

IIAV – Strategisch plan

1. Organisatiestructuur van het IIAV

1.1. Historiek en sociale doelstelling

Om tegemoet te komen aan een toenemende vraag naar internationale arbeidersvorming, werd in 1991 het **Instituut voor Internationale Arbeidersvorming (IIAV)** als **vzw** opgericht binnen de Dienst Internationale Betrekkingen (DIB) van het **Algemeen Christelijk Vakverbond (ACV-CSC)**, dat op haar beurt deel uitmaakt van de Christelijke Arbeidersbeweging **Beweging.net¹/MOC**.

Het IIAV richt zich sindsdien volledig op het ontwikkelen van initiatieven in het kader van ontwikkelingssamenwerking. Op die manier draagt het instituut bij aan de internationale **sociale doelstelling van ACV-CSC** en van nagenoeg alle vakbonden in het Noorden en het Zuiden :

Het solidair behartigen van individuele en collectieve belangen van werknemers overal ter wereld ten voordele van sociale rechtvaardigheid met een rechtvaardige herverdeling van rijkdom.

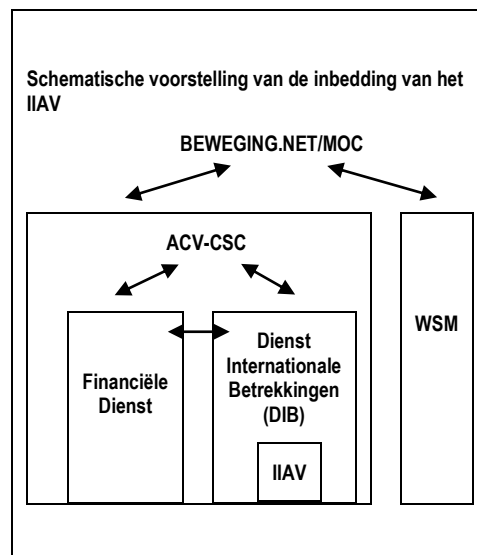
Zo voerde het instituut van **1992 tot 2002** in samenwerking met de Belgische Directie-Generaal Ontwikkelingssamenwerking (toen DGOS, nu DGD) een internationaal **vormingsprogramma voor werknemers** – voor mondiale kennisopbouw in verband met mondialisering.

Van **2003 tot 2006** voerde het instituut een **eerste programma met Zuidpartners** (vakbonden in het Zuiden) met medefinanciering van DGOS. Dit gebeurde op basis van het interprofessioneel akkoord 2001-2002 en van een bijpassende conventie met de overheid. Het programma ondersteunde acties van internationale samenwerking en toepassing van fundamentele arbeidsrechten om een gunstig klimaat voor economische en sociale ontwikkeling te creëren.

In juni 2007 werd een tweede conventie ondertekend, voor een periode van maximaal 10 jaar, tussen de Belgische Staat en de drie voornaamste Belgische vakbonden. Op basis daarvan voerde het IIAV van **2009 tot 2011** een **tweede programma** met Zuidpartners. Dit programma bevorderde goed regionaal bestuur, efficiënt sociaal overleg, respect voor internationale conventies inzake fundamentele arbeidsrechten, verbeterde tewerkstelling en invoering van sociale zekerheid.

Sinds 2012 voert het IIAV een **derde programma** ter bevordering van arbeidsrechten en sociale dialoog (overleg en geschillenbeslechting) als belangrijke pijlers van de Waardig Werk agenda van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). In 2015 en 2016 zal dit programma worden verdergezet en geconsolideerd.

Binnen de Beweging.net/MOC wordt momenteel gestreefd naar een grotere samenwerking tussen haar **NGO Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale (WSM)** en het IIAV. Dit vertaalt zich in systematisch onderling overleg tussen WSM en het IIAV, in wederzijdse participatie binnen beleidsorganen en strategische cellen van WSM, en in een zoektocht naar complementariteit en synergie.



¹ Tot voor kort ACW geheten – Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) is de Franstalige tegenhanger van ACW

1.2. Huidige structuur en werking

Het IIAV staat onder direct toezicht van haar **Raad van Bestuur**. Daarin zetelen de leden van het Dagelijks Bestuur van ACV-CSC. De voorzitter van ACV-CSC is ook de voorzitter van het IIAV, en volgt de dagelijkse werking van het IIAV het meest direct op.

De Raad van Bestuur vergadert 2 à 3 maal per jaar : in mei voor het bespreken van de jaarrekeningen, het goedkeuren van voorstel van jaarverslag en de managementbrief van de commissaris, en voor het opmaken van de rekeningen van het voorbij jaar ; in december voor het bespreken van het jaarverslag van het IIAV.

Het instituut heeft ook een eigen **Algemene Vergadering**, die in juni vergadert voor het goedkeuren van rekeningen en kwijting van de verantwoordelijken, het bespreken van het verslag van de commissaris, het goedkeuren van het budget voor het lopende jaar, en het bevestigen van eventuele wijzigingen in de Raad van Bestuur (die daarna dan worden gepubliceerd).

Na grondige herziening van de werking van de Internationale Dienst en van het IIAV in de eerste helft van 2014, beschikt het IIAV sinds september 2014 over **6 medewerkers** voor het waarmaken van haar belangrijkste taken. Daarbij staat het coördineren, financieren en begeleiden van medegefinancierde programma's met Zuidpartners centraal.

De werking van het IIAV wordt gecoördineerd door het **diensthooft** van de Dienst Internationale Betrekkingen (DIB). De medewerkers van het instituut kunnen verder rekenen op tal van **tijdelijke (professionele en vrijwillige) engagementen** van personeel van andere diensten van ACV-CSC, haar federaties en centrales.

1.3. Organigram

Coördinatie : Stijn Sintubin	
Algemeen financieel beheer : Joris Van de Voorde	
Continental cel	Programmacel
Stijn Sintubin – Azië	Veerle Lens – algemeen kwaliteitsbeheer programma
Karin Debroey – Afrika	Joris Van de Voorde – financieel programmabeheer
Annick De Ruyver – Latijns-Amerika	Jessie Van Couwenberghe - noordwerking
Verantwoordelijken voor opvolging van specifieke landencomponenten binnen programmawerking :	
Stijn Sintubin & Jessie Van Couwenberghe (Azië)	
Karin Debroey en Joris Van de Voorde (Afrika)	
Annick De Ruyver (Latijns-Amerika)	

1.4. Financiering van de werking

De volledige werking van het IIAV wordt **door ACV-CSC** gefinancierd en gedragen : de nodige werkmiddelen (secretariaatswerk, vertalingswerk, informatica, burelen, reis- en werkingskosten), loonkosten en eigen bijdragen in het kader van programma- en projectfinanciering. Deze eigen bijdragen worden bekostigd uit een vast percentage van de maandelijkse ledenbijdragen aan ACV-CSC voor programma's en projecten in het kader van internationale en ontwikkelingsamenwerking.

