

Vergaderjaar 2008–2009

**27 433**

## **Interdepartementaal Beleidsonderzoek: Medefinancieringsprogramma**

**Nr. 69**

### **BRIEF VAN DE MINISTER VOOR ONTWIKKELINGSSAMENWER- KING**

Aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal

Den Haag, 16 februari 2009

Hierbij heb ik het genoegen u het beleidskader 2009–2012 inzake het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) aan te bieden. Dit beleidskader vormt een vervolg op de beleidskaders 2001–2004 en 2005–2008.

Ik verwijs hierbij naar mijn brief van 3 april 2008 (Kamerstuk 31 200 V, nr. 87), waarin voorliggend beleidskader werd aangekondigd en waarin u het rapport «Een evaluatie van steun gericht op versterking van vakbonden en vakbonds- en arbeidsrechten» werd aangeboden. Dit rapport vormde de neerslag van de evaluatie die in 2007 werd uitgevoerd door de Inspectie Ontwikkelingssamenwerking en Beleidsevaluatie (IOB) over het VMP in de periode 2001–2006. De resultaten van deze evaluatie zijn verwerkt in het voorliggende beleidskader.

De minister voor Ontwikkelingssamenwerking,  
A. G. Koenders

## **BELEIDSKADER VAKBONDSMEDEFINANCIERINGSPROGRAMMA (VMP) 2009–2012**

<b>Inhoud</b>	<b>blz.</b>
1. Inleiding	3
2. De rol van de vakbeweging bij duurzame armoedebestrijding	4
3. Doel van de vakbondssamenwerking via het VMP	4
4. Ondersteuning via Nederlandse vakcentrales	5
5. Inzet van de Nederlandse vakbeweging in ontwikkelingslanden	6
• Informeel werk	6
• Positie van vrouwen	8
• Kinderarbeid	8
• Arbeidsrechten	8
• Groei & Verdeling	9
• Opleiding en scholing	9
• Capaciteitsopbouw	10
6. Inbreng Nederlandse vakbonden op internationaal niveau	10
• Eerlijke handel en arbeidsnormen	11
• Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen	11
• Verbetering van de positie van vrouwen: arbeidsrechten; representativiteit	12
7. Voorlichting, campagnes & lobby	13
8. Aard en werkwijze van het VMP: Landen- en partnerkeuze	14
9. Procedure en toetsing	14
• Procedure	15
• Toetsing: beoordelingscriteria organisatie & aanvraag	15
10. Kwaliteitsbewaking en ontwikkeling	16
11. Rapportages	17

## 1. Inleiding

Ondanks positieve effecten van globalisering en mondiale groei is er in toenemende mate sprake van ongelijkheid.<sup>1</sup> Een aantal landen profiteert nauwelijks van de wereldwijde economische groei. Lang niet iedereen heeft gelijke kansen of mag meepraten. Armoede heeft meestal te maken met betaling van arbeid, dus veel armoedeproblemen hebben te maken met arbeidsrelaties en deze zijn onder invloed van globalisering aan verandering onderhevig. In de gecompliceerde en globaliserende economie heeft een aantal bepalende partijen zich in toenemende mate georganiseerd, terwijl arbeid in toenemende mate wordt geïnformaliseerd.

In de afgelopen decennia is de hoeveelheid formele arbeid in een aantal ontwikkelingslanden teruggelopen, zijn bepaalde groepen werknemers (waaronder veel vrouwen, jongeren en kinderen) in de informele sector terecht gekomen en is het aanbod van arbeid gestegen. Het aantal mensen zonder formeel arbeidscontract en niet vallend onder beschermende secundaire arbeidsvoorwaarden is gestegen. Grote groepen mensen leven in armoede doordat zij werkloos zijn of onderbetaald worden. Sommige groepen, zoals vrouwen, jongeren, kinderen en werkenden in de informele economie, zijn extra de dupe. HIV/aids versterkt het probleem. De razendsnelle verspreiding van deze epidemie onder de seksueel en economisch actieve bevolkingsgroep tast de maatschappelijke structuur en economische capaciteit van landen aan.

Naleving van vakbonds- en arbeidsrechten helpt bij het oplossen van dit probleem. Daarvoor is een sterke vakbeweging essentieel, maar in ontwikkelingslanden zijn vakbonden vaak nog zwak en spelen een betrekkelijk geringe rol. De minister wil een bijdrage leveren om betere naleving van vakbonds-arbeidsrechten te bewerkstelligen en daartoe indien nodig gericht de vakbeweging versterken om zo de Millennium Development Goals (MDG's) te realiseren, met name MDG 1, 3 en 8.

Globalisering heeft het probleem van kinderarbeid niet uitgebannen maar juist versterkt. Kinderarbeid komt het meest voor in sectoren en landen waar arbeidsrechten met grote regelmaat worden geschonden en waar vakbonden niet of nauwelijks zijn georganiseerd. Dat maakt dat het noodzakelijk blijft om flink te investeren in goed en toegankelijk onderwijs voor kinderen in combinatie met gezondheidszorg en er tevens voor te zorgen dat de inkomens- en werkgelegenheidssituatie van ouders wordt verbeterd.

Overheden in een aantal ontwikkelingslanden hebben zich vaak restrictief opgesteld ten opzichte van de fundamentele arbeidsnormen van de International Labour Organisation (ILO). De vakbeweging zag in veel ontwikkelingslanden het aantal vakbondsleden sterk teruglopen. Met hulp van de westerse vakbeweging kon de lokale vakbondsbasis in stand worden gehouden en de belangen van zijn leden op bedrijfsniveau behartigd worden. In een aantal ontwikkelingslanden slaagde de nationale vakbeweging er niet in het bondsniveau (bedrijfs, sectoraal, regionaal) op het niveau van vakcentrales te bundelen, waardoor zij geen factor is geworden waar rekening mee gehouden moest worden. Dit had ook gevolgen voor de ontwikkeling van aansprekende nationale vakbondsleiders. De vakbeweging heeft in een aantal ontwikkelingslanden onvoldoende expertise en tegenkracht kunnen ontwikkelen op het terrein van sociaal-economische politiek en is geen serieuze gesprekspartner van belangrijke investeerders, werkgeversorganisaties, overheden en donoren. Aan de andere kant werd de vakbeweging ook door investeerders en overheden buiten de deur gehouden.

---

<sup>1</sup> De beleidsbrief «Een zaak van iedereen – Investeren in ontwikkeling in een veranderende wereld» gaat nader in op de effecten van globalisering in relatie tot armoedebestrijding.

## 2. De rol van de vakbeweging bij duurzame armoedebestrijding

Een sterke onafhankelijke vakbeweging draagt bij aan armoedebestrijding, brengt veranderingen teweeg gericht op verbetering van de kwaliteit van werk en leven van werknemers in de formele en informele economie en levert een belangrijke bijdrage aan de naleving van mensenrechten.

De kracht van vakbonden zit in het op de agenda zetten van tal van arbeidsgerelateerde onderwerpen. Vakbonden zetten zich in voor de collectieve belangen en rechten van werknemers, zowel richting werkgevers als richting overheden. Zij vertegenwoordigen hun achterban in onderhandelingen over collectieve arbeidsvoorwaarden en kunnen diensten aanbieden aan werkenden die anderszins niet beschikbaar voor hen zouden zijn.

