



## **SOCIALE DIALOOG: DE BASIS VOOR DUURZAME ONTWIKKELING**

Augustus 2018

Mondiaal **FNV**

# SOCIALE DIALOOG: DE BASIS VOOR DUURZAME ONTWIKKELING

## VOORWOORD

Enige tijd geleden stond de FNV voor de ambassade van Zuid-Korea om vrijlating te eisen van mijn collega vakbondsvoorzitter Han Sang-gyun. En dat is niet te accepteren: iemand die vakbondswerk doet en opkomt voor werkenden en niet-werkenden, wordt daarvoor achter de tralies gezet. Een zuivere schending van het fundamentele mensenrecht om je te kunnen organiseren. Maar het geeft ook aan dat de vakbeweging in Zuid-Korea niet als een dialoogpartner wordt gezien, als vertegenwoordiger van de Zuid-Koreanen als het gaat om werk en inkomen. Een gemiste kans. Waarom? Daarover gaat deze brochure.

In veel landen is overleg zoals we dat in Nederland kennen niet vanzelfsprekend en erkennen regeringen zelfs het recht niet om je als werknemer te organiseren in een vakbond. Nederlandse bedrijven die in Nederland met de vakbonden om tafel gaan, doen dat niet automatisch in andere landen. En in de toeleveringsketens van vele bedrijven is het niet vanzelfsprekend dat vakbonden kunnen bestaan, laat staan dat ze overleggen en onderhandelen met werkgevers.

De meerderheid van de grote Nederlandse bedrijven onderschrijft internationale normen als de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen en de fundamentele arbeidsrechten. Maar de uitvoering is vaak gecompliceerd. Binnen initiatieven als de IMVO-convenanten werken vakbonden, bedrijven en andere maatschappelijke organisaties samen om hier verbeteringen in aan te brengen. Georganiseerd overleg in de hele keten is uiteindelijk dé belangrijkste factor voor een duurzame verbetering. Dit geldt voor werknemers in Nederland maar ook voor de maakster van onze spijkerbroeken in Bangladesh en de plukker van de palmolievruchten in Colombia voor onze pinda's.

Deze brochure gaat in op de principes van de sociale dialoog, wat daarvoor nodig is en op welke wijze we daar vanuit Nederland aan kunnen bijdragen. Dialoog klinkt als veel praten, maar is vooral dóen. Half mei jongstleden werd vakbondsleider Han Sang-gyun eindelijk op borgtocht vrijgelaten door de Zuid-Koreaanse autoriteiten. Buiten de gevangenis was hij nog even strijdbaar als altijd en bedankte hij voor de wereldwijde steun. Hij zal zijn strijd voortzetten en hopelijk zo snel mogelijk de vakbondsvertegenwoordiger zijn van de Zuid-Koreanen in de dialoog als het gaat om werk en inkomen!

Han Busker  
Voorzitter FNV



Foto: Mondiaal FNV

# 1. SOCIALE DIALOOG: WAT IS DAT?

## SOCIALE DIALOOG ALS DOEL EN ALS MIDDEL

De International Labour Organisation (ILO) van de VN definieert de sociale dialoog als volgt: 'Alle vormen van onderhandeling, raadpleging en uitwisseling van informatie tussen vertegenwoordigers van overheden, vakbonden en werkgeversorganisaties, gericht op sociaal-economische onderwerpen die het algemeen belang raken.'

Sociale dialoog is onderdeel van het begrip 'Decent Work' van de ILO: naast respect voor fundamentele arbeidsnormen, het bevorderen van werkgelegenheid en sociale bescherming is sociale dialoog de vierde pijler. Sociale dialoog is zowel een doel als een middel: om Decent Work te verkrijgen en te behouden is sociale dialoog essentieel. Het garandeert betrokkenheid en democratische participatie van de mensen waar het om gaat.

De algemene ILO-definitie omvat in de praktijk vele verschillende systemen, mechanismen en culturen in verschillende landen. Maar in de kern blijft de strekking hetzelfde: samen tot oplossingen komen en afspraken maken, van een cao tot nationale werkgelegenheidsafspraken, van overleg over veiligheid en gezondheid op de werkvloer tot een akkoord over pensioenen.

## SOCIALE DIALOOG VINDT PLAATS OP VERSCHILLENDE NIVEAUS

We verstaan onder sociale dialoog overleg op alle niveaus, formeel of informeel, met twee of meer actoren. De focus is vaak op nationale tripartiete structuren zoals onze eigen Sociaal Economische Raad. Maar in feite is elk overleg op elk niveau van belang.