Verder wordt het IIAV door ACV-CSC ondersteund op het vlak van algemeen en specifiek personeelsbeleid (door haar personeelsdienst), vorming voor medewerkers (door haar vormings- en bewegingsdiensten), financiële verwerking en boekhouding (door haar financiële dienst), beheer van informatica (door haar informaticadienst), studiewerk (door haar studiedienst), en juridisch advies (door haar juridische diensten).

1.5. Personeelsbeleid

3 medewerkers van het IIAV hebben een arbeidscontract voor het IIAV. Het gaat om 2 voltijdse contracten en 1 deeltijds (4/5^e) contract. Daarnaast worden 2 medewerkers voltijds vanuit ACV-CSC

naar het instituut gedetacheerd. Voor het coördineren van de noordwerking van het IIAV wordt gesteund op een deeltijdse medewerker van de Dienst Internationale Betrekkingen (DIB).

Aangezien zowel het IIAV als DIB deel uitmaken van de ACV-CSC structuur, wordt op het vlak van lonen en personeelsbeleid **geen onderscheid** gemaakt tussen deze medewerkers. Zij vallen allen onder het algemene en specifieke **personeelsbeleid van ACV-CSC**.

Het **algemene personeelsbeleid** is vastgelegd in het arbeids- en personeelsreglement, en omvat procedures en reglementen met betrekking tot aanwerving, loonschalen, verzekeringen, functionering, vorming, werkdruk, evaluatie, ... Het **specifieke personeelsbeleid** voor DIB en IIAV omvat procedures en reglementen met betrekking tot reisverzekeringen, het gebruik van visakaarten van het IIAV, recuperatieregelingen na dienstreizen, en externe vormingen.

Met het oog op de erkenningsprocedure (en screening) is het wellicht belangrijk hier op te merken dat hoewel het algemene en specifieke personeelsbeleid van ACV-CSC van toepassing is op de medewerkers van het IIAV, het instituut voor alle personeelsdata over een **apart dossier** beschikt.

1.6. Financieel beleid en beheer

Op het vlak van procedures m.b.t. plannen, budgetteren, betalingen uitvoeren, voorschotten uitbetalen, en boekhoudkundige verwerking, schrijft het IIAV zich in in **het financieel beleid van ACV-CSC**. Dit beleid streeft naar een verantwoordelijk en voorzichtig omspringen met financiële middelen, overlegde transparantie tussen haar financiële dienst en andere diensten of instituten (als het IIAV), en een periodiek afleggen van klare verantwoording aan leden en eventuele publieke financieringsbronnen (als van DGD).

De **IIAV verantwoordelijke voor algemeen financieel beheer**, controleert en verwerkt de financiële stukken van het instituut en van de programmawerking. Voor de boekhoudkundige opvolging, werkt hij nauw samen met een voor het IIAV verantwoordelijke **medewerker van de financiële dienst van ACV-CSC**. Dit gebeurt onder toezicht en goedkeuring van de coördinator van het IIAV, het diensthoofd van de financiële dienst van ACV-CSC, en de voorzitter van het IIAV.

De Boekhouding van het IIAV voldoet aan vereisten in de wet op vzw's. Het gaat om een **dubbele analytische boekhouding**. De analytische kant wordt opgesteld in lijn met inhoudelijke onderdelen van de algemene werking en van de programmawerking van het IIAV. Voor wat betreft de programmawerking geeft dit het voordeel dat iedere uitgave direct binnen specifieke posten van een programmabudget worden toegewezen.

Voor **interne revisie van uitvoering en financiële verwerking**, wordt eveneens een beroep gedaan op de financiële dienst en op interne auditoren van ACV-CSC. Tot 2013 had het IIAV een externe auditeur of bedrijfsrevisor die jaarlijks eenmalig de rekeningen doorlichtte. Vanaf 2014 wordt er echter met een **commissaris** gewerkt.

Met het oog op de erkenningsprocedure (en screening) is het wellicht ook hier belangrijk op te merken dat hoewel het algemene financieel beleid van ACV-CSC van toepassing is op het IIAV, het instituut voor alle financiële data over een **apart dossier** beschikt.

Op middellange termijn (2017-2021) en op lange termijn (2022-2026) wenst het IIAV haar huidige werking verder te zetten, met inbegrip van haar medegefinancierde programmawerking. Daarbij wordt gehoopt dat de hoogte van de huidige budgetten vanwege DGD **min of meer stabiel** zullen blijven. Het IIAV zal geen fikse verhoging van deze budgetten nastreven; en gaat ervan uit dat er ook geen drastische inkrimping komt.

Er mag immers worden verwacht dat het aantal medewerkers van het IIAV op middellange en lange termijn stabiel zal blijven (en dus niet zal krimpen, noch uitbreiden). Ook het aantal leden van ACV-CSC en hun ledenbijdragen (als belangrijkste bron van eigen middelen voor programmawerking)

blijven al jaren stabiel, en er mag worden verwacht dat dat zo zal blijven. Verder zal het IIAV blijvend een beroep kunnen doen op de ondersteuning vanuit andere diensten van ACV-CSC.

2. Missie, visie en rol van het IIAV

2.1. Missie inzake ontwikkelingssamenwerking

Net als de werking van het IIAV, kadert ook de missie van het instituut volledig binnen het kader van ontwikkelingssamenwerking. Die missie luidt als volgt :

De capaciteit van nationale vakbonden in het Zuiden versterken opdat zij Waardig Werk in al haar facetten kunnen bevorderen voor alle werknemers van hun land ten voordele van een meer rechtvaardige herverdeling van rijkdom.

In hun streven naar sociale rechtvaardigheid en een meer rechtvaardige herverdeling van rijkdom **via structurele internationale en nationale transformatieve verandering**, scharen vakbonden overal ter wereld zich achter de **Waardig Werk Agenda** van de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)** ; zo veel als mogelijk in samenwerking met overheden, NGOs en andere actoren van de civiele maatschappij.