Vakbonden zijn een goede graadmeter als het gaat om het peilen van democratische processen en structuren in een land. Naarmate de graad van organisatie hoger is en er ruimte bestaat voor onderhandelen en het voeren van een dialoog zal de kans op daadwerkelijke verbetering van arbeidsomstandigheden toenemen.

Vakbondsorganisaties hebben wereldwijd formele posities in overlegstructuren met overheden en werkgeversorganisaties die worden erkend in de ILO. In bipartiete en tripartiete overlegorganen kunnen vakbonden op nationaal en internationaal niveau sociaal-economisch beleid beïnvloeden. Via internationale (sectorale) koepels zijn vakbondsorganisaties in het Noorden direct verbonden met vakbondsorganisaties in het Zuiden. Het stelt de vakbeweging in staat om vanuit verschillende posities overheden en werkgevers aan te spreken. Rechtstreekse samenwerkingsrelaties met partnerorganisaties in ontwikkelingslanden zijn daarbij onmisbaar en dragen bij aan de verbetering van (lokale) arbeidsomstandigheden.

De (internationale) vakbeweging kan vanwege haar focus op arbeidsrechten, waaronder vakbondsrechten, een wezenlijke bijdrage leveren aan duurzame armoedebestrijding en het realiseren van de Millennium Development Goals (MDG's). Ook bij het stimuleren van een gunstig ondernemingsklimaat is de betrokkenheid van de vakbeweging van groot belang. Daarnaast heeft de vakbeweging een belangrijke rol bij het bevorderen van eerlijke handel en maatschappelijk verantwoord ondernemen.

## 3. Doel van de vakbondssamenwerking via het VMP

De algemene *doelstelling* van het Vakbondsmedefinancieringsprogramma (VMP) is het bevorderen van arbeids- en vakbondsrechten als bijdrage aan duurzame armoedebestrijding.

Om dit te bereiken zet het VMP in ontwikkelingslanden in op de uitvoering van de *Decent Work Agenda*, die zich richt op economische groei in combinatie met sociale herverdeling.<sup>1</sup> In deze agenda staan vier essentiële elementen centraal:

1. Het waarborgen van fundamentele arbeidsrechten
2. Het bevorderen van werkgelegenheid
3. Het bevorderen van sociale zekerheid
4. Het bevorderen van een dialoog tussen de sociale partners

In praktische termen betekent dit: een leefbaar inkomen, respect voor arbeidsrechten, voldoende maatregelen voor sociale zekerheid, goede arbeidsomstandigheden voor werkenden in de formele en informele economie en gelijkheid van mannen en vrouwen. Het VMP beoogt daarbij

<sup>1</sup> De *Decent Work Agenda* is in 1999 door de International Labour Organization (ILO) geïntroduceerd met als doel de *Fundamental Principles and Rights at Work* van 1998 te vertalen in pragmatisch beleid. De agenda is gericht op economische groei in combinatie met sociale herverdeling. Met de *Decent Work Agenda* definieert de ILO voor het eerst «werkenden» als doelgroep. Daarmee richt de ILO haar focus nadrukkelijk niet alleen op formele werknemers, maar op alle werkenden, ook die in de informele economie. De ILO definitie van Decent Work luidt: «the promotion of opportunities for women and men to obtain decent and productive work, in conditions of freedom, equity, security and human dignity».

vooral de positie van vrouwen, jongeren, kinderen en werkenden in de informele economie te verbeteren.

Vanuit dit perspectief zijn sterke vakbondsorganisaties in ontwikkelingslanden noodzakelijk, die een bijdrage kunnen leveren aan de uitvoering van de *Decent Work Agenda*. De kracht van vakbonden wordt beoordeeld op basis van de mate waarin zij in staat zijn bij te dragen aan de realisatie van de *Decent Work Agenda*.

Beoogde *resultaten* in ontwikkelingslanden waarop het VMP zich richt:

- De essentiële elementen uit de Decent Work Agenda: fundamentele arbeidsrechten, werkgelegenheid en sociale zekerheid zijn verbeterd, met name voor kinderen, jongeren, vrouwen en werkenden in de informele economie;
- Sociale dialoog vindt plaats;
- Vakbondsorganisaties leveren aantoonbaar een bijdrage aan de twee hierboven genoemde resultaten;
- De capaciteit van vakbonden is waar nodig versterkt om hun beoogde bijdrage aan de uitvoering van de *Decent Work Agenda* te kunnen realiseren.<sup>1</sup>

Nederlandse vakcentrales worden uitgenodigd toe te lichten hoe zij een bijdrage kunnen leveren aan de realisatie van de *Decent Work Agenda*. Op basis van gedegen context- en organisatieanalyses dient vastgesteld te worden op welke specifieke onderdelen versterking van vakbondsorganisaties wenselijk is, opdat zij hun bijdrage aan de *Decent Work Agenda* kunnen leveren.

#### 4. Ondersteuning via Nederlandse vakcentrales

De Nederlandse vakcentrales zijn actief betrokken bij het ontwikkelen van een sterke onafhankelijke vakbeweging wereldwijd. Zij beschikken over brede kennis en expertise op politiek en sociaal-economisch vlak, die zij inzetten om hun partners in ontwikkelingslanden te ondersteunen en te versterken. Eén aspect daarvan is politieke en morele steun aan vakbondleiders, welke noodzakelijk is om beleidsbeïnvloeding op nationaal en internationaal niveau kracht bij te zetten. Vakcentrales in ontwikkelingslanden spelen een essentiële en verantwoordelijke rol in de ontwikkeling van de nationale economie en dragen zorg voor het verdelen van economische groei, waardoor in ontwikkelingslanden een positief effect op armoedebestrijding ontstaat. De Nederlandse vakcentrales kennen een lange traditie als het gaat om het voeren van een sociale dialoog en kunnen hun partners in ontwikkelingslanden helpen bij het opzetten van een dergelijke dialoog.

Ook kennen de Nederlandse vakcentrales een lange traditie van bundeling en netwerkvorming op nationaal, regionaal en internationaal niveau. Zij werken samen met democratische vakbonden en organisaties die opkomen voor de rechten van werknemers en informeel werkenden, vrouwenorganisaties en organisaties die zich richten op kinderarbeid. Tevens is in toenemende mate sprake van de vorming van allerlei vakbondsnetwerken binnen sectoren en binnen multinationals, waardoor activiteiten op het gebied van Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) op een directe en geheel eigen wijze kunnen worden vormgegeven. Bij het versterken van organisaties en internationale netwerkvorming sluiten de Nederlandse vakcentrales aan bij uitgangspunten en prioriteiten die gezamenlijk met en binnen de internationale vakbeweging zijn afgesproken, zoals de Decent Work Agenda van de ILO.