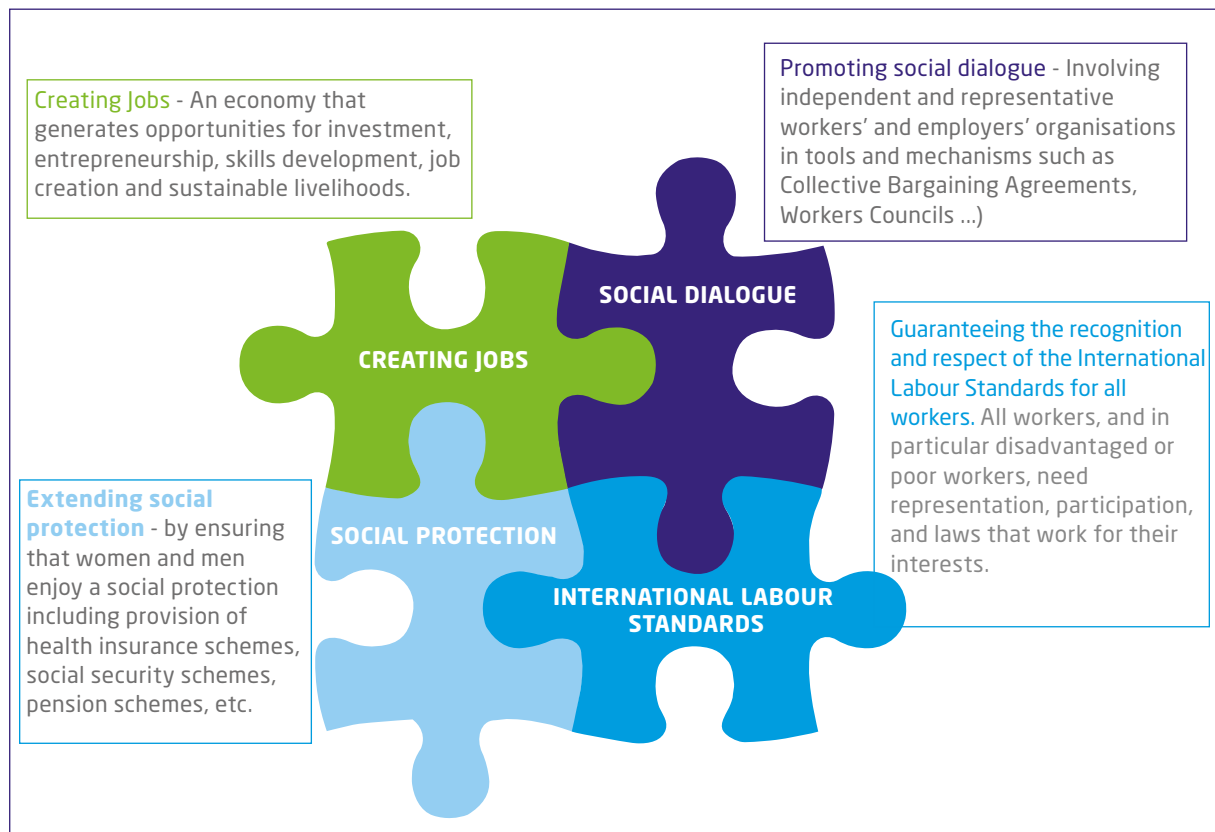
NIVEAUS VAN SOCIALE DIALOOG	
Internationaal	ILO (als tripartiete organisatie); Tripartiet overleg binnen OESO; Global Framework Agreements tussen multinationals en Global Union Federations; Internationale akkoorden zoals het Bangladesh Accord on Fire and Building Safety.
Regionaal	Europese dialoog (EESC); Dialoog in economische regio's in andere delen van de wereld, zoals bijvoorbeeld de East African Community, Andean, ASEAN, SAARC, etc.
Nationaal	Nationaal tripartite overleg overheid-werkgeversorganisaties-vakbonden; Breder nationaal overleg met ook andere maatschappelijke organisaties (multi party); Bipartiet nationaal overleg zoals onze Stichting van de Arbeid; IMVO-convenanten.
Sectoraal	Bipartiet overleg op sectoraal niveau tussen brancheorganisaties en vakbonden; Sectorale cao-onderhandelingen.
Bedrijf	Cao-onderhandelingen; Medezeggenschap; Veiligheid- en gezondheidscommissie; Doorlopend overleg.