Waardig Werk kan als volgt worden gedefinieerd :

Productief werk waarvoor men vrij kiest ;
 Met een inkomen dat de gezinsbehoeften dekt ;
 Met een vervangend inkomen bij werkloosheid, ziekte, ongeval, ouderdom, zwangerschap, invaliditeit ;
 Met respect voor het recht van werknemers om zich te organiseren binnen bewegingen en vakbonden, te protesteren, en deel te nemen aan collectieve sociale onderhandelingen ;
 Met gelijke behandeling van alle werknemers ongeacht gender, ouderdom, afkomst, politieke of godsdienstige overtuiging ;
 Met garanties voor veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

De Waardig Werk Agenda stoelt op **4** (deels overlappende) **pijlers** – met **gender en milieu** als transversale thema's:

1. Het creëren van waardige en productieve tewerkstelling
2. Het bevorderen van werknemersrechten
3. Het bevorderen van toegang tot sociale bescherming
4. Het versterken van dialoog tussen sociale partners

Waardige tewerkstelling bestaat uit toegang tot werk dat werknemersrechten respecteert en toegang geeft tot sociale bescherming en collectieve onderhandelingen. Dat zulke tewerkstelling ook **productief** moet zijn spreekt voor zich ; alleen productief werk is persoonlijk en maatschappelijk zingevend.

Werknemersrechten bestaan uit **8 fundamentele arbeidsrechten** vervat in de basisconventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), aangevuld met een aantal **arbeidsvoorwaarden** vervat in een reeks aanbevelingen van de organisatie. De 8 basisconventies (die gelden in alle landen die bij de IAO zijn aangesloten) zijn de volgende :

- vrijheid van vereniging (nr. 87)
- recht op collectieve onderhandelingen (nr. 98)
- een verbod op dwangarbeid (nr. 29 en 105)
- een verbod op discriminatie (nr. 100 en 111)
- geleidelijke uitbanning van kinderarbeid (nr. 138)
- een verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (nr. 182).

Sociale bescherming is één van de meest essentiële arbeidsvoorwaarden, en bestaat uit toegang tot een vervangend inkomen en bijstand bij werkloosheid, ziekte, ongeval, ouderdom, zwangerschap,

invaliditeit en eender welke andere situatie die tot een tijdelijk of langdurig verlies van werk (en verlies van een inkomen uit werk) kan leiden. Toegang tot sociale bescherming wordt waargemaakt binnen systemen voor **sociale zekerheid**.

Arbeidsvoorwaarden worden bepaald in collectieve onderhandelingen tussen **sociale partners** (werknemers, werkgevers en overheden). Zij hebben voornamelijk betrekking op arbeidsduur, loon, sociale zekerheid, sociale voordelen, toelagen, arbeidsomstandigheden, productiemethoden, veiligheid en gezondheid op het werk, ecologie, vorming en ontslagregelingen. Maar in principe kan om het even wat deel uitmaken van collectieve onderhandelingen zolang het beantwoordt aan algemene noden.

Collectief onderhandelen heet ook **sociaal overleg**, en gebeurt met respect voor de noden en aspiraties van de verschillende sociale partners. Afspraken gemaakt binnen sociaal overleg monden doorgaans om de 2 jaar uit in het afsluiten of aanpassen van **collectieve arbeidsovereenkomsten** (CAO) – die nationale wetgevingen invullen, aanvullen of aanpassen. Sociale dialoog én het voorkomen en bijleggen van **conflicten** of **geschillen** tussen werknemers en werkgevers (geschillenbeslechting) zijn twee onafscheidelijke delen van **sociale dialoog**.

Als pijler van de Waardig Werk agenda wordt niet alleen het belang van het **voeren van sociale dialoog** voor het verkrijgen van aanvaardbare arbeidsvoorwaarden onderlijnd (sociale dialoog als instrument), maar wordt ook benadrukt dat het bestaan (en een verdere uitbreiding) van **organen voor sociale dialoog** verregaand **bijdraagt tot democratisering en goed bestuur** van een land (sociale dialoog als doelstelling).

Met betrekking tot de **transversale thema's** van de Waardig Werk Agenda, dient hier nog opgemerkt dat mainstreaming van **gender** een belangrijk onderdeel begint uit te maken van vakbondswerking – zowel in het Noorden als in het Zuiden. Aandacht voor **milieu** staat vooralsnog vooral ten dienste van veiligheid en gezondheid op het werk, terwijl de IAO nu ook ijvert voor aandacht voor **Waardige Groene Jobs**. Dit zijn kwaliteitsvolle en duurzame jobs die het milieu respecteren, vrijwaren en eventueel herstellen. Groene Jobs zijn onderdeel van een positief **klimaatbeleid** dat industriële vervuiling en ecologische dumping van industrielanden in ontwikkelingslanden terugdringt en ijvert voor koolstofarme samenlevingen.

ACV-CSC is een uitgesproken '**Syndicat de Propositions**' (een vakbond die voorrang verleent aan overleg op het mobiliseren van werknemers voor het voeren van syndicale actie), en hecht dan ook groot belang aan sociale dialoog als doelstelling én als instrument. Bovendien is ACV-CSC bijzonder actief binnen **internationale sociale dialoog**. Hiervan getuigt het ondervoorzitterschap van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) van oud-voorzitter Luc Cortebeek, en het woordvoerderschap van de groep van werknemers op de jaarlijkse arbeidsconferenties van de IAO van de huidige voorzitter (Marc Leemans).

Voor heel wat vakbondsstructuren in het Zuiden, geldt ACV-CSC dan ook als **één van de grote autoriteiten** op het vlak van sociale dialoog. Voor nationaal sociaal overleg en geschillenbeslechting binnen private arbeidssectoren van de formele economie wordt in Zuidlanden immers grotendeels een Westers **model van structuren en actoren** geïmplementeerd :

Op **ondernemings-, lokaal en regionaal niveau** bestaan de sociale partners uit werknemers en werkgevers. In grotere ondernemingen ontmoeten ze elkaar in **Comités voor Preventie en Bescherming** op het werk (Comités PB) en in **Ondernemingsraden** (OR) ; in kleinere ondernemingen alleen in Comités PB omdat daar geen ondernemingsraden zijn. Voor werknemers georganiseerd in lokale of regionale **Verbonden**, speelt sociale dialoog zich af binnen **Gemeenschapscomités en Regionale Comités**. Vertegenwoordigers van werknemers bestaan doorgaans uit militanten en gedelegeerden.