<sup>1</sup> Bij de beoordeling van de versterkte capaciteit van de vakbeweging in ontwikkelingslanden kunnen de volgende dimensies in beschouwing worden genomen: organisatiegraad; inkomensdiversificatie; participatie; representatie; accountability; professionele capaciteit; strategisch potentieel; gender. Zie ook het essay «Stop teaching, start learning. The mystery of capacity development» by Antoinette Gosses in: *A Rich Menu for the Poor: Food for Thought on Effective Aid Policies*, publicatie van de Directie Effectiviteit en Kwaliteit van het Ministerie van Buitenlandse Zaken, juni 2007, te vinden op: <http://www.minbuza.nl/en/themes/poverty-reduction/quality-and-effectiveness/a-rich-menu-for-the-poor/essays.html>

Goede afstemming van projecten en programma's in het Zuiden met lobby- en campagne-activiteiten in Nederland is een randvoorwaarde om de effectiviteit van lobby & campagnes te vergroten:

- Bij de CAO onderhandelingen wordt de financiële ondersteuning van vakbondsorganisaties in het Zuiden meegenomen. Delen van de loonsom worden dan gereserveerd voor ontwikkelingsprojecten met vakbonden in het Zuiden («loonruimte voor solidariteit»). Dit gebeurt uiteraard met instemming van de leden, waardoor het draagvlak voor internationale solidariteit binnen Nederland wordt versterkt. Zo wordt internationale solidariteit direct gekoppeld aan een kernactiviteit van de Nederlandse vakbeweging
- Vertegenwoordingen bij (inter)nationale overleggen zoals de Sociaal-Economische Raad (SER) zijn een belangrijke ingang voor beleidsbeïnvloeding door de vakbeweging. Met vertegenwoordigers bij internationale organisaties zoals de International Labour Organization (ILO) heeft de vakbeweging tevens een goed internationaal vertrekpunt voor lobbyactiviteiten die geënt zijn op behoeften van de partners in het Zuiden
- Door de samenwerking met internationale partners (zoals de internationale vakbondsfederaties en bilaterale partners) kunnen campagneof lobby-activiteiten internationaal opgepakt en uitgevoerd worden. Het is van belang projecten, lokale en/of regionale projectpartners en campagnes goed op elkaar af te stemmen. Dit draagt bij aan de effectiviteit van campagnes en lobby-activiteiten.

Het voorlichtingswerk door de Nederlandse vakbeweging is uniek van karakter en onderscheidt zich op diverse punten van andere maatschappelijke organisaties:

- De vakcentrales hebben in potentie een zeer groot bereik van bijna 1,6 miljoen leden en daarmee een breed draagvlak in de Nederlandse samenleving. Tevens hebben zij een goede ingang tot bedrijven;
- Het arbeidsvoorwaardenoverleg vormt een uniek instrument van de vakbeweging voor het creëren van bewustwording en betrokkenheid van leden (en werkgevers) bij ontwikkelingssamenwerking;
- De Nederlandse vakcentrales hebben een belangrijke positie in de overlegeconomie. Zij spelen een belangrijke rol in de stimulering van aandacht en draagvlak voor arbeidsgelateerde thema's in het kader van armoedebestrijding in de wereld. Ook door deel te nemen aan fora en debatten kunnen vakbondsmedewerkers vanuit het werknemersperspectief een bijdrage leveren aan discussies en de stem van hun partnerorganisaties in het Zuiden vertolken.

## **5. Inzet van de Nederlandse vakbeweging in ontwikkelingslanden**

De inzet van de Nederlandse vakbeweging in ontwikkelingslanden is vooral gericht op collectieve belangenbehartiging, het mobiliseren van leden en werkenden om lobby kracht bij te zetten, individuele belangenbehartiging, juridische steun, voorlichting en scholing. Daartoe wordt beleid ontwikkeld en uitgedragen, waarbij het accent ligt op informeel werk, de verbetering van de positie van vrouwen, kinderarbeid, arbeidsrechten, sociale dialoog en verbetering van het ondernemingsklimaat, opleiding en scholing, en capaciteitsopbouw van de vakbeweging in ontwikkelingslanden.

### *Informeel werk*

De wereldwijde recessie van de jaren '80 heeft veel formele werkgelegenheid doen verdwijnen in zowel de private sector als bij de overheid. Liberalisering, onder druk van globaliseringsprocessen, heeft veel bedrijven ertoe aangezet hun arbeidsproces te flexibiliseren en delen van de

productie uit te besteden. Overheden hebben dit mogelijk gemaakt door arbeidswetgeving aan te passen, zodat de mate van rechtsbescherming van arbeiders in veel landen afneemt. Daarnaast wordt door het voortduren van de armoede een omvangrijke «overlevingseconomie» in stand gehouden, zowel in de steden als op het platteland.

De groei van de werkgelegenheid is niet gelijk opgegaan met de groei van de wereldbevolking. Veel mensen die nu aangewezen zijn op de informele sector of het micro- en kleinbedrijf hadden voorheen een baan in de formele sector, bij ondernemingen of bij de overheid of semi-overheid. Deze mensen hebben banen met redelijk veel zekerheid moeten inruilen voor werk met een hoge mate van onzekerheid. Om hoeveel mensen het hier precies gaat is moeilijk aan te geven, omdat er uiteenlopende definities van informele economie bestaan (de verschillen per land, en binnen een land per organisatie, zijn groot). De ILO schat dat de informele economie de komende jaren 93% van alle nieuwe werkenden zal moeten opvangen.

In veel landen is de arbeidswetgeving niet algemeen van toepassing waardoor bepaalde groepen werknemers zoals werknemers zonder vast contract niet dezelfde arbeidsrechten genieten als werknemers met een vast contract, zoals het recht op een wettelijk minimumloon of het recht op een maximum aantal werkuren.

Grote multinationale ondernemingen hebben steeds minder mensen in directe dienst en besteden hun werk uit aan toeleveranciers of onderaannemers. Ook worden mensen ingehuurd via verschillende uitzendconstructies. Waar werknemers met een arbeidsrelatie met (multinationale) ondernemingen naast salaris meestal ook recht hadden op pensioen, ziektekostenverzekeringen, medische hulp, huisvestingsprogramma's en opleidingsmogelijkheden, hebben de nieuwe «flexibele» werknemers dit niet.

Een andere trend die tot informalisering van arbeid leidt, is de migratie van werknemers – binnen landen maar vooral ook grensoverschrijdend.<sup>1</sup> Het aantal migranten is toegenomen van 75 miljoen in 1960 tot 200 miljoen in 2007. Als percentage van de wereldbevolking is dit aantal echter vrijwel constant gebleven (2,5 tot 3 procent). Geïmmigreerde werknemers werken niet zelden in slechte omstandigheden en met minder rechtsbescherming dan mensen van het land zelf. Voor vakbonden zijn deze werknemers moeilijk bereikbaar. Dit is veelal te wijten aan cultuurproblemen en een gebrek aan middelen, maar ook doordat wetgeving het organiseren van werkenden soms verbiedt.

Het werk in veel zogenaamde «Export Processing Zones» in ontwikkelingslanden kan als onzeker werk bestempeld worden. Zo bestaat er in deze zones geen recht op organisatie. Vanwege het vaak ontbreken van georganiseerde werkgevers of werkgeversorganisaties kunnen er geen collectieve afspraken gemaakt worden. Ook heeft men te maken met bedrijven die zaken doen met malafide bonden. Vrouwelijke werknemers worden vaak geconfronteerd met onveilige woon-werk afstanden.

Hoewel het lastig blijkt de informeel werkenden te bereiken en te organiseren, slagen de vakbonden in ontwikkelingslanden er dankzij niet aflatende inspanningen evenwel steeds beter in om informeel werkenden te organiseren en voor de belangen van organisaties van informeel werkenden op te komen. Soms fungeert een uit zelforganisatie voortgekomen organisatie als de motor voor verandering. Kortom, ook voor informeel werkenden kunnen vakcentrales concrete verbeteringen (doen) realiseren, met name wat betreft nationale sociale voorzieningen.

---

<sup>1</sup> Nota Internationale Migratie en Ontwikkeling, ministerie van Buitenlandse Zaken, 2008.