## SOCIALE DIALOOG BEHOEFT AANSTURING: DE ROL VAN OVERHEDEN.

Volgens de United Nations Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGP's) moeten overheden de voorwaarden creëren voor een goed functionerende sociale dialoog en een klimaat scheppen dat de sociale dialoog bevordert. Overheden moeten zorgen voor adequate wetgeving, voor beleid en voor middelen, waaronder de ratificatie en implementatie van ILO-conventies 87, 98 (recht op organisatie en op collectieve onderhandelingen) en conventie 144 (tripartiete consultatie). Ook moeten ze instituties creëren waarbinnen de nationale (tripartiete) dialoog kan plaatsvinden. Die instituties zouden niet

gedomineerd moeten worden door de overheid zelf, maar ruimte moeten geven aan een gelijkwaardige inbreng van de diverse geledingen.

De wet- en regelgeving moet de onderhandelingen tussen werkgeversorganisaties en vakbonden mogelijk maken. In sommige landen bestaat er een rigide wetgeving rond vakbondsorganisatie die in de praktijk het functioneren van vakbonden (en soms ook werkgeversorganisaties) beperkt. Verder zou de overheid moeten zorgdragen voor betrouwbare statistische data en economische en sociale analyses. Dit is noodzakelijk om te komen tot weloverwogen voorstellen gebaseerd op argumenten.



## VOORBEELD VAN EEN SUCCESVOLLE SOCIALE DIALOOG

# PERU

## DE OPRICHTING VAN EEN 'STICHTING VAN DE ARBEID'



Foto: Maracuyá

In Peru leek na het aantreden van president Ollanta Humala in 2011 de tijd rijp voor minder conflict en meer sociale dialoog. Aangezien er na jaren van dictatuur in Peru geen overlegcultuur was moest bijna alles weer van de grond af worden opgebouwd. Voor vakcentrale CGTP was dat een reden om in de projecten met Mondiaal FNV de 'sociale dialoog' een prominente plaats te geven.

Werkgeversorganisatie SNI en vakcentrale CGTP kwamen, naarmate het contact tussen de organisatie groeide, tot de conclusie dat een geïnstitutionaliseerd bipartiet overleg op nationaal niveau zou kunnen bijdragen aan meer afstemming tussen werkgevers en werknemers en, gezamenlijk, aan een sterkere positie ten aanzien van de Peruaanse overheid. Dit heeft geresulteerd in de officiële oprichting van het 'Associatie voor de Arbeid' in juni 2018.

### WAT WAS DE ROL VAN MONDIAAL FNV?

- De FNV heeft verscheidene malen uitleg gegeven aan met name vakbonden in Peru: hoe in Nederland de sociale dialoog is georganiseerd, hoe de Sociaal Economische Raad en onze Stichting van de Arbeid functioneren, maar ook hoe de cao-onderhandelingen plaatsvinden en hoe overleg in de sectoren is georganiseerd;
- Een gezamenlijk werkbezoek van SNI en CGTP in 2014 gaf een doorbraak in het proces. De leden van de delegatie bleken goed met elkaar te kunnen opschieten en in Nederland werd onder andere het belang van een bipartiet overleg, zoals dat bij ons plaatsvindt in de Stichting van de Arbeid, helder voor de deelnemers;
- Vanaf toen is ook DECP van VNO-NCW betrokken geraakt bij het proces. De eerste afspraken tot samenwerking tussen SNI en CGTP werden vastgelegd in het 'Akkoord van Amsterdam';
- Vervolgens werden VNO-NCW, FNV en de Stichting van de Arbeid uitgenodigd voor de jaarlijkse 'Week van de Industrie' van de SNI in 2015. Dit was de eerste keer dat vakbonden aanwezig waren. Er is toen een forum gewijd aan de sociale dialoog;
- In oktober 2016 hebben SNI en CGTP-vertegenwoordigers drie weken stage gelopen bij de Stichting van de Arbeid. Dit werd door Mondiaal FNV en DECP in samenwerking met de Stichting van de Arbeid georganiseerd;
- Doorlopend is door de FNV en DECP advies gegeven over de oprichting van het instituut en over de sociale dialoog in bredere zin. Zo is er ook een onderhandelingstraining gegeven door DECP waaraan ook vakbonden hebben deelgenomen;
- Er wordt in diverse sectoren samengewerkt, zoals in de groente- en fruitexport, de bouw, de metaal, de voedingsmiddelenindustrie en de telefonie.

## 2. WAT LEVERT SOCIALE DIALOOG OP?<sup>1</sup>

Er is veel onderzoek gedaan naar de effecten van een sociale dialoog op de economie en de democratie. De ILO, de OESO, het IMF en academisch onderzoek vinden een verband tussen sociale dialoog, verhoging van productiviteit en de vermindering van ongelijkheid.