Militanten (ook **activisten** genoemd) zijn werknemers die een vrijwillig (en dus niet-verloond) syndicaal engagement aangaan in hun ondernemingen of actief zijn binnen lokale en regionale

syndicale werking. Zij hebben vooral oog voor collectieve belangen. Ze worden rechtstreeks verkozen door alle werknemers tijdens **sociale verkiezingen** die doorgaans om de vier jaar gedurende een paar weken plaatsvinden in alle ondernemingen van een land. Representativiteit van vakbonden onder verkozen militanten bepaalt de representativiteit van vakbonden in alle organen voor sociaal overleg – op alle niveaus.

Gedelegeerden of afgevaardigden zijn militanten die door een vakbond binnen ondernemingen worden aangesteld voor het opvolgen en behandelen van individuele aangelegenheden en conflicten. Ze bespreken die in **syndicale delegaties** (organen voor overleg tussen verschillende vakbonden) en zetelen binnen ondernemingen alleen in ondernemingsraden.

Werknemers van **eenzelfde sector** zijn georganiseerd in (doorgaans nationaal opererende) **Centrales of Federaties**. Hier speelt sociaal overleg zich af binnen **Industriële en Paritaire Comités**. **Confederaties of nationale vakbonden** organiseren vertegenwoordigers van alle sectoren. Op dit **interprofessionele** niveau speelt sociaal overleg zich af binnen **Nationale Raden** en bestaan de sociale partners uit werknemers, werkgevers en overheid. Men spreekt dan ook van **tripartiet overleg**.

Op federaal en nationaal niveau worden werknemers binnen sociale dialoog vertegenwoordigd door **kaderleden**. Dit zijn leidinggevendenden binnen vakbonden die deel uitmaken van hun vaste en dus verlonde medewerkers - die in het vakbondsjargon ook **vrijgestelden** worden genoemd. Collectieve arbeidsovereenkomsten die zij afsluiten op interprofessioneel niveau heten ook **interprofessionele akkoorden** of **kaderakkoorden**. Conflicten worden op dit niveau afgehandeld in Arbeidsrechtbanken.

Internationaal tripartiet sociaal overleg wordt gevoerd op jaarlijkse conferenties van de **Internationale Arbeidsorganisatie** (IAO). Werknemers worden er grotendeels vertegenwoordigd door het **Internationaal Vakverbond (IVV)**. Sociale dialoog leidt er tot niet-bindende internationale **aanbevelingen** en tot internationale **conventies** inzake werknemersrechten die nationaal dienen te worden geratificeerd om bindend te zijn. Ook worden ernstige schendingen van werknemersrechten opgevolgd.

Het moet duidelijk zijn dat positieve resultaten op alle niveaus elkaar **onderling versterken** via een **nationaal en internationaal multiplicatoreffect**. Positieve resultaten behaald op één niveau vergroten immers de kans op het behalen van gelijkaardige resultaten op alle andere niveaus – zowel in opwaartse als neerwaartse zin, en zowel in binnen- als buitenland. Collectieve arbeidsovereenkomsten op **sectoraal en interprofessioneel** niveau, **internationale normen** en **geratificeerde conventies** geven op nationaal vlak de meest **duurzame resultaten** omdat ze bindend zijn voor alle ondernemingen binnen een sector of land.

Waarvoor echter geen specifiek Westers model voorhanden is, is het ontwikkelen en implementeren van strategieën voor **syndicalisering en sociaal overleg binnen de informele economie**. Hier staan vakbonden momenteel voor één van hun grootste uitdagingen, die vooral in het Zuiden betrekking heeft op grote groepen van arme en kwetsbare werknemers.

Datzelfde geldt voor **sociaal overleg binnen bedrijven van transnationale ondernemingen en productieketens**. Weliswaar zijn hiertoe reeds waardevolle instrumenten ontwikkeld - de Global Framework Agreement (GFA) en richtlijnen van de IAO en OESO (Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling) – maar deze worden zowel in het Zuiden als in het Noorden nog veel te weinig gebruikt.

2.2. Visie inzake ontwikkelingssamenwerking

Inzake duurzame menselijke ontwikkeling van landen in het Zuiden door middel van armoedebestrijding, beoogt het IIAV het volgende :

Duurzame sociale en economische ontwikkeling op mondiaal vlak gebaseerd op een meer rechtvaardige herverdeling van rijkdom gecreëerd binnen een sociaal (en dus ook ecologisch) gecorrigeerde² economie.

Het IIAV is ervan overtuigd dat armoedepreventie, het terugdringen van armoede, en het bevorderen van menselijke ontwikkeling alleen kan welslagen mits het bevorderen van economische ontwikkeling en verhoogde tewerkstelling, waarbij neoliberale beleiden worden gecorrigeerd vanuit sociaal oogpunt. Concreet dienen fundamentele arbeidsrechten te worden gerespecteerd, opdat arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden kunnen verbeteren voor ALLE werknemers en bijdragen tot duurzame sociale ontwikkeling. Ter ondersteuning van duurzame sociale ontwikkeling dient ook economische ontwikkeling duurzaam te zijn, en dezer dagen dan ook oog te hebben voor ecologische noden.

Hieruit volgt dat de Waardig Werk agenda de **voorwaarden** creëert waarbinnen armoedebestrijding en sociale ontwikkeling überhaupt kunnen worden nagestreefd. **Vanuit menselijk standpunt** spreekt dat eigenlijk vanzelf :

Wie geen aanspraak kan maken op een vermogen en geen Waardig Werk heeft, is bezig met overleven ; en werkende armen ontwikkelen ook geen loyaliteit ten opzichte van hun werkgever vermits deze hun overleving niet garandeert. Een overlevingsgericht denken en handelen houdt vast aan normen en waarden die diametraal zijn tegengesteld aan ontwikkeling en die ontwikkeling dus in de weg staan.

Alleen mits het garanderen van overleving en ontwikkeling op basis van gunstige arbeidsvoorwaarden, ontsnappen werknemers en hun families aan armoede en kunnen ze persoonlijke ontwikkeling nastreven – met eventueel dan ook een vrijwillige inzet voor maatschappelijke (goede) doelen.