### Positie van vrouwen

Vrouwen hebben, ondanks hun enorme potentieel als actoren in ontwikkelingsprocessen, in de praktijk nog steeds een achtergestelde positie op de arbeidsmarkt. Informalisering en flexibilisering van werk hebben tot gevolg gehad dat vrouwen steeds slechter betaald worden en onveilig en onregelmatig werk moeten uitvoeren. Vrouwen hebben daardoor een grotere kans in armoede te moeten leven dan mannen en kunnen daar moeilijker aan ontsnappen.

Millennium Ontwikkelingsdoel 3 richt zich specifiek op het verbeteren van de positie van vrouwen.<sup>1</sup> Inzet vanuit de vakbeweging richt zich ondermeer op het bevorderen van deelname van vrouwen in bestuur en beleid van vakbonden en verhoogde toegang tot de arbeidsmarkt. Gelijk loon voor gelijk werk, de deelname van meisjes aan onderwijs, campagnes tegen seksuele intimidatie en huiselijk geweld, CAO's die de combinatie werk en zorg voor moeders vergemakkelijken, meer maatregelen ter bescherming van zwangere vrouwen en beter zwangerschapsverlof zijn onderwerpen die steeds vaker prominent op de agenda van vakbonden staan. De rol van de vakbeweging op het gebied van hiv/aids ligt met name op het terrein van hiv-preventie en het tegengaan van stigmatisering en discriminatie op de werkplek.<sup>2</sup>

### Kinderarbeid

Kinderarbeid is een harde realiteit in het leven van meer dan 200 miljoen kinderen.<sup>3</sup> In VN-verband zijn afspraken gemaakt die kinderen moeten beschermen tegen verdere economische uitbuiting en onveilig werk<sup>4</sup>. Het tegengaan van kinderarbeid in de wereld is één van de prioriteiten in de Nederlandse mensenrechtenstrategie. Inzet is om via verschillende fronten uiteindelijk alle vormen van kinderarbeid uit te bannen. Dat betekent ondermeer met steun aan de vakbeweging via het vakbondsmedefinancieringsprogramma. Immers, ook de vakbeweging is in veel ontwikkelingslanden actief in de bestrijding van kinderarbeid. Het betreft een groep werkers die officieel niet hoort te werken, maar op school hoort te zitten en waar ook geen nieuwe leden te werven zijn. De vakbeweging verdedigt de belangen van deze kinderen en vecht voor het recht op goed formeel onderwijs. Tegelijkertijd proberen vakbonden de positie van ouders te versterken door hen binnen de vakbond te organiseren en voor volwaardig werk en leefbare lonen op te komen.

### Arbeidsrechten

Er bestaat een causaal verband tussen de versterking van arbeidsrechten en de vermindering van armoede.<sup>5</sup> Drie aspecten spelen hierbij een belangrijke rol: democratisering, sociale dialoog en arbeidsrechten. Wanneer mensen een stem krijgen (democratisering) en groepen met verschillende belangen met elkaar in overleg treden om het gezamenlijke doel van een stabiel werk- en leefklimaat te bereiken (sociale dialoog), heeft dit een sterke positieve invloed op armoedereductie. De waarborging van arbeidsrechten, zoals het recht op organisatie, is een belangrijke voorwaarde voor democratisering en ook voor het realiseren van een rechtvaardiger verdeling van de economische groei. Indien werknemers zich kunnen organiseren en er sprake is van serieuze dialoog en onderhandelingen, is er ook ruimte om problemen op te lossen, zoals discriminatie van vrouwen en kinderarbeid. Er is derhalve een direct verband tussen arbeidsrechten en MDG's.

Erkenning en naleving van vakbondsrechten zijn een noodzakelijke voorwaarde om als vakbond in een land te opereren. De vakbeweging speelt

<sup>1</sup> MDG 3: In 2015 hebben mannen en vrouwen dezelfde rechten.

<sup>2</sup> Conform «An ILO code of practice on HIV/AIDS and the world of work».

<sup>3</sup> «Naar een menswaardig bestaan» – een mensenrechtenstrategie voor het buitenlands beleid – november 2007.

<sup>4</sup> VN-verdrag inzake de rechten van het kind en een aantal belangrijke ILO-conventies zoals:

- nummer 138 (stelt de minimumleeftijd voor werkende kinderen op 15 jaar); en
- nummer 182 (verplicht landen die de conventie hebben geratificeerd de ergste vormen van kinderarbeid af te schaffen en te verbieden).

<sup>5</sup> Uit een rapport van de Wereldbank uit 2003 over de vakbeweging en collectief onderhandelen blijkt dat de economie van een land er beter op wordt als een groot aantal werknemers lid is van een vakbond. De Wereldbank constateert in zijn onderzoek dat een hoge organisatiegraad kan leiden tot lagere werkloosheid, minder inflatie, hogere productiviteit en snellere aanpassing aan economische ups en downs. Daar waar sterke vakbonden en een betere rechtsbescherming van werknemers op het eerste gezicht economische ontwikkeling lijken te remmen, blijkt op de iets langere termijn dat stabiele verhoudingen en sociaal overleg de ontwikkeling stimuleren en dat het bovendien leidt tot een meer duurzame ontwikkeling. Zie: *Unions and collective bargaining: economic effects in a global environment*, World Bank, 2003.



op verschillende manieren een rol in het verdelingsvraagstuk: door in collectieve onderhandelingen een leefbaar loon en beloningsverschillen aan de orde te stellen; door op nationaal niveau de dialoog met overheden aan te gaan over lonen en uitkeringen en voor «decent work» te pleiten bij economische groei en toename van werkgelegenheid en tegen het wegvloeien van economische opbrengsten naar het buitenland.

### *Groei & Verdeling*

Om armoedevermindering te realiseren, moet economische groei ook leiden tot productieve en volwaardige werkgelegenheid. De particuliere sector (in dit geval de werkgevers en werknemers en hun organisaties) speelt een cruciale rol in het bevorderen hiervan. Vakbonden komen op voor de belangen van werknemers en dragen via collectieve onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden bij aan een eerlijker verdeling van de groei. Een hogere organisatiegraad van werknemers leidt veelal tot een lagere inkomensongelijkheid en inflatie, minder loondiscriminatie van vrouwen en minderheidsgroepen, een hogere productiviteit en daardoor betere economische prestaties.<sup>1</sup> Dit past binnen de groei en verdelingsagenda uit *Een Zaak van Iedereen*.

Een goede sociale infrastructuur als onderdeel van het ondernemen tegen armoede is van groot belang. Stabiele sociale verhoudingen en een vorm van sociale dialoog dragen bij aan een betere economie. Goed algemeen overleg over lonen en arbeidsvoorwaarden gaat dikwijls samen met lagere en minder langdurige werkloosheid, lagere loonsverschillen en minder en kortere stakingen dan in landen waar het overleg minder sterk is uitgebouwd. Goede industriële relaties kunnen het investeringsklimaat bevorderen. Private sectorontwikkeling is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van vakbonden, werkgevers en overheid in partnerlanden, daarbij ondersteund door hun Nederlandse «counterparts» die hun interventies onderling nauwkeurig dienen af te stemmen om synergie tot stand te brengen.

