatie van de vzw BIS is verantwoordelijk om, in tegenstelling tot de vorige meerjarenprogramma's, nu gezamenlijk bij te dragen aan het behalen van één specifieke doelstelling.

Naast de werking met de individuele partnerlanden hebben wij ook telkens per jaar **een aantal acties ter bevordering synergie, kennisuitwisseling en de delen van goede praktijken**. Enkele hoogtepunten vanuit een reeks van online Webinars in samenwerking met onder andere het IVV/TUDCN en ons onderscheiden partnerorganisaties:

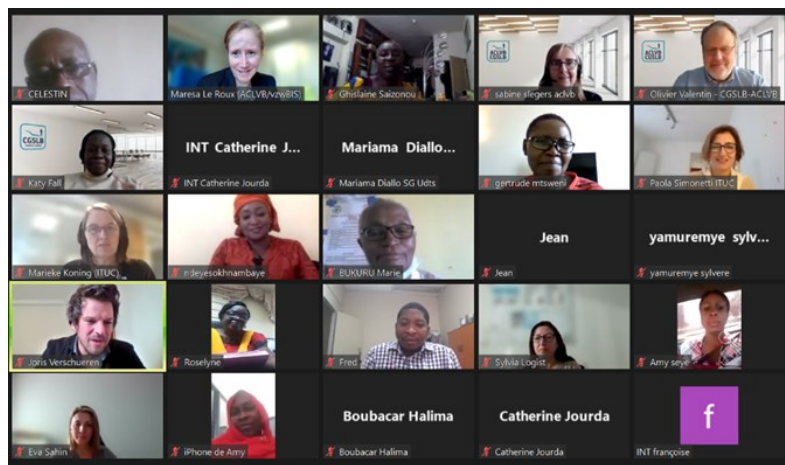
Goede praktijken Webinar i.s.m. TUDCN, ACV-CSCi en IFSI-ISVI op 17 november 2021. Tijdens dit seminarie besproken meer dan 50 TUDCN-leden het verbeteren van kennisdeling van goede praktijken in door vakbonden geleide ontwikkelingsamenwerking. Tijdens het Webinar deelden 14 organisaties hun goede praktijken over thema's als leefbaar loon, kinderarbeid, gendergelijkheid, rechtvaardige transitie, informele economie, jeugd, sociale bescherming, arbeidsmigranten, sociale dialoog en de Sustainable Development Goals.

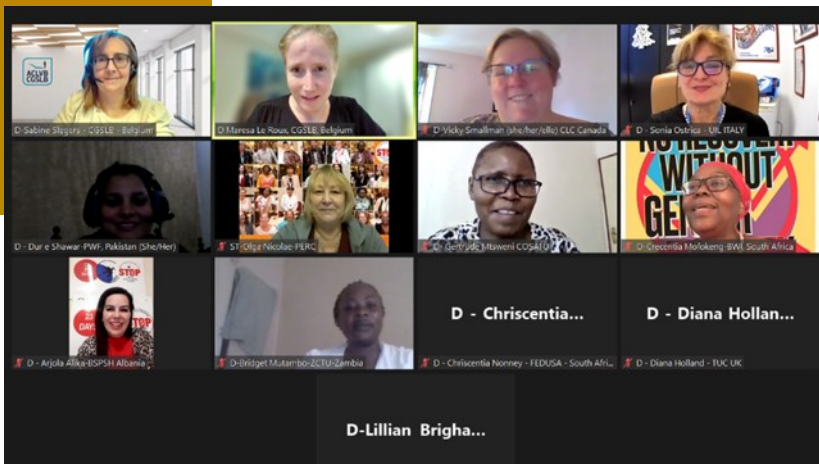


Voor de vzw BIS deelde COSATU haar goede praktijk rond een nationaal minimumloon, COSYBU/FNTT-SI deelde een goede praktijk rond rechtvaardige transitie en CNTS gaf een inzet over de stappen gezet door vakbond tijdens de Covid-19 pandemie

Op 6 december 2021 organiseerde de vzw BIS een **Gender Webinar**, met meer dan 30 deelnemers gericht op "Het delen van goede praktijken op het gebied van gender in een vakbondscontext op nationaal, regionaal en internationaal niveau & voorbereiding van de 4e ITUC Wereld vrouwenconferentie

Beide nationaal secretarissen van de ACLVB, Olivier Valentin en Sabine Slegers waren aanwezig op de Webinar en gaf input rond de werking van ACLVB en haar bijdragen tot gender gelijkheid! Elk van de vzw BIS partner organisaties krijgen de kans om een case vanuit hun landen context te presenteren





De 4e ITC Wereldvrouwenconferentie ging door van 13-14 december via een online Webinar met vrouwelijke vakbondsactivisten van over de hele wereld om gendergelijkheid te bevorderen in de context van een wereldwijde gezondheids-, economische en sociale crisis en daarbuiten. De vzw BIS partner organisaties nemen deel aan deze Conferentie. Onder leiding van de ACLVB nationaal secretaris, Sabine Slegers stonden wij in voor de modereren van een van de werkgroepen

Fysieke synergie actie: Seminarie mensenrechten, 3 december 2021

Op 3 december organiseerden verschillende middenveldorganisaties een groot seminarie over het belang van een rechtenbenadering (een aanpak van sociale kwesties die de rechten die de betrokkenen hebben vooropstelt, laat gelden en uitbreidt). De drie samenwerkings-instellingen van de Belgische vakbonden zetten samen een sessie op touw, met als doel het belang van sociale dialoog en het mensenrechten-karakter van arbeidsnormen beter bekend te maken. Tot slot van rekening komen rechten niet zomaar uit de lucht vallen, en zijn sociale partners in de positie om *nieuwe* rechten ingang te doen vinden. Deze sessie bood onze partner COSYBU een mooie gelegenheid om hun verwezenlijkingen (met onze steun) in de verf te zetten.