Werkgevers die overleving en ontwikkeling garanderen, verwerven ook de loyaliteit van hun werknemers – en daarmee een optimale inzet van werknemers voor het behalen van ondernemingsdoelen (die uiteindelijk altijd draaien om het leveren van goederen en diensten die op hun beurt sociaal-maatschappelijke ontwikkeling bevorderen).

Vanuit sociaal-economisch-politiek standpunt wordt bij de Waardig Werk agenda uitgegaan van de volgende vaststellingen³ :

Er is geen causale link tussen economische groei en armoedevermindering.⁴

Weliswaar is werkgelegenheid voor mensen in ontwikkelingslanden het voornaamste middel om te ontsnappen aan armoede (en als dusdanig dan ook opgenomen binnen de Millenniumdoelstellingen - MDG1). Maar de meerderheid van arme mensen in ontwikkelingslanden hééft werk. Wereldwijd zijn er miljoenen werknemers of 'werkende armen' die het moeten stellen met een inkomen van minder dan 2 US dollar per dag. Vooral in de informele economie (waar productiviteit laag is, arbeidsvoorwaarden slecht zijn en inkomens ontoereikend) blijven werknemers arm. Bovendien zijn er miljoenen mensen die wel een waardig inkomen hebben, maar geen sociale zekerheid, en daardoor zeer kwetsbaar voor armoede.

² Deze visie erkent het huidige internationale bestel met een zichzelf dienende economie ; het uiteindelijke ideaalbeeld van syndicale actoren is echter een economie met sociale en ecologische doeleinden, waarbij werknemers geen instrumenten zijn om economische doelstellingen te verwezenlijken en waarbij werknemersrechten en sociale ontwikkeling als absolute en vanzelfsprekende mensenrechten gelden – zie 'Declaration on Social Justice for a Fair Globalisation - 2008'.

³ Informatie in de 7 kaders hieronder zijn vertaalde samenvattingen van conclusies van Ergon Associates in 'Decent Work, economic development and poverty reduction – London, March 2011'. Ergon Associates is een Engels onafhankelijk onderzoeksbureau gespecialiseerd in mensenrechten, goed bestuur en arbeidsrecht. Bij het verwoorden van haar conclusies is Ergon Associates uitgegaan van verzamelde bewijzen via literatuurstudie. Voor meer achtergrondliteratuur verwijst het IIAV graag naar 'Het Mondiale Uitzendkantoor' van Dirk Barrez.

⁴ Conclusie van Ergon Associates gevolgd door een samenvatting van hun verantwoording ervan – zie voetnoot 2

Er is wél een link tussen economische groei, verhoogde werkgelegenheid en verbeterde toepassing van fundamentele arbeidsrechten enerzijds, en armoedevermindering, duurzame sociale ontwikkeling, sociale stabiliteit, goed bestuur en respect voor de wet anderzijds – bovendien met wederzijds versterkend effect.⁵

Respect voor en toepassing van fundamentele arbeidsrechten versterken individuen en gemeenschappen om hun voordeel te doen met initiatieven voor armoedevermindering en om deel uit te maken van ontwikkelingsprocessen – hetgeen bijdraagt tot sociale ontwikkeling. Individuen en groepen die deelnemen aan sociaal overleg dragen ook bij tot democratisering en goed bestuur van een land.

Het geheel draagt ook bij aan economische groei. Immers, gunstige arbeidsvoorwaarden inzake arbeidsomstandigheden verkregen via sociale dialoog verminderen ongevallen en absenteïsme, en verhogen motivatie en productiviteit van werknemers, innovatie op de werkvloer en productkwaliteit. Ze leiden ook tot een duurzaam verhogen van per capita inkomens. En hogere inkomens leiden tot een vergrote nationale vraag met economische groei en meer werkgelegenheid tot gevolg.

Gedwongen arbeid, kinderarbeid en discriminatie hebben negatieve economische gevolgen door het onderontwikkelen van menselijk kapitaal.⁶

Discriminatie creëert inefficiëntie en verzwakt economische groei door het onderbenutten en verkeerdelijk inzetten van menselijk kapitaal ; bovendien verergert het armoede bij zeer kwetsbare groepen als vrouwen of etnische en religieuze minderheden. Er zijn bewijzen dat het terugdringen van discriminatie in rechten- en kansenbeleid, en het verlenen van toegang tot middelen, leidt tot meer effectieve ontwikkeling met versnelde economische groei, beter bestuur en een hoger welbevinden.

Meer specifiek in verband met gender is het een feit dat vrouwen mondiaal minder tewerkgesteld zijn dan mannen, vaker weinig productief werk hebben, vaker tewerkgesteld zijn in de informele economie, in het algemeen minder verdienen, en minder toegang hebben tot sociale zekerheid - wat hen zeer kwetsbaar maakt.

Met hun Waardig Werk Agenda zijn vakbonden dan ook belangrijke actoren voor **radicale en holistische transformatieve verandering ten voordele van inclusieve armoedebestrijding, sociale ontwikkeling en economische groei in Zuidlanden**. Voorstanders van vakbondswerking in Zuidlanden, gaan uit van de volgende vaststellingen :

Hoewel vakbondswerking zich vaak richt op werknemers in het algemeen, worden arme werknemers hierbij niet uitgesloten, en zijn het voornamelijk laag verlonde (en dus arme) werknemers die hun voordeel doen met vakbondswerking.⁷

Op voorwaarde dat ze autonoom, democratisch en representatief zijn, dragen vakbonden concreet en effectief bij aan inclusieve vermindering van armoede⁸ door

1. Deel te nemen aan het ontwikkelen van **nationale beleiden** – hetgeen een land **democratiseert**
2. Deel te nemen aan **sociale dialoog** – hetgeen vooral op sectoraal en nationaal niveau leidt tot een meer rechtvaardige verdeling van inkomsten (vooral voor werknemers met lage lonen en weinig macht)
3. Te ijveren voor **minimumlonen** – hetgeen bijdraagt tot een meer rechtvaardige verdeling van inkomsten en een belangrijk veiligheidsnet is voor arme werknemers
4. Campagnes te voeren voor **toegang tot financiële diensten** voor arme werknemers

⁵ Conclusie van Ergon Associates gevolgd door een samenvatting van hun verantwoording ervan – zie voetnoot 2

⁶ Idem

⁷ Conclusie van Ergon Associates – zie voetnoot 2

⁸ Conclusie van Ergon Associates gevolgd door een samenvatting van de manier waarop dat volgens hen gebeurt – zie voetnoot 2

5. Werknemers in de **informele economie** te organiseren – voor het verschaffen van toegang tot kansen, middelen, markten, vorming, rechten en sociale bescherming ; voor het zichtbaar maken van werknemers voor beleidsmakers en het ter verantwoording roepen van overheden – hetgeen de positie van vooral vrouwen gevoelig versterkt en sociale cohesie vergroot
6. Het promoten van **non-discriminatie** bij tewerkstelling en verloning – hetgeen een zeer grote vermindering van armoede voor kwetsbare groepen kan betekenen en armoede in het algemeen versneld vermindert
7. Het **organiseren** van groepen van werknemers ter verbetering van hun arbeidsomstandigheden – hetgeen leidt tot effectieve verbetering van die omstandigheden.