Particulier initiatief en bedrijvigheid kunnen onder bepaalde voorwaarden leiden tot economische groei, volwaardige werkgelegenheid, goede sociale verhoudingen en ecologische duurzaamheid. Vakbonden kunnen via sociale dialoog bijdragen aan de totstandkoming van een dergelijke «enabling environment». Naast puur economische factoren zijn andere aspecten ook van belang voor de concurrentiepositie van landen: een goed functionerend rechtsstelsel, transparante besluitvorming, bescherming van intellectueel eigendom, een opgeleide beroepsbevolking, geen corruptie, veiligheid, goede gezondheidszorg en goed toegankelijk onderwijs.

Nederlandse vakcentrales worden uitgenodigd toe te lichten hoe zij invulling geven aan concrete ondersteuningsacties die de sociale dialoog tussen overheid, vakbonden en werkgeversorganisaties versterken om tot een beter onderbouwd en breed gedragen sociaal-economisch beleid te komen in partnerlanden. Hierbij kan samengewerkt worden met partijen die hetzelfde doel nastreven, zoals ambassades, DECP en MFS-organisaties, zodat optimaal gebruik gemaakt wordt van synergie-effecten. Het is met name van belang dat de actuele ervaring en expertise van werkgevers en vakbonden samen ingezet worden, bij voorkeur via de SER.

### *Opleiding en scholing*

Vakbonden zijn van oudsher betrokken bij (beroeps)opleidingen en scholing. Ontwikkelingslanden die een grote economische groei kennen investeren in de regel veel in onderwijs en het verhogen van het opleidings-

---

<sup>1</sup> Volgens rapport Wereldbank *Unions and Collective Bargaining: Economic Effects in a Global Environment* (februari 2003) en rapport ILO/WTO on Trade and Employment 2007.

niveau van werknemers. Investerings die aangetrokken worden in sectoren waar een hoger opleidingsniveau nodig is, leveren in de regel ook betere banen op. Werknemers die bijvoorbeeld in de ICT-sector werken, behoren op een gegeven moment tot de middenklasse van een land. Werknemers in de arbeidsintensieve maar laaggekwalificeerde sectoren als de kledingsector, verdienen nauwelijks meer, vaak zelfs minder, dan een leefbaar loon en hebben nauwelijks kans op enige loopbaanontwikkeling. In veel landen spelen bonden een rol in het kader van beroepsopleidingen. Daarnaast maken vakbonden zich ook sterk voor «Education for All» als een basisrecht. Uiteraard spelen onderwijsbonden en ambtenarenbonden hun specifieke rol in het verbeteren van het opleidingsniveau en de kwaliteit van het onderwijs.

### *Capaciteitsopbouw*

Het is van belang dat vakbonden in ontwikkelingslanden in staat zijn hun functie en daaruit volgende taken adequaat te vervullen. Ze moeten zich kunnen aanpassen aan een verandering in de samenstelling van de beroepsbevolking, veranderde economische omstandigheden zoals toeneemende informalisering, de grote verscheidenheid in arbeidsrelaties en internationalisering. Vakbonden kunnen alleen representatief zijn als ze in staat zijn zich constant te vernieuwen. Vakbonden zullen zich moeten ontwikkelen tot onmisbare overlegpartners voor overheid en werkgevers bij het realiseren van duurzame economische ontwikkeling.

Dit betekent ook meer internationaal kunnen opereren, daar waar multinationals en internationale financiële instellingen dat ook doen. Vakbonden moeten belangen kunnen verdedigen via (internationaal) vakbondswerk binnen multinationale ondernemingen en productieketens, via internationale lobby rond handel, en door het stimuleren van investeringen om economische groei en rendementen meer ten goede te laten komen aan armen. Vakbonden die een goed draaiende organisatie hebben, voldoende inkomsten genereren uit contributie en een democratisch leiderschap hebben, kunnen iets betekenen voor hun leden, een volwaardige overlegpartner zijn en internationaal aansluiting vinden voor hun lobby-activiteiten.

In het kader van het VMP ontvangen vakbonden in ontwikkelingslanden steun om hun organisatie te versterken, te herstructureren, zich te professionaliseren en de krachten te bundelen. Voor de Nederlandse vakcentrales is hierbij een actieve coachende rol weggelegd, onder meer via overdracht van kennis en vaardigheden op bestuursniveau.

## **6. Inbreng Nederlandse vakbonden op internationaal niveau**

De inzet van de vakbeweging op internationaal niveau concentreert zich in dit verband met name op eerlijke handel en arbeidsnormen, maatschappelijk verantwoord ondernemen, en verbetering van de positie van vrouwen. De Nederlandse vakbeweging is aangesloten bij de internationale vakbeweging, bestaande uit de sectorale Global Union Federations (GUF's), International Trade Union Confederation (ITUC) en andere internationale organisaties.<sup>1</sup> De internationale vakbeweging richt zich ondermeer op lobby richting ILO, World Trade Organisation (WTO), IMF en WB om de Decent Work Agenda en internationale beleidscoherentie te bevorderen. Dit is tevens een bron van netwerken waarin men (nieuwe) partnerorganisaties kan ontmoeten met kennis van lokale omstandigheden. VMP-partners kunnen via de internationale vakbeweging hun stem laten horen en invloed uitoefenen op het beleid van internationale organisaties. Daarnaast voert de internationale vakbeweging op internationaal niveau een sociale dialoog met het bedrijfsleven (multinationals).<sup>2</sup> Gezien de

---

<sup>1</sup> Dit lidmaatschap heeft geen financiële relatie met het VMP.

<sup>2</sup> Aanbeveling IOB evaluatie no. 309 Vakbondsmedefinancieringsprogramma (maart 2008) pag. 24. De International Trade Union Confederation (ITUC) is in 2006 ontstaan uit het samengaan van het Wereld Verbond van Arbeid (WVA) en het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (IVVV).

internationale rol van de Nederlandse vakbeweging is het van belang dat in de VMP-aanvraag wordt aangegeven op welke punten concrete resultaten kunnen worden geboekt, waarbij aansluiting zal worden gezocht bij de groei- en verdelingsagenda van het kabinet.

### *Eerlijke handel en arbeidsnormen*

Lokale (vak)organisaties hebben een belangrijke rol in het vergroten van bewustwording rond fundamentele arbeidsnormen in bedrijven waar wordt geproduceerd voor export. Vanuit het internationale perspectief heeft de vakbeweging een rol als gesprekspartner c.q. controlerende partij om te blijven wijzen op het toepassen van internationaal vastgestelde arbeidsnormen, ondermeer via de onderhandelingen over multilaterale handelsakkoorden.

De ILO en de ITUC onderstrepen het belang van de strijd tegen hiv/aids om de Decent Work Agenda en de capaciteit om duurzame armoedebestrijding en de naleving van fundamentele mensenrechten te verwezenlijken.<sup>1</sup> Bij de ILO worden door de tripartiete delegaties van de lidstaten internationale arbeidsnormen vastgesteld. Een speciale groep van deze arbeidsnormen wordt gevormd door de zogenaamde fundamentele arbeidsnormen.<sup>2</sup> Dit zijn mensenrechten die voor iedereen en overal gelden. Samenwerking tussen vakbonden, werkgevers en overheden moet ertoe leiden dat deze internationaal erkende rechten van werknemers universeel worden gerespecteerd.