- Dialoog voorkomt conflict en bevordert sociale vrede. De Nobelprijs in 2015 voor de Tunesische dialoog was een erkenning van de sociale dialoog in dienst van vrede en het voorkomen van conflict in een transitieperiode;
- Sociale dialoog legitimeert en voorziet in eigenaarschap van burgers bij het publieke beleid en bevordert participatieve democratie gebaseerd op verantwoording, transparantie en overzicht;
- Via sociale dialoog kan bijgedragen worden aan gendergelijkheid en anti-discriminatie;
- Overleg leidt tot hogere productiviteit en minder werkgerelateerde ongelukken;
- Via sociale dialoog kunnen strategieën worden ontwikkeld voor de formalisering van de informele economie en de bevordering van 'inclusieve' economische groei met goede werkgelegenheid;
- Sociale dialoog leidt tot minder ongelijkheid.

*“Strong social partners and a good social dialogue can play an important role in the economic and social development process in a country, as evidenced by examples from various countries. A good social dialogue results in fewer strikes, improved protection of employees, greater employee satisfaction, increased employment and higher labour productivity. In many Western democracies, social dialogue has made an important contribution to growth and continued prosperity.”*

(Options for social dialogue and the importance of trust between employers and employees. Dutch Employers Cooperation Program, brochure, 2017)

<sup>1</sup>De voordelen van de Sociale Dialoog waaraan wordt gerefereerd zijn ontleend aan de 'Context Analysis Social Dialogue', by Jan Dereymaeker for Mondiaal FNV. Zie ook: ILO report 'Social Dialogue. Recurrent discussion under the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization: Report VI International Labour Conference, 102nd session, Geneva 2013'.



Foto: APVVU

## VOORBEELD VAN EEN SUCCESVOLLE SOCIALE DIALOOG

# UGANDA

## DE BLOEMENVAKBOND UHISPAWU: EEN CAPABELE DIALOOGPARTNER



Foto: Compass Media

In Oeganda is 80% van de werknemers in de bloemensector vrouw. Ze zijn veelal jong en alleenstaand met kinderen, of het zijn oudere vrouwen die hun kinderen en kleinkinderen ondersteunen. Het loon ligt ver onder een leefbaar loon en het is dan ook vrijwel onmogelijk om hiervan een familie te onderhouden. Daarnaast zijn de arbeidsomstandigheden zoals werktijden, veiligheid- en gezondheid op de werkvloer en de vrijheid van vereniging slecht. Vrouwen in de sector worden vaak slachtoffer van seksuele intimidatie op de werkvloer en ontvangen minder loon dan mannen voor gelijk werk. Vakbond UHISPAWU moest zichzelf opnieuw organiseren en haar capaciteit versterken om goed te kunnen onderhandelen in een sfeer van een sociale dialoog.

### WAT WAS DE ROL VAN MONDIAAL FNV?

- De relatie van FNV met de bloemenbond UHISPAWU is ontstaan in 2014 tijdens een door Mondiaal FNV ondersteunde missie van een oud FNV-vakbondsvoorzitter. Om de missie was gevraagd door Nederlandse bloemenbedrijven in Oeganda. De missie was erop gericht om te bemiddelen tussen hen en de bond maar resulteerde erin dat de zittende voorzitter en vicevoorzitter van UHISPAWU aftraden na een motie van wantrouwen;
- Het nieuwe bestuur was jong en onervaren maar ook zeer gedreven. Om het nieuwe bestuur een kans te

geven zich te ontwikkelen en de bond opnieuw op te bouwen, hebben Mondiaal FNV en FNV Agrarisch Groen UHISPAWU vanaf mei 2015 gesteund;

- Behalve financiële steun voor capaciteitsversterkende activiteiten, is het bestuur intensief gecoacht door een bestuurder van FNV Agrarisch Groen.
- In 2016 liepen de cao-onderhandelingen tussen UHISPAWU en de bloemenbedrijven volledig spaak. Na bemiddeling door de FNV-bestuurder tussen de associatie van bloemenbedrijven, UFEA en UHISPAWU en een uitgebreide training van de algemeen secretaris en twee kaderleden van UHISPAWU in Nederland, is de bond erin geslaagd weer in dialoog te komen met de bedrijven. Dit heeft geresulteerd in nieuwe afspraken voor loonstijgingen en een overeenkomst van wederzijdse erkenning tussen UFEA en UHISPAWU.
- Om de dialoog weer op gang te krijgen waren vooral het in kaart brengen van de te zetten stappen in de onderhandelingen en het afbakenen van de te bespreken onderwerpen van groot belang. Door toegepaste onderhandelingstraining leerde het bestuur van UHISPAWU strategischer te onderhandelen en emoties niet te hoog op te laten spelen. Dit leidde ertoe dat de bedrijven UHISPAWU als capabele onderhandelingspartner gingen beschouwen en de dialoog serieus namen.