Vakbonden dragen ook concreet en effectief bij aan economische groei⁹ door :

1. Deel te nemen aan het aanpassen van **arbeidswetgeving** ter verbetering van de arbeidsmarkt
2. **Conflictbeheersing** te bevorderen door het bevorderen van open en efficiënte communicatie – hetgeen onderbreking van arbeid, vermindering van kosten, vermindering van verloop van gevormde werknemers, en verhoging van productiviteit met zich brengt
3. **Veiligheid en gezondheid** op het werk te promoten – hetgeen kosten voor afwezigheden van zieken en gewonden vermindert
4. Deel te nemen aan **tripartiet overleg** voor het vinden van antwoorden op **crisissen** en het bevorderen van sociale vrede door goed te communiceren met werknemers voor het wegwerken van resistentie tegen echt noodzakelijke veranderingen.

Vakbonden dragen ook bij aan een gunstig klimaatbeleid¹⁰ door :

1. Te strijden voor de **gezondheid** van werknemers in Noord en Zuid
2. **Bewustmaking en uitwisseling** te bevorderen tussen Noord en Zuid in verband met de negatieve gevolgen van klimaatverandering
3. Te strijden voor **productie- en consumptiesystemen** die duurzaamheid van milieu en klimaat bevorderen
4. Werknemers **weerbaarder** te maken tegen eventuele negatieve gevolgen van een gunstig klimaatbeleid.

2.3. Rol inzake ontwikkelingssamenwerking

Als nationale vakbondsstructuur ondersteunt het IIAV **strategisch belangrijke nationale en regionale vakbondsstructuren in Azië, Afrika en Latijns-Amerika**, d.w.z. nationale en regionale vakbondsstructuren die sociale dialoog hoog in het vaandel voeren, binnen landen waar zij op het vlak van ontwikkeling een belangrijk verschil kunnen uitmaken voor grote groepen van arme en kwetsbare werknemers - via **structurele transformatieve verandering** ten voordele van democratisering, inkomensherverdeling en sociale gelijkheid.

3. Algemene doelstellingen van het IIAV

Het IIAV definieert haar algemeen objectief sinds 2011 als volgt :

Vakbonden in het Zuiden bevorderen¹¹ Waardig Werk in al haar facetten voor ALLE werknemers van hun land

Met als voornaamste **effect** dat

Werk- en levensomstandigheden van werknemers (en hun families) zijn verbeterd

Deze algemene doelstelling blijft ook gelden voor de periode 2017-2026.

⁹ Conclusie van Ergon Associates gevolgd door een samenvatting van de manier waarop dat volgens hen gebeurt – zie voetnoot 2

¹⁰ Idem

¹¹ 'bevorderen' (hier en verderop in de tekst) in de infinitief – om aan te geven dat vakbonden in het Zuiden na het behalen van ontwikkelingsresultaten op het vlak van Waardig Werk, die verwezenlijkingen blijvend bewaken en vermeerderen

4. Organisatiestrategie

De strategie van het IIAV bestaat uit 4 onderscheiden deelstrategieën : (1) continentale opvolging en syndicale ondersteuning, (2) programmawerking in het Zuiden, (3) ontwikkelingseducatie, en (4) beleidsbeïnvloedend werk.

4.1. Continentale opvolging en syndicale ondersteuning

Politieke, economische, sociale en syndicale situaties en trends in Azië, Afrika en Latijns-Amerika worden **nauwgezet opgevolgd**, en strategisch belangrijke nationale en regionale vakbondsstructuren worden ondersteund via **politieke dialoog**.

Dit gebeurt voornamelijk via het bestuderen van **persberichten en studies** ; via deelname aan **continentaal overleg** met medewerkers van WSM (Wereldsolidariteit/Solidarité Mondiale) ; via deelname aan continentale en mondiale **vergaderingen en congressen** van het Internationaal Vakverbond (IVV), haar continentale structuren, en haar voor ACV-CSC en het IIAV strategisch belangrijke lidorganisaties in het Zuiden ; via deelname aan regionale en nationale TUSO¹²-vergaderingen ; en via **advisering van leden van het Dagelijks Bestuur** van ACV-CSC voor zoverre zij eveneens politiek advieswerk verlenen aan vakbondsstructuren in het Zuiden.

Natuurlijk worden binnen de 3 Zuidcontinenten niet alle landen even nauwgezet opgevolgd. Met het oog op doeltreffendheid van haar inspanningen, en in lijn met haar Theory of Change (zie ingekleurde vlakken hierboven), hanteert het IIAV **instrumentele criteria voor het selecteren van landen** die meer specifieke aandacht verdienen. Deze landen :

- Hebben **economisch potentieel** en een politieke context die op zijn minst **een zekere democratisering** toelaat - met partij- en vakbondspluralisme als voorwaarden voor de mogelijkheid armoede doeltreffend te bestrijden en duurzame ontwikkeling doeltreffend na te streven via de Waardig Werk agenda – zie onder 2.2 hierboven voor het belang van die keuze
- Zijn continentaal of internationaal van **strategisch belang** met het oog op een internationaal multiplicatoreffect van nationale verwezenlijkingen ten voordele van werknemers – zie 2.1.