De internationale vakbeweging zet zich er voor in dat de WTO de fundamentele arbeidsnormen koppelt aan handelsakkoorden en dat zij zich als organisatie duidelijk uitspreekt over het belang van de naleving van deze arbeidsnormen. Dit is een uitvloeisel van het eerste gezamenlijke ILO/WTO rapport «Trade and Employment: Challenges for Policy Research» (februari 2007). Sociale partners, en in het bijzonder de vakbeweging, hebben de taak om de sociale dimensie van handel in beeld te brengen en te houden.

Daarnaast dringt de internationale vakbeweging via de Global Union Group – een samenwerkingsverband bestaande uit de Internationale Vakcentrale (ITUC) die 168 miljoen leden in 155 landen vertegenwoordigt, de Global Union Federations (GUF's) die hun sector op internationaal vakbondsniveau vertegenwoordigen, en het adviesorgaan van vakbonden (TUAC) bij de OESO – bij de internationale financiële instellingen IMF en WB aan op meer aandacht voor de «pro poor» benadering van economische hervormingen. De «Global Union Group» heeft tweejaarlijkse «high level meetings» met IMF en WB en stelt daarvoor «statements» op (laastelijk in april en oktober 2008). Bovendien bieden PRSP's voor de vakbeweging een kapstok om thema's als sociale dialoog, arbeidsnormen, sociale zekerheid en werkgelegenheid op de agenda te krijgen. Steun via het VMP richt zich met name op internationale vakbondssamenwerking en lobby rond handel en investeringen om er voor te zorgen dat economische groei en rendementen ook ten goede komen aan de armen.

---

<sup>1</sup> ILO, 2006. «Decent Work – Safe Work – HIV/AIDS».

«New ITUC action plan to fight against HIV/AIDS», Brussels, 30 November 2007. [www.ituc-csi.org](http://www.ituc-csi.org)

<sup>2</sup> De vier fundamentele arbeidsnormen van de ILO bestaan uit:

- a. vrijheid van vereniging, vergadering en collectieve onderhandelingen;
- b. afschaffing van alle vormen van slavernij en gedwongen arbeid;
- c. afschaffing van discriminatie op het werk en in beroep;
- d. afschaffing van kinderarbeid.

### *Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen*

Naarmate het globaliseringsproces voortschrijdt en de invloed van multinationale ondernemingen toeneemt, wordt het steeds belangrijker dat er duidelijkheid bestaat aan welke normen en voorwaarden zij zich in hun internationale handelen moeten houden. Ketenvaardigheid is hierbij een centraal begrip. Sociaal of Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) kan op verschillende manieren worden bevorderd: door middel van gedragscodes, keurmerken, convenanten of «Internationaal

tional Framework Agreements» met bedrijven over hun ondernemingsgedrag. Vakbonden in het Noorden, vaak handelend vanuit hun lidmaatschap van internationale beroepsfederaties, spreken bedrijven op grond van deze afspraken aan op de arbeidsnormen die zij hanteren voor collegawerknemers wereldwijd en de eisen die zij stellen aan hun toeleveranciers in het kader van ketenverantwoordelijkheid.

Een sterk maatschappelijk middenveld kan een bijdrage leveren aan de totstandkoming van MVO in ontwikkelingslanden. Daarnaast is het van belang dat nationale vakbonden zich toerusten om ook internationaal te opereren en zo via hun internationale netwerk onderhandelingen afdwingen met multinationale ondernemingen.

Vanuit het VMP ligt de nadruk met name op het naleven van de arbeidsnormen, sociale dialoog en overleg, en het betrekken van werknemers/bonden als stakeholders bij processen. Zo kunnen lokale bonden worden ondersteund die in overleg met de sociale partners en andere stakeholders probleemsituaties rond het niet maatschappelijk verantwoord ondernemen van bedrijven aan de orde stellen en verbetertrajecten inzetten. Te denken valt hierbij aan het aanpakken van kinderarbeid, maar ook overwerk, veiligheid, ongelijke behandeling, recht op organisatie en behoud van werkgelegenheid. Ondersteuning kan hierbij dus zowel gericht zijn op organisatie (ledenwerving), deskundigheidsbevordering als op specifieke lobby of bewustwordingsactiviteiten of op internationale samenwerking van vakbonden binnen een multinational of keten.

Nederland ondersteunt Publiek-Private Partnerschappen (PPP's) gericht op het aanpakken van knelpunten rond productieketens in partnerlanden. Nederlandse vakcentrales worden uitgenodigd om met concrete voorstellen te komen om via ondersteuning van lokale partnerorganisaties hierbij aan te sluiten. Uitgangspunt is om elkaars interventies te versterken en synergie te bereiken. Hetzelfde geldt voor een aantal strategische partnerschappen waar Nederland aan deelneemt, zoals het Initiatief Duurzame Handel (Schokland Akkoord) en sociale partnerschappen (SPP's) als het Fair Flower project en de Fair Wear Foundation. Nederlandse vakcentrales worden uitgenodigd toe te lichten hoe zij hier concrete invulling aan geven om deze strategische partnerschappen via lokale vakbonden te versterken en/of uit te bouwen.

#### *Verbetering van de positie van vrouwen*

Wereldwijd blijft de positie van vrouwen achtergesteld. Vrouwen profiteren onvoldoende van economische groei en zijn oververtegenwoordigd in de «informele sector». Vrouwen hebben net als veel jongeren, bepaalde etnische groepen of migranten, weinig kans op toetreding tot de formele arbeidsmarkt. Daarnaast is het nog steeds zo dat de participatie van vrouwen met name op de bestuurlijke niveaus in vakbondsstructuren (lokaal, nationaal en internationaal) te wensen overlaat. Vanuit twee invalshoeken wordt ingezet op de verbetering van de positie van vrouwen.

##### *a. Arbeidsrechten*

Inzet op gelijke arbeidsrechten voor mannen en vrouwen wordt door diverse internationale verdragen en conventies onderschreven, maar in werkelijkheid niet altijd uitgevoerd. Gelijke beloning voor gelijksoortig/-waardig werk is één van de vele aandachtspunten die in nieuwe nationale wetgeving (volgens de ILO conventie 100) moet worden vertaald óf in praktijk moet worden gebracht door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten. Internationale en nationale lobby activiteiten van vakbonden kunnen hierin ondersteunend zijn en een belangrijke rol spelen.

Wereldwijde participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt kan zowel in kwantitatieve als kwalitatieve zin worden bevorderd door arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden meer gendersensitief te maken. Ongewenste intimiteiten op de werkvloer, «unfair pay», geen flexibele werktijden, ongelijke toegang tot training en opleiding en de onmogelijkheid om familie en gezin te combineren zijn factoren die van invloed zijn op de (lagere) participatiegraad van vrouwen en de mate van «decent work» dat zij uitvoeren. Door de participatie van vrouwen op de arbeidsmarkt te vergroten, zal de economische zelfstandigheid van individuen en gezinnen toenemen. Door de kwaliteit van het werk te verhogen zal het plezier in werk, het aanzien, de trots en de voldoening van werknemers toenemen.

#### *b. Representativiteit*

Behalve gelijke arbeidsrechten is een andere belangrijke invalshoek voor verbetering van de positie van vrouwen het vergroten van representativiteit van vrouwen in vakbondsstructuren. Is de vakbeweging voldoende vertegenwoordigd in die kwetsbare economische sectoren waarin met name vrouwen werkzaam zijn (informele economie, vrijhandelzones/textiel en huishoudelijk werk)? Alleen als deze beroepsgroepen vertegenwoordigd worden door internationale vakbondsstructuren kan door middel van sociale dialoog voldoende worden gedaan aan de verbetering van hun arbeidsrechten, bijvoorbeeld middels ILO conventies. Anderzijds is de man/vrouw ratio binnen de besturen op lokaal, nationaal en internationaal niveau van belang.