# 3. SOCIALE DIALOOG EN DE DUURZAME ONTWIKKELINGSDOELEN

Om de duurzame ontwikkelingsdoelen, oftewel de SDG's (Sustainable Development Goals), in 2030 te halen is een gezamenlijke inspanning nodig van alle maatschappelijke actoren. Voor de vakbeweging en haar leden zijn meerdere SDG's van belang, waaronder **doel 1** (geen armoede), **doel 5** (vrouwen en mannen gelijk) en vooral **doel 8** (fatsoenlijke banen en economische groei). **Doel 17** (partnerschappen voor de doelen) gaat specifiek in op de noodzaak tot samenwerking tussen regeringen, het bedrijfsleven en het maatschappelijk middenveld. Een succesvolle agenda voor duurzame ontwikkeling vereist partnerschappen.

Drie principes zijn van fundamenteel belang voor de 'Development Effectiveness Agenda': daarin is gezegd dat democratisch eigenaarschap, inclusiviteit en verantwoording afleggen (accountability) van cruciaal belang zijn om effectief te zijn in ontwikkelingssamenwerking. Sociale dialoog is essentieel om deze principes tot leven te laten komen en biedt een model voor aansturing dat overheid, werkgevers en werknemers (en vaak ook andere maatschappelijke actoren) bij elkaar brengt. Sociale dialoog speelt een rol op

verschillende gebieden, van het stimuleren van economische groei en herverdeling tot een bijdrage aan het opbouwen van vrede en vertrouwen in (post)conflictlanden.

## THE GLOBAL DEAL: SOCIALE DIALOOG LEIDT TOT PROFIJT VAN GLOBALISERING VOOR IEDEREEN

De Global Deal is een wereldwijde samenwerking met als doel om de uitdagingen en problemen van de geglobaliseerde arbeidsmarkt op te pakken zodat iedereen er profijt van heeft, door sociale dialoog in al zijn vormen te bevorderen.

De Nederlandse overheid en de FNV hebben de Global Deal ondertekend met, op dit moment, zo'n 75 partners: 25 werknemersorganisaties en/of vakbonden, 25 bedrijven en/of werkgeversorganisaties en 25 overheden. Veel internationale vakbondsorganisaties zoals ITUC (internationale vakbondsfederatie), ETUC (Europese vakbondsfederatie) en Global Union Federations (wereldwijde vakbonden per sector) hebben ook getekend. De ILO en de OESO steunen het initiatief.

Sustainable Development Goals



<sup>2</sup>De Development Effectiveness Agenda verwijst naar 'The Busan Partnership agreement' (2011); dit geeft een raamwerk voor continue dialoog en inspanningen om de ontwikkelingsagenda meer effectief te maken.



De Global Deal wil overheden, bedrijven, vakbonden en andere organisaties hiervoor bij elkaar brengen. Uitgangspunt daarbij is dat effectieve sociale dialoog bij kan dragen aan fatsoenlijk werk, verbeterde kwaliteit van banen, verbeterde productiviteit, een eerlijk speelveld tussen bedrijven en uiteindelijk tot meer welvaart, gelijkheid en inclusieve groei. Het is een multistakeholder-samenwerking die aansluit op **doelstelling 17**

(“partnerschappen”) van de VN 2030-agenda voor duurzame ontwikkeling. Daarnaast is het een concrete invulling van een aantal andere duurzame doelstellingen zoals **doelstelling 8** (Decent Work en inclusieve groei) en **doelstelling 10** (terugbrengen van ongelijkheid).