In lijn met principes en realiteiten van de Waardig Werk agenda, hanteert het IIAV ook **instrumentele criteria** om te bepalen wat voor ACV-CSC en haarzelf **strategisch belangrijke partnerorganisaties** in het Zuiden zijn. Zulke organisaties :

- Zijn **nationale vakbondsstructuren**
- Zijn **autonoom, intern democratisch, representatief en pluralistisch** met een streven naar nationale democratisering
- Zijn als dusdanig lid van het **Internationale Vakverbond (IVV)** of streven zulk lidmaatschap na
- Delen met ACV-CSC het hechten van belang aan **basissyndicalisme** (dat steunt op democratische participatie van mensen aan de basis om te kunnen voldoen aan de verzuchtingen van de leden) en aan een **'Syndicat de Propositions'** (waarbij overleg steeds vooraf gaat en voorrang krijgt op het mobiliseren van werknemers voor het voeren van actie)

4.2. Programmawerking in het Zuiden

De continentale opvolging en syndicale ondersteuning (zie 4.1.), voedt ook het advieswerk van het IIAV met betrekking tot **programmawerking van WSM**. Daartoe zetelen medewerkers van het IIAV binnen verscheidene raden en overlegcellen van WSM : haar Zuidraad, continentale cellen, en de Cel Methodologie. WSM richt zich met haar programmawerking immers op het coördineren, begeleiden en financieren van de ontwikkeling van initiatieven ter implementering van werknemersrechten en sociale bescherming door gemengde groepen van partnerorganisaties - NGOs, mutualiteiten én syndicale organisaties.

¹² Trade Union International Solidarity Support Organisations

Tenslotte voedt het continentale opvolgings- en ondersteuningswerk ook de **eigen programmawerking** van het IIAV :

Het IIAV coördineert, begeleidt en financiert processen voor **expliciete capaciteitsversterking** van en bij vakbondsstructuren in Azië, Afrika en Latijns-Amerika voor een beleidsgeïntegreerd en duurzaam nationaal bevorderen van Waardig Werk voor (specifieke groepen van) arme en kwetsbare werknemers in partnerlanden.

Het IIAV onderschrijft daarbij de basisprincipes van de **Verklaring van Parijs**, door het vrijwaren van specifieke principes en het volgen van specifieke richtlijnen voor vakbonden zoals in 2011 door het Internationale Vakverbond (IVV) geformuleerd¹³. Dit gebeurde met wereldwijde inspraak van werknemers en werkgevers, onder begeleiding van het Onderzoeksinstituut voor Arbeid en Samenleving van de K.U.Leuven (HIVA).

In lijn met relevante aanbevelingen met betrekking tot capaciteitsversterking van **HIVA** in 2008¹⁴, aanbevelingen in de externe evaluatie van het IIAV programma 2009-2011 door **DRIS**, en relevante **vakbondsrichtlijnen** voor doeltreffendheid, kiest het IIAV voor het ondersteunen van :

Holistische versterking van **ontwikkelings-, organisatie- en institutionele capaciteiten** van en bij partnerorganisaties die **instrumenteel** zijn om **doeltreffend** bij te dragen aan beoogde nationale verwezenlijkingen ten voordele van werknemers op het vlak van waardig werk - via het sensibiliseren, vormen en activeren van **mensen**, het ontwikkelen van daarvoor aangepaste **concepten en materialen**, en het ontwikkelen & implementeren van aangepaste **strategieën, structuren, systemen en interne beleiden**. Het spreekt vanzelf dat daarbij transversale aandacht gaat naar **gender & milieu/klimaat** als transversale thema's van de Waardig Werk agenda.

4.2.1. Begunstigden

Directe begunstigden van capaciteitsversterking bestaan uit **leden en syndicale medewerkers** van partnerorganisaties. Syndicale medewerkers omvatten militanten & gedelegeerden (of hun leiders), vrijgestelden, kaderleden, vormers en vakbondsverantwoordelijken.

Sensibiliseren, vormen, en activeren van directe begunstigden gebeurt voornamelijk door partnerinterne leiders en vormers, maar ook door externe experts (lokale en internationale experts, medewerkers van het IIAV, en experts of leiders van ACV-CSC).

Indirecte begunstigden of eindbegunstigden bestaan niet alleen uit **leden van Zuidpartners**, maar bij uitbreiding uit **alle werknemers** waarvoor de nationale verwezenlijkingen gelden, d.i. alle werknemers van een land, of toch minstens alle werknemers die tot een specifieke doelgroep behoren. Het spreekt vanzelf dat tenslotte ook **hun families** daarmee hun voordeel doen.

4.2.2. Niveaus van capaciteitsversterking

Capaciteiten worden versterkt in zoverre nodig/**instrumenteel** voor het bereiken van specifieke landendoelstellingen. Daarbij gaat veel aandacht naar een gepast versterken van 3 onderscheiden niveaus die elkaar onderling versterken : ontwikkelings-, organisatie en institutionele capaciteiten. Binnen programmacomponenten van het IIAV worden deze niveaus op het vlak van resultaten dan ook steeds duidelijk onderscheiden.

Ontwikkelingscapaciteit is de capaciteit van syndicale partners om **kwalitatieve dienstverlening** te ontwikkelen voor hun leden. Naast allerlei beter bekende vormen van directe dienstverlening die door vakbonden kunnen worden ontwikkeld, bestaat er ook indirecte dienstverlening. Zo maken sociaal overleg en geschillenbeslechting deel uit van de indirecte dienstverlening.

¹³ Zie publicatie in 2011 van Vakbondsprincipes en Vakbondsrichtlijnen voor Ontwikkelingsdoeltreffendheid door het IVV

¹⁴ Met "De rol van vakbonden in de ontwikkelingssamenwerking" van april 2008 formuleerde HIVA op vraag van het IIAV algemene aanbevelingen voor zinvolle capaciteitsversterking van vakbondspartners in hun rol als ontwikkelingsactoren

Het versterken van **syndicale organisatiecapaciteiten** is gericht op het verhogen van hun **interne democratie & sociale cohesie, representativiteit en financiële autonomie** - in principe kunnen immers alleen sterke (democratische, representatieve en autonome) vakbonden doeltreffend opkomen voor rechten van werknemers. Daarbij is het ook nodig dat zij verwezenlijkingen blijvend kunnen bevorderen en bewaken.