Vooraf dat laatste is te weinig bekend, en daarom maakten we een programma dat aandacht besteedde aan de IAO waar internationale arbeidsnormen tot stand komen. We kregen te horen hoe de onderhandeling van Conventies en Aanbevelingen verloopt en ook hoe die dan door vakbonden op nationaal niveau kunnen worden afgedwongen (o.a. via de Commissie van de Normen).



Vervolgens presenteerde Mamadou Diallo, adjunct-secretaris-generaal van het IVV, het verslag over de "Global Rights Index", een stand van zaken van de vakbondsvrijheid in de wereld. Vooreerst biedt dit in een oogopslag informatie over hoe het gesteld is met de mogelijkheid van vakbonden om arbeidsnormen effectief af te dwingen, anderzijds geeft het meteen een beeld over het respect voor die normen in verschillende landen in de wereld. Het verslag biedt dan ook houvast aan het IVV om actie te ondernemen, zowel op het niveau van de IAO als in directe solidariteit met verdrukte vakbonden.

Om het belang van vakbondswerk en de omzetting van IAO-normen op nationaal niveau te illustreren, konden we Célestin Nsavyimana, voorzitter van onze partnervakbond COSYBU, via Zoom aan het woord laten. Hij beschreef hoe het verdedigen van de vakbondsvrijheid in Burundi een dagelijkse strijd is, maar ook hoe het mogelijk is geweest om in de voorbije jaren de rechten van werkneemsters en werknemers in de informele economie beter te verankeren in de nationale wetgeving.

Hij maakte duidelijker hoe de arbeidswetgeving herzien werd via sociale dialoog, maar ook hoe belangrijk het op een bepaald moment in de onderhandelingen is geweest om advies te vragen aan de Commissie van de Normen bij de IAO. Met hun advies in de hand kon onze partner zijn visie doordrukken. Célestin liet niet na te vermelden hoe doorslaggevend de steun van BIS (o.m. voor ledenwerving, en bij het leggen van internationale contacten) is geweest om de positie van COSYBU in de nationale sociale dialoog te versterken en de onderhandelingen tot een goed einde te kunnen brengen.

De bevindingen (en de deelnemers) van dit seminarie werden on-line gepubliceerd, waar een uitgebreider verslag van deze sessie kan worden nagelezen:

NL: <http://approchedroits-rechtenbenadering.be/?p=2069&lang=nl>

FR: <http://approchedroits-rechtenbenadering.be/?p=2063>

Gezien de **aanbeveling vanuit de 2019 mid-term externe evaluatie** om meer aandacht en capaciteitsversterking te besteden aan het kapitaliseren van goede praktijken, hebben wij i.s.m de GSK WW cel synergie tussen de 3 vakbonden een fiche ontwikkeld waartoe enkele sleutelgegevens vanuit de partnerorganisaties wordt vastgelegd. Hiertoe hebben wij twee hoogtepunten per land geselecteerd die in een mooie brochure vertaald is.

Ernaast hebben wij een leertraject met ACE-EU opgestart om een methodologische aanpak te volgen om goede praktijken te kapitaliseren. Ace-EU hebben hiertoe een aantal training sessies aan het vzw BIS personeel voorzien en ook de analyse en het documenteren van 2 goede praktijken per partnerland.



Meer weten:

EN: https://www.aclvb.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Over_ACLVB/bis-msi/fiches-en-web72dpi.pdf

FR: https://www.cgsib.be/sites/default/files/aclvb/Documenten/Over_ACLVB/bis-msi/fiches-fr-web72dpi.pdf

ZUID-AFRIKA



Partner sinds 2012



2 000 000 leden



COSATU

Congress of South African Trade Unions

Zuid-Afrika heeft een van de hoogste werkloosheidscijfers ter wereld. In 2021 steeg het werkloosheidspercentage in Zuid-Afrika officieel naar 33,2%. Wanneer echter met een uitgebreide definitie wordt gewerkt blijkt het werkloosheidspercentage in het land, inclusief personen die zijn gestopt met het zoeken naar werk, naar 44,4 procent gestegen!

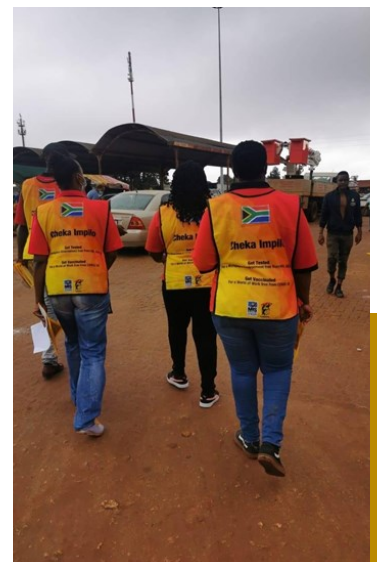
Naast de zwakke economische groei en impact van Covid-19, was er ook de uitbarsting van dodelijke rellen in de provincies Gauteng en KwaZulu-Natal, twee belangrijke economische centra. Bij die onlusten kwamen 354 mensen om het leven, maar daarnaast werden ook duizenden bedrijven geplunderd en gesloten. Ze begonnen nadat voormalig president Jacob Zuma zichzelf moest overgeven aan de politie in het kader van een aanklacht van diep gewortelde corruptie.