*“Well-functioning industrial relations - where freedom of association is respected and where trade unions can bargain collectively - are key to achieving fair living wages and improved working conditions in our supply chain.”*

Karl-Johan Persson, CEO, H&M

Global Deal: Thematic Brief Achieving Decent Work and Inclusive Growth: THE BUSINESS CASE FOR SOCIAL DIALOGUE



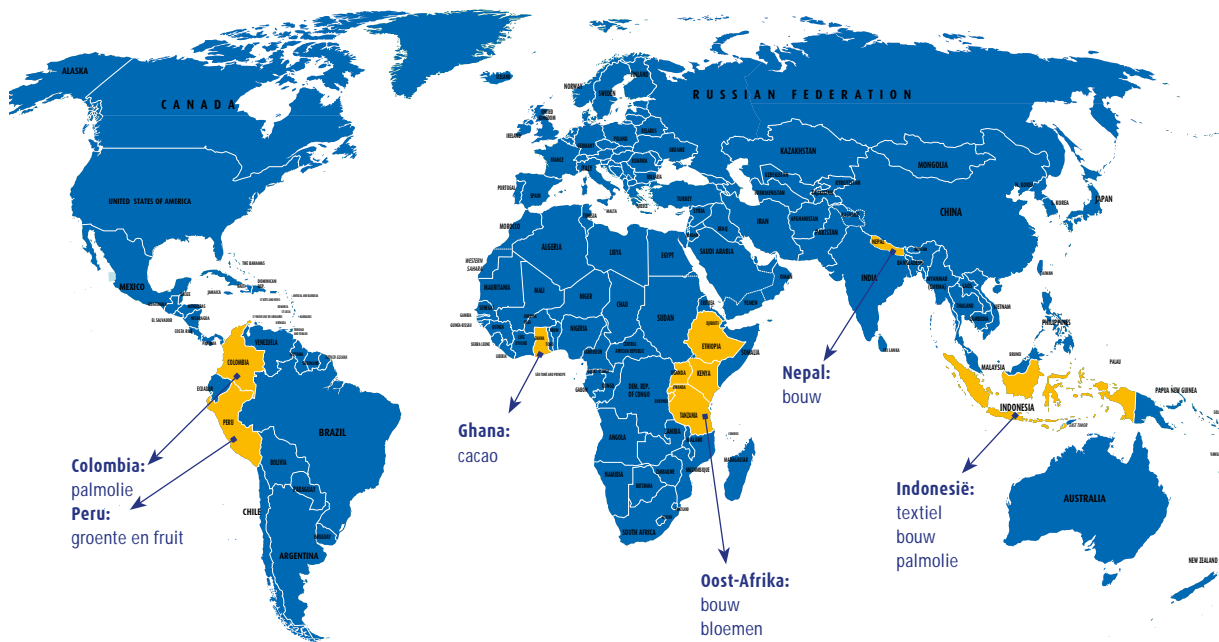
Animatie: Cooler Media

# 4. WAT DOET MONDIAAL FNV?

In het programma van Mondiaal FNV 2017-2020 is de bevordering van de sociale dialoog het centrale thema. De andere prioriteit is de verbetering van de arbeidsomstandigheden in risicosectoren zoals kleding, palmolie, scheepssloop, cacao en groente, fruit en bloemen.

Ook in de programma's gericht op deze ketens is de bevordering van de sociale dialoog een belangrijke strategie. We hebben sociale dialoogprogramma's in de volgende landen: Colombia, Peru, Nepal, Indonesië, Ghana en de regio Oost-Afrika.

**IN DEZE LANDEN (GEEL GEKLEURD) HEBBEN WE SOCIALE DIALOOGPROGRAMMA'S. OOK IN DE KETENS ZETTEN WE IN OP VERSTERKING VAN DE SOCIALE DIALOOG.**



De aard van de projecten die we in de landen hebben kan verschillen. Zo werken we in de **East African Community** op regionaal niveau met als doel de regionale vakbondsfederatie te ondersteunen in de dialoog met de regionale regering en de regionale werkgeversorganisaties. Zo pleiten zij bijvoorbeeld samen voor betere regelgeving voor arbeidsmigranten in de economische zone. In **Indonesië** hebben de vakcentrales met de overheid in 2011 een goede afspraak kunnen maken over sociale zekerheid voor alle Indonesiërs. Dit proces is financieel gesteund door Mondiaal FNV. Helaas is de atmosfeer voor dialoog de laatste jaren verslechterd.

In **Colombia** zijn vakbonden nauw betrokken bij de dialoog in het kader van het vredesproces en nemen ze nu deel aan een overlegtafel met de mijnbouw- en energiesector om te komen tot een energietransitie en de ontwikkeling van voormalige conflictgebieden. Ook dit wordt door Mondiaal FNV gesteund. Tevens heeft men de FNV gevraagd om uitleg te geven over de energietransitie, onder andere het beleid wat gevoerd werd na het sluiten van de mijnen in Limburg.

Er is dus veel variatie in wat Mondiaal FNV doet. In principe voeren de lokale vakbonden (of de internationale vakbonden) waarmee we werken, zelf de activiteiten uit op basis van hun eigen prioriteiten. Indien expertise van FNV nuttig is, of van FNV en DECP samen, dan dragen we ook bij aan kennisoverdracht en uitwisseling van ervaringen.