Zuidelijke organisaties kunnen via mentorschap van elkaar leren over strategieën en concepten gericht op het vergroten van representativiteit. Daar waar vrouwen in bonden georganiseerd en actief zijn is het zaak daadkrachtig de overstap te maken naar het concreet verdedigen van hun belangen in collectieve onderhandelingen en het opzetten van campagne en lobby activiteiten gericht op overheden waar adequate arbeidswetgeving ontbreekt of niet gehandhaafd wordt.

In het algemeen kan versterking van de vakbeweging niet zonder aandacht voor representativiteit. Een vakbond kan de belangen van werkenden alleen behartigen als ze de werkenden in voldoende mate vertegenwoordigt. Internationale samenwerking op dit vlak ondersteunt lokale vakbonden met kennis, uitwisseling van best practices en ledenwerfcampagnes gericht op nieuwe groepen. De economische ontwikkelingen hebben ertoe geleid dat vakbonden hun traditionele achterban hebben verloren in bijvoorbeeld de industrie of bij de overheid. Daarmee is de financiële basis alleen maar slechter geworden, terwijl de uitdaging nieuwe werknemers te werven groot is en er nieuwe strategieën moeten worden ontwikkeld.

### **7. Voorlichting, campagnes en lobby<sup>1</sup>**

De voorlichting en campagnes van de Nederlandse vakcentrales dienen erop gericht te zijn de resultaten van hun inzet in ontwikkelingslanden voor het voetlicht te brengen. Zij moeten het projecten- en financieringswerk van de vakcentrales en betrokken bonden in ontwikkelingslanden zichtbaarder en herkenbaarder maken.

Campagne en lobby zijn ook gericht op het beïnvloeden van beslissingen van overheden en het nemen van politieke maatregelen of op bedrijven en maatregelen ten gunste van werknemers. Het werk kan zo de kans op het behalen van resultaten groter maken voor collega-bonden in ontwikkelingslanden.

---

<sup>1</sup> Voor voorlichting, campagnes en lobby kan in het nieuwe VMP kader maximaal 10% van de begroting worden gereserveerd.

## **8. Aard en werkwijze van het VMP: Landen- en partnerkeuze**

Subsidie in het kader van het vakbondsmedefinancieringsprogramma kan worden aangevraagd door Nederlandse vakcentrales. Om voor subsidie in aanmerking te komen dient een Nederlandse vakcentrale een bijdrage te leveren aan de ontwikkeling van de vakbeweging in ontwikkelingslanden. De Nederlandse vakcentrales zullen er in een periode van vier jaar geleidelijk naar toewerken dat 60% van de gesubsidieerde activiteiten in OS-partnerlanden en Minst Ontwikkelde Landen (MOL's) wordt uitgevoerd en 40% in overige landen. Ondersteuning van het Initiatief Duurzame Handel en aanvullende financiering van internationale ngo's die financiële ondersteuning uit het MDG 3 fonds ontvangen in niet-partnerlanden kunnen ook onder deze 60% worden geschaard. Deze verdeling dient binnen een periode van vier jaar te worden gerealiseerd. Er zal strakke gezamenlijke monitoring plaatsvinden met betrekking tot het verloop en de haalbaarheid van dit transitieproces.

De stroomlijning van de landenkeuze is niet bedoeld als keurslijf, maar om meer samenhang tussen de verschillende beleidsinstrumenten te bereiken en meer synergie tot stand te brengen in de partnerlanden. Dit is ook in lijn met de keuze van de minister voor Ontwikkelingssamenwerking om het beleid te richten op de armste landen. In deze landen kan door de lokale partnerorganisaties van Nederlandse vakbonden worden aangesloten bij de groei en verdelingsagenda. Specifiek aandachtspunt is het versterken van de sociale dialoog tussen vakbonden, overheid en werkgeversorganisaties om tot een beter onderbouwd en breed gedragen sociaal-economisch beleid te komen, waar mogelijk via het opzetten en stimuleren van SER-achtige instituties. Het gaat hierbij ook om het stimuleren van «domestic accountability», waarbij lokale vakbonden niet alleen hun overheden ter verantwoording roepen, maar zelf ook (beter) verantwoording afleggen aan hun achterban.

Daarnaast kunnen lokale vakbonden met steun van hun Nederlandse counterparts aansluiten bij Publiek Private Partnerschappen (PPP's) en bij strategische partnerschappen zoals het Initiatief Duurzame Handel. In fragiele staten gaat het vooral om het ondersteunen van lokale initiatieven om de private sector in het kader van economische wederopbouw te stimuleren.

Synergie-effecten kunnen worden bereikt door bij de samenwerking in partnerlanden waar mogelijk lokale werkgeversorganisaties, ambassades, MFS-organisaties en andere instrumenten, zoals het werkgeversprogramma DECP, te betrekken. Strategische overwegingen voor het kiezen van de juiste partners zijn hierbij leidend.

## **9. Procedure en toetsing**

Dit beleidskader betreft de medefinanciering van Nederlandse vakcentrales voor de periode 1 april 2009–31 december 2012 en zal derhalve door het departement en de posten als zodanig worden gehanteerd. De hierna volgende procedure voor subsidieaanvragen betreft alleen de fondsen uit de centrale middelen. Voor de gedelegeerde fondsen op ambassades gelden andere procedures. Het subsidieplafond bedraagt € 61 325 596. In aanvulling op de bepalingen van het Subsidiebesluit Ministerie van Buitenlandse Zaken en de Subsidieregeling Ministerie van Buitenlandse Zaken 2006 geldt gelet op het voorgaande het volgende.

Op basis van dit beleidskader kunnen Nederlandse vakcentrales programmafinanciering ontvangen om een samenhangend onderdeel van het



totaal van activiteiten van de organisatie uit te kunnen voeren. De subsidie wordt verleend voor een periode van maximaal 45 maanden.

#### *Procedure*

De Nederlandse vakcentrales die in aanmerking wensen te komen voor een subsidie op basis van dit beleidskader dienen vóór 28 februari 2009 een daartoe strekkende schriftelijke en rechtsgeldig ondertekende aanvraag in te dienen bij de afdeling Maatschappelijke Organisaties (DSI/MY) van het ministerie van Buitenlandse Zaken. Deze aanvraag dient een bedrijfsplan, een begroting en een liquiditeitsprognose te omvatten. De aanvraag zal worden beoordeeld naar de mate waarin het voorstel bijdraagt aan de doelstellingen van dit beleidskader en aan de criteria die hieronder uiteengezet worden.

#### *Toetsing*

De ontvangen subsidieaanvragen worden getoetst op twee hoofdpunten:

- De eigenschappen en kwaliteit van de aanvragende organisatie;
- De inhoud en kwaliteit van de subsidie aanvraag.