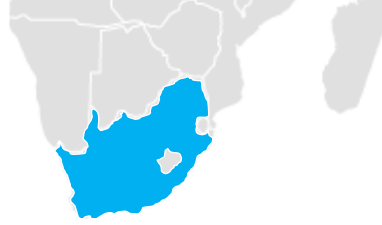
COSATU beschrijft in haar eindejaarsboodschap zelf een belangrijk aantal verwezenlijkingen die de vakbond kon behalen in het jaar 2021. Sedert 2020 zijn al ongeveer 1,5 miljoen banen verloren gegaan en dit zou hoger zijn geweest als COSATU er niet voor had gezorgd dat R63 miljard rand vrij kwam uit het Werkloosheidsverzekeringsfonds om 5,5 miljoen werknemers te helpen! Het Parlement is ook bezig met het verwerken van het wetsvoorstel "Compensation of Injury on Duty", dat de bescherming voor alle werknemers en voor de eerste keer ook huishoudelijk personeel zal uitbreiden. Het Parlement heeft de drie (3) wetsvoorstellen over gendergerelateerd geweld aangenomen die belangrijke

instrumenten zullen zijn in de strijd tegen GBV. Zuid-Afrika heeft IAO-conventie 190 inzake seksuele intimidatie en geweld op het werk eind 2021 geratificeerd. Het zal van cruciaal belang zijn ervoor te zorgen dat onze arbeidswetten in overeenstemming zijn met de progressieve bepalingen ervan!

COSATU drong aan op een aanpassing van het nationale minimumloon van R21.69 tot R23 voor alle werknemers. We zijn blij dat alle sociale partners akkoord zijn gegaan met COSATU, en dat ze een verhoging van CPI +1% aan de NMW hebben gesteund. Landarbeiders werden in 2021 gelijkgesteld aan de NMW en huishoudelijk personeel wordt in 2022 gelijkgesteld. Dit is een reële winst voor de slechtst betaalde arbeiders.

Organisatorisch heeft COSATU een mijlpaal bereikt door vijfendertig (35) jaar te bestaan. Zij hebben nieuwe affiliaties geaccepteerd en nieuwe leden geworven via hun lopende wervingscampagne. Dit voegde meer dan 120 000 nieuwe leden toe aan de COSATU-familie. In 2021 organiseerde COSATU ook haar 7^{de} Centrale Raad die, de grote lijnen van het COSATU Congres in 2022 uitgezet heeft.





COSATU

Belangrijke verwezenlijkingen

COSATU was ondanks de Covid-19 beperkingen en lock-downs in staat om de volgende activiteiten te laten doorgaan met de steun van de BIS programma financiering:

- Workshop om kwetsbare werkers in de sportsector te organiseren op 26/09/2021, met 44 deelnemers
- IRC workshop 10-12 november 2021, met 40 deelnemers
- Limpopo VW recruitment outreach event on 22/11/2021, met 125 deelnemers
- Farm Vulnerable Workers outreach program event on 21/10/2021, met 125 deelnemers
- Young women leadership workshop van 1-5/12/2021, met 60 deelnemers
- KZN provinciale workshop van 8-9 december 2021, met 40 deelnemers
- Northern Cape provinciale workshop van 2-3 December 2021, met 35 deelnemers
- Male gender champion Workshop op 22/11/2021, met 40 deelnemers
- National Vulnerable Workers workshop (support from ILO) op 26 november 2021
- Eastern Cape workshop op 25-26 November 2021 en Western Cape provincial workshop op 30/11-01/12, met 50 deelnemers elk.

Hoogte punt

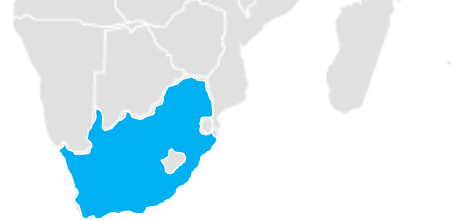
10 jaar viering van de IAO Conventie 189 ratificatie in Zuid-Afrika. Waardig werk evenement voor huishoudpersoneel op 28/10/2021, met meer dan 100 deelnemers en in de aanwezigheid van de Zuid-Afrikaanse president Ramaphosa!

Kennisdelen rond GBV: Tijdens het vzw BIS Gender webinar deelde COSATU haar ervaringen met een vakbondsaanpak rond GBV



@COSATU Today @_cosatu · Nov 29, 2021
#COSATU holds a **Male Gender Champion Workshop** to conscientize workers about the devastating effect of **gender** based violence
#Back2Basics #ClassConsciousness #RatifyILO190 @ILOAfrica @ILOACTRAV @NEDLAC_SA @ilo_pretoria





SACCAWU

South African Commercial, Catering and Allied Workers Union

De nieuwe Omicron-variant die in Zuid-Afrika is geïdentificeerd heeft de reisindustrie (en de sector waar SACCAWU werknemers organiseren) weer in onzekerheid gestort. Veel landen hebben Zuid-Afrika en andere Afrikaanse landen op de rode lijst gezet uit angst voor verdere verspreiding van het virus, met zware gevolgen voor de tewerkstelling in de sector.

Zeer zware ledenverliezen zetten zich door. In de periode 2020/2021 deelde bijvoorbeeld de Hotel groep Sun International SACCAWU mee dat het begon aan een bezuinigingsoefening. De inkrimping had gevolgen voor 2.195 medewerkers in de hele groep. Sun International stelde ook voor om de werkuren en salarissen aanzienlijk te verkorten om verdere massale ontslagen in zijn bedrijf te voorkomen. SACCAWU heeft publiekelijk een geschil uitgesproken, daarbij verwijzend naar de eenzijdige besluitvorming van het bedrijf over de kwestie. Uit de analyses van SACCAWU blijkt dat de sector met tussen de 100.000 en 150.000 banen is gekrompen in de periode 2020-2021.