De activiteiten met onze partners zijn onder te verdelen in vier categorieën: capaciteitsversterking, onderzoek en kennis, het bouwen van allianties en lobby en beïnvloeding. Binnen het programma is specifiek aandacht voor de positie van vrouwen en voor informeel werkenden en kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt.

## CAPACITEITSVERSTERKING

Werknemers staan sterker in de onderhandelingen als de vakbonden representatief zijn en de juiste capaciteit hebben voor onderhandeling en dialoog. In veel projecten zitten elementen die gericht zijn op organisatie-campagnes en versterking van de vakbonden in het algemeen. Wanneer vakbonden nog pril zijn is er

aandacht voor basale trainingen en informatie en, indien noodzakelijk, bescherming.

### LOBBY EN BEÏNVLOEDING

Indien vakbonden veel belemmeringen ondervinden doordat vakbondsrechten worden geschonden, of indien de vakbonden niet aan tafel worden gevraagd, kan Mondiaal FNV bijdragen door druk uit te oefenen bij de overheid of bedrijven in de keten. Of we steunen de partners in hun lobby.

### ONDERZOEK EN KENNIS

Als een bond sterk is wil het niet automatisch zeggen dat de bond ook in staat is goed te opereren in de dialoog en in onderhandelingsprocessen. Daarom zijn onze activiteiten ook gericht op het kunnen maken van gedegen voorstellen op basis van betrouwbare informatie. Hiervoor kan onderzoek nuttig zijn maar ook training. Ook wordt gefocust op onderhandelingsvaardigheden en conflictpreventie en worden er strategieën vergeleken. Daarnaast wordt er gewerkt aan expertiseoverdracht tussen de landen onderling.

### ALLIANTIES BOUWEN

De partners in de landen waar we werken kunnen hun draagvlak verbreden en hun slagkracht vergroten door allianties aan te gaan met bijvoorbeeld maatschappelijke organisaties.

Mondiaal FNV werkt samen met DECP, het internationale samenwerkingsprogramma van VNO-NCW. Zo organiseren we gezamenlijke missies, bezoeken aan Nederland of stages. Ook proberen we samen vertrouwen te kweken in landen waar er een cultuur van wantrouwen is. Dat doen we alleen als we daartoe uitgenodigd worden. We merken dat het goed werkt als Mondiaal FNV met de vakbonden werkt en DECP tegelijkertijd met de werkgeversorganisaties en we daarnaast gezamenlijk werken aan het bevorderen van een cultuur en praktijk van sociale dialoog.

Ook werken we samen met andere organisaties, zoals met onze zusterorganisaties in vooral Scandinavië en met CNV Internationaal en de Fair Wear Foundation in het "Strategic Partnership for Garment Supply Chain Transformation". Daarnaast is de FNV actief in een aantal IMVO-convenanten waar we samenwerken met bedrijven, brancheorganisaties en ngo's.

### GENDER EN INFORMELE ECONOMIE

Gender is een belangrijk speerpunt binnen het sociale dialoog-programma: op welke wijze worden de belangen van vrouwelijke werknemers behartigd in de dialoog of de onderhandeling? Is daar oog voor in de analyses en de voorstellen? Zijn vrouwen daarbij betrokken? Daarnaast wordt gekeken op welke wijze mensen zonder vast arbeidscontract, mensen in de informele economie, vertegenwoordigd kunnen worden in de dialoog.



Animatie: Cooler Media

# 5. WAT KUNT U DOEN?

## NEDERLANDSE OVERHEID

De Nederlandse overheid kan op diverse manieren bijdragen aan de bevordering van de sociale dialoog:

- Moedig Nederlandse bedrijven aan om lokale vakbonden te betrekken bij hun *due diligence*-beleid voor hun ketens;
- Focus tijdens handelsmissies op sociale dialoog en betrek vakbonden in het programma;
- Organiseer bijeenkomsten op de ambassades over sociale dialoog en wissel goede voorbeelden uit. Nodig nadrukkelijk de verschillende relevante partijen uit, in ieder geval de vakbonden;
- Bezoek fabrieken en werkplaatsen in het land en vergaar kennis over de lokale praktijken met betrekking tot de sociale dialoog;
- Verdedig fundamentele rechten: draag bezorgdheid uit als de sociale dialoog onder druk staat en de organisatie in vakbonden (en soms werkgeversorganisaties) risicovol is;
- Maak ruimte voor sociale dialoog bespreekbaar in politieke contacten;
- Moedig overheden aan de fundamentele ILO-normen te ratificeren. Speciaal de ILO-conventies met betrekking tot het recht op organisatie en onderhandeling (conventie 87 en 98) en de conventie met betrekking tot de tripartiete consultatie (ILO-conventie 144);
- Benoem positieve voorbeelden van sociale dialoog in bijeenkomsten met overheden en het bedrijfsleven;
- Veranker fundamentele arbeidsnormen en sociale dialoog binnen onderhandelingen over handelsverdragen.