Beoordelingscriteria betreffende de eigenschappen en kwaliteit van de aanvragende organisatie:

- De organisatie is een Nederlandse vakcentrale;
- Geschiedenis en de relatie van de missie met armoedebestrijding;
- Aard en de kwaliteit van relaties met partnerorganisaties, relatie met goed donorschap;
- Aard en kwaliteit van relaties met derden, waaronder de visie op complementariteit en partnerschappen;
- «Track record» van de organisatie met betrekking tot impact en duurzaamheid van behaalde resultaten;
- Kwaliteit van het beleid ten aanzien van personeel ten dienste van doelmatigheid;
- Kwaliteit van de bestaande procedures en systemen op het gebied van monitoring en evaluatie alsmede kwaliteitsmanagement;
- Kwaliteit van het financieel en administratief management;
- De organisatie toont lerend en innoverend vermogen, en is gericht op overdracht van verantwoordelijkheden naar de lokale organisatie(s).

Beoordelingscriteria betreffende de inhoud en kwaliteit van de aanvraag:

Resultaten:

- De mate waarin de ingediende voorstellen tegemoet komen aan de resultaten en werkwijze zoals geformuleerd in hoofdstuk 3 en 8 van dit beleidskader.

Strategie:

- Kwaliteit van de strategische analyse, waarbij in het bijzonder gekeken wordt naar de consistentie tussen contextanalyse, probleemstelling, operationele doelstellingen, gehanteerde interventiestrategie en resultaten;
- De relevantie van de indicatoren voor landen- en partnerkeuze voor realisatie van de resultaten benoemd in hoofdstuk 3;<sup>1</sup>
- Uitgewerkt voorstel hoe in vier jaar naar nieuwe landenverdeling toegewerkt wordt;
- Concrete voorstellen hoe meer synergie te bereiken in de partnerlanden op het terrein van groei & verdeling (in het bijzonder de sociale dialoog), Publiek Private Partnerschappen (PPP's) en strategische partnerschappen. Hierbij dient tevens aandacht te worden besteed aan «domestic accountability» van lokale partnerorganisaties;

---

<sup>1</sup> Conclusie IOB evaluatie no. 309  
Vakbondsmedefinancieringsprogramma  
(maart 2008) pag. 17 en 22.



- Concrete voorstellen hoe resultaten bereikt worden voor specifieke doelgroepen zoals informeel werkenden, vrouwen, jongeren en kinderen;
- Het voorgestelde initiatief is vraaggericht en aantoonbaar in nauwe samenwerking met de lokale organisaties tot stand gekomen en uitgewerkt.

#### Efficiëntie:

- Inzichtelijkheid van de toerekeningssystematiek met betrekking tot overhead-kosten (toerekening middelen aan doelstellingen);
- Efficiënte inzet van middelen op projectniveau, met name ook voor internationale projecten;<sup>1</sup>
- Voldoende inzichtelijk maken van de doeltreffendheid van (gediversificeerde) trainingsmethoden, door toe te lichten op welke wijze het geleerde in de praktijk zal worden toegepast en tot verandering zal leiden;<sup>2</sup>
- Afstemming en samenwerking tussen Nederlandse vakcentrales.

#### Planning, Monitoring & Evaluatie (PME):

- Verankering van kwaliteitsbeheer, planning, monitoring & evaluatie en lerend vermogen in het voorstel;
- In de aanvraag dient expliciet aandacht aan PME te worden besteed. Het uitgangspunt is dat het ministerie middels rapportages goed geïnformeerd wordt over de outcomes, dat de outcomes effectief en efficiënt worden gerealiseerd en dat het PME systeem daarop wordt ingericht. Hierbij is het essentieel een baseline en indicatoren te formuleren om ontwikkelingen over de jaren te kunnen volgen;
- Mate van afstemming met (lokale) partners over te hanteren methoden met betrekking tot het PME- en kwaliteitssysteem.<sup>3</sup> De Nederlandse vakcentrales worden in de gelegenheid gesteld in de aanvraag hiervoor een specifieke reservering van € 50 000 per jaar op te nemen, die beoogt de advisering en coaching van partnerorganisaties te intensiveren. Tegelijkertijd moet in het oog gehouden worden dat de administratieve en financiële lasten in verhouding staan tot de gebruikswaarde van de informatie.
- Uitwerking van het voorstel in operationele doelen, beoogde resultaten, voorgenomen activiteiten en middelen met een helder verband tussen de te bereiken doelen en de daarvoor benodigde middelen, indien functioneel in SMART-systematiek (Specifiek, Meetbaar/aantoonbaar, Acceptabel voor relevante stakeholders, Realistisch, en realiseerbaar binnen een duidelijk aangegeven Tijdvak).

## 10. Kwaliteitsbewaking en ontwikkeling

De subsidie-ontvangende organisaties zijn verantwoordelijk voor een adequaat systeem van monitoring en evaluatie en voor het ontwikkelen van een kwaliteitssysteem in samenspraak met de minister en andere «stakeholders». In de subsidieverleningsbeschikkingen zullen hierover verplichtingen worden opgenomen. De monitoring van het verloop en de haalbaarheid van de infasering van de landenlijst neemt hierin een belangrijke plaats in. Organisaties worden geacht op basis van bevindingen tijdig bijsturingen te verrichten en zonodig hiervoor toestemming te vragen aan de minister. De minister houdt toezicht en is verantwoordelijk voor de vaststelling van de verantwoording van de toegekende subsidies.

Het kwaliteitssysteem omvat de volgende aspecten:

- De organisaties dragen ieder voor zich verantwoordelijkheid voor de eigen bedrijfsprocessen en resultaten en rapporteren hierover aan de minister volgens in de subsidieverleningsbeschikking op te nemen

<sup>1</sup> Conclusie IOB evaluatie no. 309 Vakbondsmedefinancieringsprogramma (maart 2008) pag. 13.

<sup>2</sup> Conclusie IOB evaluatie no. 309 Vakbondsmedefinancieringsprogramma (maart 2008) pag. 22–23: «Het verdient aanbeveling naast trainingen ook te denken aan methoden als coaching, advisering en management ontwikkeling».

<sup>3</sup> Conclusie IOB evaluatie no. 309 Vakbondsmedefinancieringsprogramma (maart 2008) pag. 19, 23 en 155.

inhoudelijke en financiële standaarden, waarbij onder andere aandacht wordt geschonken aan doeltreffendheid en doelmatigheid.

- De organisaties dragen ieder voor zich zorg voor een adequaat monitoring- en evaluatiesysteem. De resultaten van evaluaties worden, voorzien van beleidsconclusies, aan de minister ter beschikking gesteld.
- De organisaties laten ieder voor zich tenminste drie evaluaties op landenniveau uitvoeren; één per jaar te beginnen in 2009. Deze evaluaties dienen afgerond te zijn voordat de externe evaluatie van het VMP start gaat.
- De minister laat in nauw overleg met de betrokken organisaties tenminste eenmaal in de subsidieperiode een externe evaluatie van het VMP uitvoeren.

## **11. Rapportages**

De voortgang in de uitvoering van het bedrijfsplan wordt gemonitord aan de hand van jaarplannen en jaarverslagen. Het uitgangspunt hierbij is dat het ministerie jaarlijks goed geïnformeerd wordt over de realisatie van de vier typen resultaten zoals geformuleerd in hoofdstuk 3 van dit kader. Het ministerie voert hierover halfjaarlijks overleg met de vakcentrales die subsidie ontvangen, waarvan één keer in aanwezigheid van de minister voor Ontwikkelingssamenwerking. Dit overleg betreft zowel beleidsinhoudelijke als uitvoerende zaken. Tijdens dit overleg zal tevens de gezamenlijke monitoring van het verloop en de haalbaarheid van de infasering van de landenlijst besproken worden.