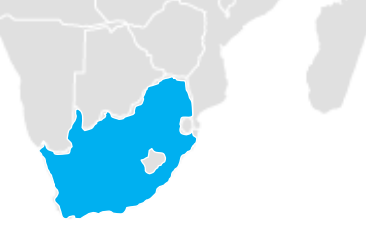
Om de toestand in de sector nog te verergeren kaart SACCAWU ook aan dat de rechten van de werknemers geregeld werden geschonden. Zo heeft de Arbeidsinspectie aangegeven dat op enkele van de gebieden waarop in de sector niet-naleving werd vastgesteld, zijn onder meer: illegale inhoudingen op lonen; onderbetaling van het nationale minimumloon; niet-conforme schriftelijke arbeidsgegevens (contracten); lange werkdagen en niet-registratie bij het werkloosheidsfonds en het fonds voor compensatie in geval van een arbeidsongeval. Hiernaast waren veel bedrijven ook niet in orde met bijvoorbeeld de veiligheidsmaatregelen om hun werkers tegen de verspreiding van Covid-19 te beschermen.

Strategie voor toerismeveiligheid

Als vakbond maakt SACCAWU deel uit van het National Tourism Stakeholder Forum (NTSF), dat wordt bijeengeroepen door de overheid via het departement Toerisme, met als voornaamste doel het coördineren van een effectieve beleidsuitvoering. In het jaar 2021 heeft SACCAWU haar aandacht gericht op de veiligheidsstrategie voor toerisme en belangrijke aandachtsgebieden waren opleiding en ontwikkeling en onderzochten de mogelijkheden voor het gebruik van strategieën voor monitoring - en beoordelingsinstrumenten. De belangrijkste doelstellingen van het plan zijn:

- Faciliteren van integratie- implementatie en ondersteuning van veiligheidsprogramma's;
- Verhoog de zichtbaarheid op geïdentificeerde toeristische trekpleisters;
- Ondersteuning van de groei van de industrie door het behoud van een positief imago van het land

Dit element past binnen de SACCAU-indicator om een vergoeding voor vervoer voor laatploegenwerk te verkrijgen via CAO's.



SACCAWU Belangrijke verwezenlijkingen

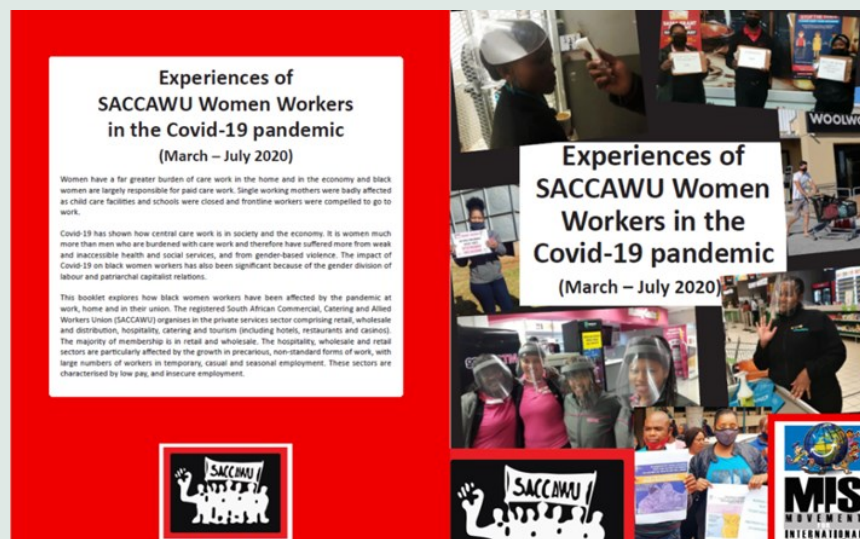
SACCAWU was ondanks de Covid-19 beperkingen en lock-downs in staat om de volgende activiteiten te laten doorgaan met de steun van de BIS programma financiering:

- National Legal workshop, 10-13/03/2021, met 21 deelnemers
- National Educators workshop, 18-19/06/2021, met 30 deelnemers
- SACCAWU National bureau die deelnemen aan de COSATU Centrale Comité meeting 20-23 sept 2021 met 61 deelnemers
- Organising campaigns & Collective Bargaining Unit workshop, 13-14/08/2021 met 28 deelnemers
- National Educators Forum workshop, 11-14/11/2021, met 16 deelnemers
- NEDCOM (National Educators Committee) workshop, 21-24/11/2021, met 24 deelnemers
- NGC (National Gender Committee) workshop - presentation of the booklet, 25-28/11/2021, met 24 deelnemers
- SACCAWU zijn erin geslaagd om in 66 bedrijven in de hotel, restaurant & horeca sector collectief overeenkomsten te sluiten die eerstens aan de werknemers een loon gelijk of zelfs meer als de Nationale Minimum loon bieden, en ten tweede, een 'late shift vervoersvergoeding' geven, om zodoende veilig thuis te geraken.



Als hoogte punt willen wij ook de booklet "Experience of the SACCAWU women workers in the Covid-19 pandemic" uitlechten:

In 2021 publiceert SACCAWU met de steun van het BIS MJP een booklet aangaande de ervaringen van hun vrouwelijke leden tijdens de Covid-19 pandemie in de periode maart-juli 2020. Deze booklet werd vertaald door BIS-MSI zodanig dat wij deze konden gebruiken tijdens de Gender Webinar aangaande kennisuitwisseling op 6 december 2021.



Wat betreft het MIS-programma heeft SACCAWU in 2021 ongeveer 38.000 euro van het beschikbare budget niet gebruikt. Dit valt voornamelijk te wijten aan het feit dat voor resultaat 2 de ledengroei door de Covid-19-impact op bedrijven die sluiten, herstructureren of ontslaan niet kon bereikt worden, zoals uiteengezet door SACCAWU.

BURUNDI



Partner sinds 2009



170 000 leden



Met een nieuwe president aan de macht hoopten velen op een verbetering van het socio-economische en politieke klimaat in Burundi, en meer bepaald op een einde aan het isolement van het land. Terwijl deze hoop in 2022 uiteindelijk bewaarheid werd, met het opheffen van de Europese sancties en een voorzichtige heropleving van de internationale ontwikkelingssamenwerking, is er in 2021 weinig verbeterd in de levensomstandigheden van de Burundese werkneemsters en werknemers.