## CERTIFICERINGSORGANISATIES

- Betrek vakbonden in de verificatieprocessen;
- Vraag specifiek naar de dialoog: overlegt het bedrijf regelmatig met vakbonden? Niet alleen over de cao? Worden daar concrete afspraken gemaakt? Worden die nageleefd?;
- Zorg dat sociale dialoog deel uitmaakt van de uitvoering van verbetertrajecten. Dat in overleg tussen werkgever en werknemers de prioriteiten worden gesteld en een gezamenlijk plan van aanpak wordt gemaakt;
- Communiceer goede voorbeelden aan de te verifiëren bedrijven en onderstreep dat regelmatig overleg met de vakbonden fundamenteel is;
- Vraag advies aan nationale of internationale bonden indien er ter plekke geen vakbond is;
- Vraag advies aan Mondiaal FNV.
- Vraag advies aan DECP. [www.decp.nl](http://www.decp.nl).

## MEER INFORMATIE:

Mondiaal FNV-medewerkers werken samen met partners in de verschillende landen (zie het overzicht van landen op pag. 8).

Meer informatie kunt u opvragen bij Mondiaal FNV [mondiaal@fnv.nl](mailto:mondiaal@fnv.nl) of kijk op [www.mondiaalfnv.nl/socialediaaloo](http://www.mondiaalfnv.nl/socialediaaloo)  
Coördinatie programma Sociale Dialoog:  
Astrid Kaag [astrid.kaag@fnv.nl](mailto:astrid.kaag@fnv.nl)



Foto: Mondiaal FNV

## VOORBEELD VAN EEN SUCCESVOLLE SOCIALE DIALOOG

# INDIA

## IMPLEMENTATIE VAN DE SOCIALE-ZEKERHEIDSWETTEN VOOR INFORMEEL WERKENDEN



Landarbeidsters in India hebben een ziektekostenverzekering gekregen.

Foto: APVVU

Sinds 2008 bestaat er in India speciale wetgeving voor sociale zekerheid voor informeel werkenden. De uitvoering van deze wetgeving laat echter veel te wensen over. Zo is er geen toegang tot een leefbaar pensioen voor de meeste informeel werkenden en als mensen om verschillende redenen niet kunnen werken is een sociaal vangnet afwezig.

Onze partners, gecoördineerd in het platform National Alliance for Social Security (NASS), voeren lobby- en campagne-activiteiten uit om de uitvoering van de wet af te dwingen. Ook worden werkgevers gestimuleerd om tripartiete socialezekerheidsstructuren op te zetten. Speciale aandacht wordt gegeven aan pensioenvoorzieningen voor informeel werkenden en werkgelegenheidsprogramma's voor mensen die bijvoorbeeld seizoensarbeid verrichten en een deel van het jaar werkloos zijn. Dit heeft geleid tot concrete resultaten.

Op nationaal niveau hebben de leden van het NASS-platform gezamenlijk amendementen ingediend voor betere implementatie van de socialezekerheidswet.

Op federaal niveau zijn in de verschillende staten al verbeteringen in het stelsel bereikt. In de staat Andhra Pradesh zijn nu ook informele werkers vertegenwoordigd in het bestuur van de Welfare Board en in Bihar en Gujarat zijn socialezekerheidsstructuren ontwikkeld. In Tamil Nadu is de input in de tripartiete sociale dialoog gebaseerd op consultatie onder alle aangesloten leden van de partner SAVE. Binnen een week waren 25.000 leden bereikt via de mobiele telefoon en binnen een maand waren alle 70.000 leden geconsulteerd.

### WAT WAS DE ROL VAN MONDIAAL FNV?

- Sinds 2014 ondersteunt Mondiaal FNV in India een landenprogramma sociale zekerheid voor informeel werkenden. NASS treedt daarin op als platform namens de organisaties;
- De FNV heeft NASS financieel gesteund;
- Er zijn bezoeken geweest tussen de partners in India en de partners in Bangladesh om ervaringen met sociale dialoog uit te wisselen.