De schaarste aan brandstoffen en basisvoedingswaren werd nog verscherpt door de reacties op de COVID-pandemie. De overheid lanceert spektakelmaatregelen die de naam beleid niet waard zijn: registratie van alle werkzoekenden met het oog op tewerkstelling, de verplichting aan te sluiten bij overheidscoöperatieven, pogingen om regimetrouwe vakbonden in het leven te roepen in de onderwijssector, verbod op het gebruik van internationale valuta, import- en exportverboden allerhande, ... Vanzelfsprekend heeft dit alles geen effect op de galopperende inflatie, de dramatische (parallele) wisselkoersen of de dalende koopkracht, en al evenmin op failliete nutsbedrijven en een navenant groeiend aandeel werknemers in de informele economie.

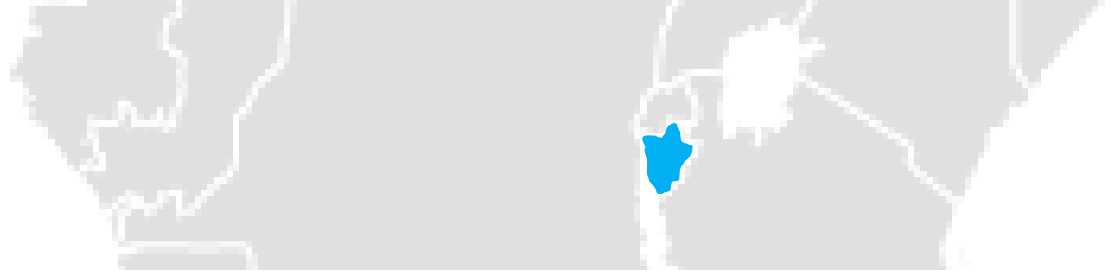
Onze partnervakbonden (FNTT-SI, FNTMI, FNTD en FNTAA, resp. transport, nijverheid, huispersoneel en voeding) en de vakbondsconfederatie COSYBU vertegenwoordigen (gelukkig) een steeds groter aantal werknemers uit de informele economie. De ledenaangroei overstijgt verreweg de verwachtingen van het

vijfjarenprogramma. Met inmiddels een *kwart miljoen leden* in de informele economie (een *verdrievoudiging sinds 2017!*) zijn onze partnervakbonden een te duchten maatschappelijke actor.



In 2021 werd vooral voortgebouwd op de verwezenlijkingen van de voorgaande jaren. Vooreerst stellen we een daling van het aantal collectieve arbeidsconflicten vast, met tegelijkertijd een wezenlijke toename van het aantal conflicten dat zijn besluit krijgt in de door de vakbond gewenste zin (van één kwart naar twee derden!).

Uit verschillende provincies bereiken ons berichten van voorzieningen (percelen, ateliers, concessies/toelatingen) die ter beschikking zijn gesteld van verschillende groepen handwerkslieden (kolenbranders, schrijnwerkers, schoenmakers; ambulante handelaars; transporteurs), waardoor zij hun beroep in minder bestaansonzekerheid en precare omstandigheden kunnen uitoefenen.



Dit illustreert het succes van de sociale dialoog en overlegcultuur, alsook de toegenomen erkenning voor deze economische actoren en hun syndicale vertegenwoordiging. Belangrijke, en wekerende, eisen op provinciaal niveau blijven onrechtvaardige belastingen en afpersing ("tracasseries") door de politie.

De herziene arbeidswet die eind 2020, na jaren onderhandelen, werd afgekondigd, vormt op nationaal niveau de nieuwe basis voor het syndicaal werk.

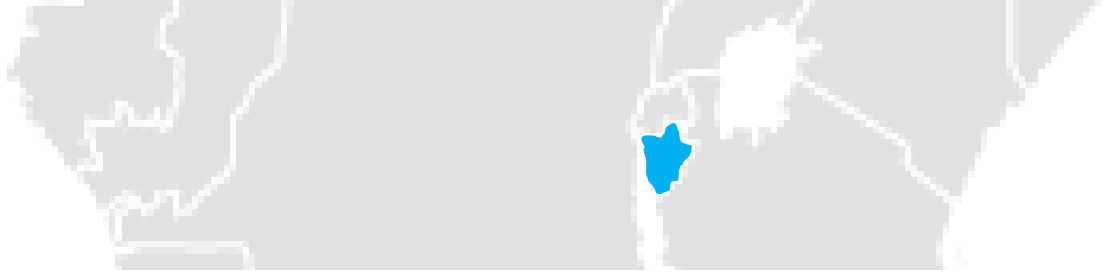
De "Code du Travail" is namelijk ook van toepassing op de informele economie (voorheen was er geen wettelijk kader voor 90% van de Burundese werknemers!) en voorziet in specifieke wetgeving voor verschillende beroepen. De besluiten ter uitvoering van de wetgeving staan dus hoog op de agenda van het sociaal overleg, de onderhandelingen over de erkenning en regulering van verschillende beroepsgroepen zijn opgestart. Belangrijke eisen hierbij zijn de veralgemening van arbeidscontracten, bescherming tegen ongewenst (sexueel) gedrag op de werkvloer, garanties voor de vrijheid van vereniging (en onderhandeling) en de uitbreiding van sociale bescherming.

Gelijkaardige onderhandelingen over de uitvoeringsbesluiten van de herziene sociale zekerheidswetgeving zijn daarom eveneens gaande, waarbij ons belangrijkste aandachtspunt de uitbreiding van de sociale beschermingsregimes naar de informele economie is.

Ten slotte, maar zeker niet minder belangrijk, werd in het afgelopen jaar de herziening van het "charter" van de sociale dialoog, dat het mandaat van de verschillende nationale organen van de sociale dialoog (Conseil National de Dialogue Social [CNDS], Conseil National du Travail) aangevat. Gezien hun versterkte positie, alsook de aanstelling van een "welwillende" voorzitter in de CNDS, ziet onze partner deze onderhandelingen hoopvol tegemoet.

Het toegenomen belang van de sociale dialoog op nationaal en provinciaal niveau, alsook de versterkte positie van de verschillende vakbondsfederaties in de informele economie, komt er natuurlijk niet vanzelf.





Ook in 2021 – Burundi kende veel minder restrictieve COVID-maatregelen dan de meeste andere landen – werd in het kader van de samenwerking grote activiteit ontplooid:

- ✘ Er waren 39 activiteiten voor leden, kaders en afgevaardigden; 10 van deze activiteiten waren decentraal, d.w.z. dat ze in elk van de 17 provincies hebben plaatsgevonden (nog anders gezegd).
- ✘ Er werden bovendien 17 provinciale COVID-comités opgericht om werknemers en leden te sensibiliseren, en om toe te zien op de veiligheid tijdens de activiteiten
- ✘ In totaal waren er 17'074 deelnames aan deze vormingen en overlegmomenten, waarvan 7'218 (=42%) door vrouwelijke leden en 3'341 (=20%) door jongeren. De repressieve mensenrechtencontext maakt het moeilijker om jongeren te motiveren om deel te nemen aan kadervorming binnen de vakbond, hoewel ze meer dan de helft van de leden uitmaken, en de ledenaangroei groot is in deze categorie (37% van de nieuwe leden).
- ✘ 18 van de 29 arbeidsconflicten in de verschillende provincies hebben de gewenste uitkomst gekregen.
- ✘ FNTD (huispersoneel) en FNTMI (handwerk / nijverheid) zijn als lid toegelaten tot hun respectieve internationale federaties (IDWFed [lid van IUF] en BWI)

Kortom, aan het eind van dit vijfjarenprogramma staan onze Burundese partnervakbonden duidelijk sterker en is, met de herziening van de arbeids- en sociale zekerheidswetgeving, de basis gelegd voor betere regulering voor werknemers in de informele economie. De Burundese vakbonden kregen meer erkenning als gesprekspartner, ze vergrootten het respect voor informele werknemers en bekwamen genoegdoening van belangrijke eisen. In het afgelopen jaar is dan ook met veel vertrouwen hard gewerkt aan een volgend vijfjarenprogramma, om deze vooruitgang te verzilveren.

SENEGAL



Partenaire depuis 2005



76 000 membres



CNTS - Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal

La CNTS en campagne « Agir vite pour la formalisation de l'économie informelle. »

Défendre les droits et intérêts des travailleuses et travailleurs de l'économie informelle est un enjeu syndical fondamental dans une économie sénégalaise où 9 emplois sur 10 concerne l'emploi informel. La CNTS s'est engagée dans ce combat depuis plusieurs années afin d'assurer un travail décent et un accès à la protection sociale à ces travailleurs et travailleuses. Le 16 décembre 2021, la CNTS a lancé sa campagne nationale de sensibilisation et de massification « Agir vite pour la formalisation de l'économie informelle » au centre culturel Daniel Sorano sous la présidence du directeur général du travail et de la sécurité sociale (ministère du travail) et du directeur de cabinet du ministère de l'artisanat et de la transformation de l'économie informelle. Cette campagne est la résultante du travail réalisé ces 5 dernières années (2017-2021) par le programme CNTS-MSI et s'appuie sur les réalisations et acquis tels que la valorisation du Salaire Minimum Garanti Interprofessionnel, la signature des conventions de collaboration pour un accès à la formation professionnelle, et l'extension de la couverture sociale avec le Régime Simplifié du Petit Contribuable (RSPC). Elle aura également pour objectif de vulgariser la recommandation 204 de l'organisation internationale du travail ainsi que les textes juridiques afin de sensibiliser ces travailleurs et travailleuses sur la nécessité de se formaliser. Le lancement de cette campagne s'aligne avec l'agenda national notamment la thématique de la troisième Conférence

sociale « La protection sociale pour tous : agir vite pour réduire les déficits de travail décent et réussir la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle ». Le choix de cette thématique découle des concertations tripartites et du fort plaidoyer de la CNTS. La thématique tient ainsi compte des orientations internationales et nationales relatives à l'universalisation de la Protection Sociale ainsi que du contexte socioéconomique particulier lié à la pandémie de la COVID 19 et de son impact sur les travailleurs et travailleuses vulnérables. L'objectif général de cette 3ème conférence sociale est de définir une feuille de route consensuelle pour un programme national de réformes du système de protection sociale afin de garantir une couverture pérenne et plus inclusive de la population.





Les discussions ont permis de lancer les bases pour l'établissement d'un plan d'actions allant dans le sens de :

- Définir les axes prioritaires pour le renforcement des dispositifs non contributifs de protection sociale ;
- Rendre le système de sécurité sociale plus performant et résilient ;
- Déterminer les modalités de mise en œuvre des stratégies d'extension de la protection sociale aux travailleurs de l'économie informelle, aux travailleurs ruraux et aux travailleurs indépendants ;
- Identifier des solutions pour garantir la gouvernance et le financement durable de la protection sociale. Cette rencontre a permis de mener des réflexions approfondies sur le thème choisi et de tracer une feuille de route de réformes à mettre en œuvre pour consolider la stabilité sociale du pays.

Réalisations 2021

- Mise en place de la mutuelle de santé de l'économie informelle avec l'intersyndicale de l'économie informelle
- Impression de 2500 guides sur la formalisation
- Lancement de la campagne nationale de la CNTS sur la formalisation de l'économie informelle et la R204
- Rédaction et adoption de la politique syndicale sur les changements climatiques
- 70 délégué.e.s et permanent.e.s formé.e.s et coaché.e.s sur le DS
- 93 femmes et jeunes formées sur le leadership féminin, le leadership jeune et leurs rôles dans le dialogue social.
- 180 délégué.e.s et permanent.e.s formé.e.s sur les négociations collectives, les changements climatiques, la consultation avec la base et la santé sécurité au travail
- Campagne nationale de sensibilisation sur la C190 avec le RENAFES
- Campagne de sensibilisation COVID 19 & Equipement en matériel de vidéo conférence
- Organisation de 3 Assemblées générales de secteurs de l'économie informelle (mécanique, menuiserie, teinture-couture)
- Des visites de terrain (S&E) et consultation sur les conflits de terrain dans les 14 régions du Sénégal





La CNTS avec le RENAFES pour la ratification de la C190

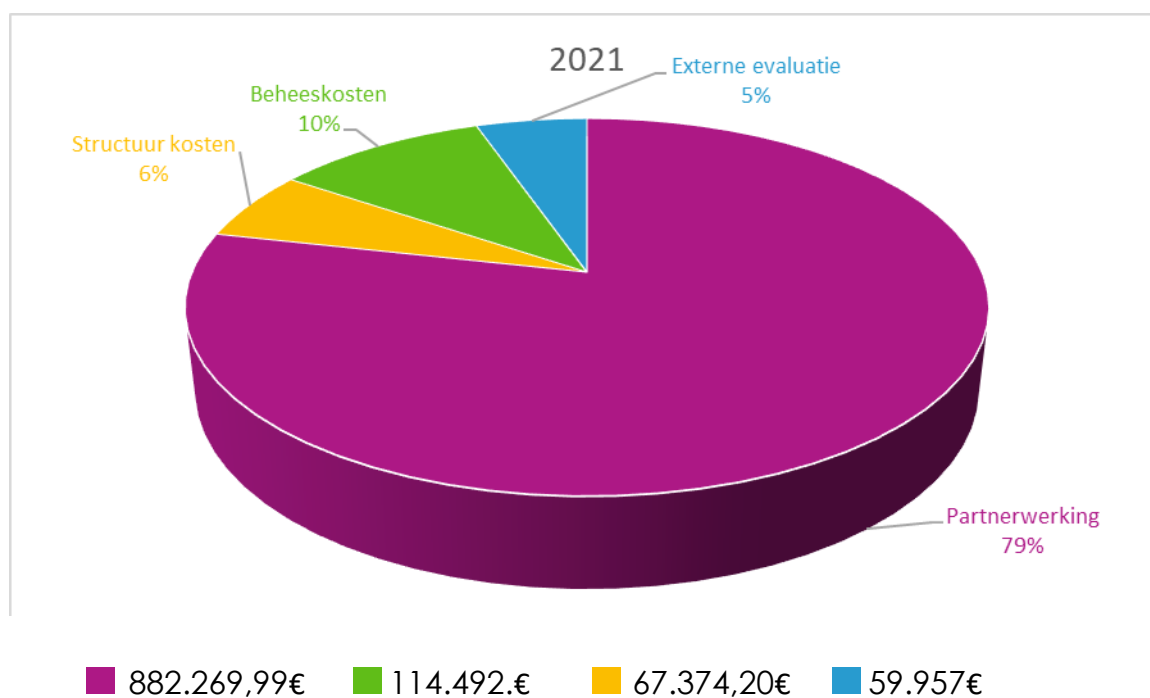
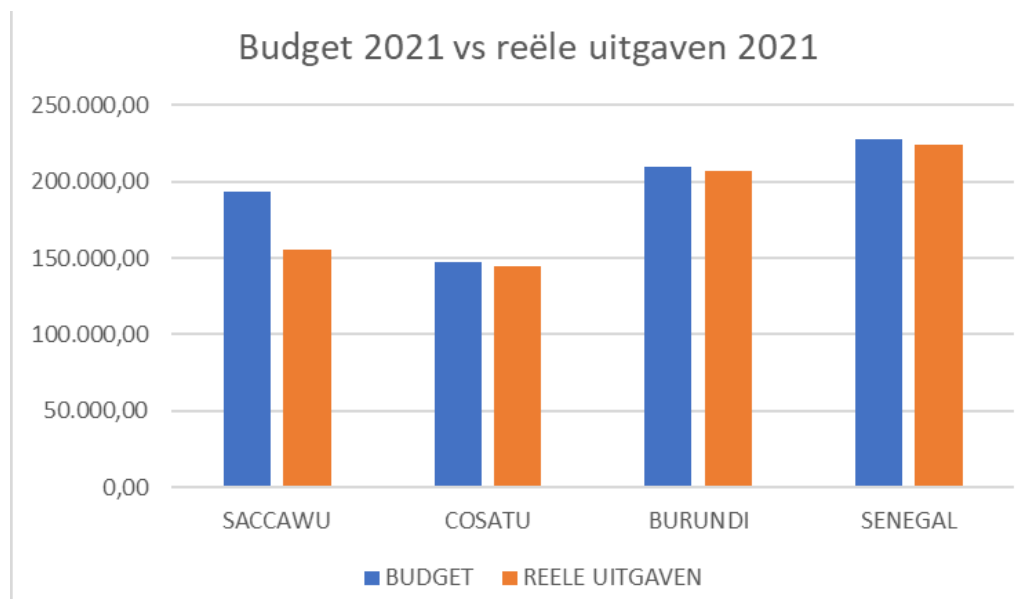
Le comité des femmes de la CNTS bat campagne avec le Réseau National des Femmes Syndicalistes du Sénégal affiliées à la Confédération Syndicale Internationale pour la ratification et l'application de la Convention 190 et la recommandation 206 de l'OIT. La CNTS est convaincue qu'une alliance est indispensable pour éliminer les violences et le harcèlement basés sur le genre en milieu de travail. L'objectif principal de cette campagne est l'information, la sensibilisation et la vulgarisation de cette convention à travers des foras régionaux auprès des organisations syndicales de base permettant ainsi des échanges et des collectes de bonnes pratiques.



Le RSPC sorti des tiroirs

Dans le cadre des grandes orientations de l'Etat du Sénégal, la protection sociale constitue un élément fondamental de la stratégie de développement économique et social. Elle est en effet inscrite comme un domaine prioritaire du Plan Sénégal Emergent (PSE) à travers l'axe 2 intitulé « Capital humain, protection sociale et développement durable » et bénéficie également d'une Stratégie Nationale de Protection Sociale (2016-2035) avec pour vision de mettre en place un système national de protection sociale inclusif, accessible à tous, solidement ancré dans la culture nationale et garanti par l'État. C'est dans cette perspective, que la CNTS a appuyé son plaidoyer depuis 2014 pour l'extension de la couverture sociale aux travailleurs de l'économie informelle avec la mise en œuvre effective du régime simplifié du petit contribuable (RSPC), dispositif de sécurité sociale, contributif, offrant une protection sociale aux très petites et petites entreprises de l'économie informelle, avec un ensemble de droits qui à terme devront se rapprocher de ceux des travailleurs du secteur public et du secteur privé formel. C'est ainsi qu'avec l'aide du BIT et du financement de la coopération belge au développement, le premier volet s'appuyant de la couverture maladie universelle a été mis en œuvre avec la création de la mutuelle des artisans, travailleurs disposant d'une capacité contributive mais qui sont exclus des régimes obligatoires de sécurité sociale du fait du caractère informel de leurs activités économiques.

Financiële verantwoording 2021



Voor het jaar 2021 beschikt de vzw BIS over een totaal programmabudget van 812.354,34 euro en een overgedragen saldo vanuit het jaar 2020 van 244.392,56 euro. Dus in totaal staat voor het jaar 2021 een budget van 1.056.766,90 euro ter beschikking van de vzw BIS.

In reële termen hebben wij 980.157,03 euro (Operationeel + Beheerskosten) uitgegeven. Dit betekent een bestedingspercentage van 93% voor het jaar 2021.

Fonds Sectoriel de l'industrie alimentaire

La région de Matam au Sénégal couvre une superficie de 29.616 Km², soit environ 1/7 du territoire national et est située au nord-est du pays, frontalière avec la Mauritanie. Le fleuve Sénégal borde la région sur toute sa partie orientale sur une longueur d'environ 200 Km.

L'agriculture constitue donc la première activité de la région et près de 80% de sa population la pratique. Sa population quant à elle s'élève à 524 942 habitants avec 51,85% de femmes et 58,12% de jeunes de moins de 20 ans.



Il en résulte ainsi une prééminence de l'activité de transformation des produits céréaliers, essentiellement réalisée par les femmes, souvent en condition précaire et les jeunes sans emploi.

La pertinence du projet 2021 avec le Fonds sectoriel de l'industrie alimentaire, se situe dans le lancement d'une dynamique d'intégration socio-économique et de résilience. L'implémentation du projet a permis l'amélioration des conditions de travail, de santé et de sécurité de ces femmes de l'économie informelle. En effet, l'accent a été mis, d'une part, sur le renforcement des capacités des transformatrices pour un développement autonome et une connaissance de leurs droits, mais aussi d'autre part sur la mise en place d'activités génératrices de revenus (coopérative équipée). L'encadrement syndical de ces travailleuses a permis un exercice plus professionnel et rémunérateur de leur métier avec la mise en place de la coopérative qui assure l'auto-emploi de ces travailleuses tout en donnant des perspectives d'insertion professionnelle durable et de reconnaissance du métier.

Enfin, le projet a concrétisé des pistes crédibles de développement durable et équilibré par un encadrement syndical, la promotion du dialogue social pour ces travailleuses mais aussi par la promotion d'une économie solidaire (coopérative).

- ✘ **Les 3 départements de Matam équipés en matériels**
- ✘ **90 femmes issues des 3 départements de Matam sont formées sur l'action syndicale, la santé et la sécurité au travail, la gestion, la comptabilité et le marketing**
- ✘ **Près de 1200 femmes ont accès aux coopératives de production des 3 départements de Matam**

VOORUITKIJKEN NAAR 2022



Opstart nieuw meerjarenprogramma (MJP) cyclus 2022-2026. Het MJP brengt twee belangrijke nieuwe uitdagingen en opportuniteiten met zich mee



In de eerste helft van 2022 zullen de bevindingen vanuit de externe eind evaluatie over het vorige programma gekend zijn. Wij hopen op een positieve bevestiging van het werk dat wij in samenspraak met onze onderscheiden partnerorganisaties verricht hebben.



een belangrijk jaar voor de vakbewegingen in de wereld, het 5de IVV Wereld Congres zal, indien de Covid-19 maatregelen dit toelaten, doorgaan in november 2022 te Melbourne

TEAM

Olivier Valentin

Voorzitter vzw BIS

Maresa Le Roux

Coördinator Internationale Samenwerking

Katy Fall

Project Verantwoordelijke, West Afrika

Joris Verschueren

Project Verantwoordelijke, Centraal Afrika

Sanâa Thami

Administratief medewerkster



Belgium

partner in development

VZW BIS

Boudewijnlaan 8 - 1000 Brussel

00 32 2 509 16 00

O/N°0478060441 RPR Brussel

<http://www.aclvb.be/nl/homepage-bis>

<https://www.cgslb.be/fr/accueil-msi>