In lijn met het bevorderen van de financiële autonomie van partnerorganisaties, hanteert het IIAV een specifieke **financiële exit-strategie**. Het is namelijk nodig dat Zuidpartners terugkerende operationele kosten die na afloop van programma's voortvloeien uit ontwikkelde strategieën, structuren, systemen en beleiden, zelf kunnen bekostigen. Hieraan wordt binnen de programmawerking aandacht besteed met

- een alvast **beperken van de financiering van terugkerende operationele kosten** binnen programmawerking
- het bevorderen van het ontwikkelen van **diversificatiestrategieën** met betrekking tot werving van menselijke, materiële en financiële middelen, en
- het ontwikkelen van efficiënte strategieën voor het **rekruteren van nieuwe leden** wat leidt tot het verhogen van ledenaantallen, en daarmee ook het verhogen van ledenbijdragen en de financiële autonomie van Zuidpartners – in constant overleg en met voortdurende steun van het IIAV

Het versterken van **institutionele capaciteiten** is gericht op het versterken van hun positie en slagkracht via externe communicatie, sensibiliseringscampagnes, netwerking, samenwerking en vorming van allianties.

4.2.3. De centrale plaats van vorming

In lijn met haar eigen deskundigheid als vormingsinstituut neemt **vorming** van en bij vakbondsorganisaties als capaciteitsversterkend instrument een centrale (maar niet uitsluitende) plaats in. Voor het IIAV omvat de term 'vorming' niet alleen de meer klassieke/klassikale vormen van kennisoverdracht. Vormingssessies kunnen ook bestaan uit een gezamenlijk en participatief ontwikkelen van aangepaste concepten, materialen, strategieën, structuren, systemen en beleiden (waarnaar in het Engelse jargon wordt verwezen als 'workshops'). Ook het vormend begeleiden 'on the job' valt voor het IIAV onder 'vorming'.

Dankzij een pilootproject binnen haar programma 2012-2014 hebben het IIAV en haar partnerorganisaties voorts geconstateerd dat **ZuidZuid-uitwisselingen** tussen groepen van medewerkers van partnerorganisaties en met internationale experts, een bijzonder doeltreffend capaciteitsversterkend instrument zijn met betrekking tot specifieke syndicale uitdagingen in het Zuiden. Daarbij ligt de nadruk op het uitwisselen van ideeën, leren van Best Practices, ontwikkelen van innovatieve plannen en gezamenlijk beleidsbeïnvloedend werk op internationaal niveau.

4.2.4. Transversale thema's

In lijn met de centrale plaats die vorming inneemt binnen haar programmawerking, beoogt het IIAV niet alleen transversale aandacht voor gender en milieu/klimaat, maar ook voor de kwaliteit van vorming. Daartoe ontwikkelde het IIAV en haar partnerorganisaties in 2011 een **overzicht van relevante syndicale aandachtspunten en een instrument** voor het plannen, opvolgen en evalueren van relevante inspanningen van partnerorganisaties. Aan de hand van het overzicht en instrument worden partnerorganisaties uitgenodigd tot een progressief integreren van één of meerdere syndicale aandachtspunten binnen hun programmawerking.

Mainstreaming van gender – syndicale aandachtspunten

1. Bevorderen van gelijke deelname en vertegenwoordiging in vakbondsactiviteiten, structuren en besluitvorming
2. Ontwikkelen van voorstellen voor de ontwikkeling van gelijke rechten en opvolgen/afdwingen van hun implementatie

3. Organiseren van opleidingen, capaciteitsopbouw en capaciteitsversterking ivm genderproblematieken
4. Voeren van externe campagnes en het creëren van externe bewustwording rond de bijdragen van vrouwen, hun rol en rechten ; en lobbyen rond genderproblematieken
5. Voeren van vakbondsinterne campagnes en bewustmaking rond gender, genderproblematieken, bijdragen van vrouwen, hun rol en rechten
6. Bevorderen van positieve waarden met betrekking tot gender en gendergelijkheid binnen en buiten de vakbeweging
7. Ontwikkelen van inclusieve managementstrategieën, beleiden en instrumenten met betrekking tot gender binnen de vakbond
8. Netwerken en het vormen van externe allianties

Milieu & klimaat – syndicale aandachtspunten

1. Bewustmaking ter verandering van houdingen ten aanzien van milieu/klimaatsverandering
2. Opbouwen van capaciteiten met betrekking tot milieu/klimaatsverandering binnen de vakbond
3. Ontwikkelen van partnerschappen
4. Beleidsbeïnvloedend werken voor de ontwikkeling en toepassing van een gepast beleid door de overheid
5. Beïnvloeden van ondernemingen voor de ontwikkeling en toepassing van een gepast beleid

Kwaliteit van vorming – syndicale aandachtspunten

1. Stimuleren van de institutionele wil
2. Plannen van vorming
3. Ontwikkelen van een methodiek die de deelnemers centraal stelt
4. Ontwikkelen van opleidingsprogramma's en activiteiten
5. Ontwikkelen en versterken van partnerschappen voor het aanvullen en versterken van ervaringen
6. Organiseren van continue begeleiding : opvolging en evaluatie
7. Verzekeren van kwalificatie en competentie van vormers
8. Verhogen van de toegang tot opleidingsprogramma's van de vakbond
9. Verhogen van de zichtbaarheid van opleidingsinspanningen van de vakbond

Bij het begeleiden van partnerorganisaties ijveren medewerkers van het IIAV aanvullend voor het verhogen van de **doeltreffendheid van vorming** via

- Het bij voorkeur vormen van medewerkers van vormingsdiensten en syndicale leiders voor het intern begeleiden van militanten, gedelegeerden, vrijgestelden en kaderleden
- Het betrekken van medewerkers van vormingsdiensten en syndicale leiders bij vorming gegeven door henzelf of andere (externe) experts
- Het ontwikkelen van aangepaste leer- en begeleidingssystemen als aanvulling op pure vormingen
- Een gedecentraliseerd (regionaal, lokaal of in situ) vormen van syndicale medewerkers
- Het organiseren van vorming die toegankelijk is voor specifieke groepen als vrouwen door rekening te houden met het tijdstip en de duur ervan
- Het ontwikkelen van aangepaste vormingsmaterialen die ook kunnen worden herbruikt
- Het expliciet evalueren en bijsturen van vorming in het bijzonder, en capaciteitsversterking in het algemeen.

4.2.5. Strategische keuzes 2017-2021

Voor haar programmawerking in **2017-2021** maakt het IIAV de volgende **strategische keuzes** :

In lijn met haar voornaamste ervaringsdeskundigheid, blijft het IIAV kiezen voor het coördineren, begeleiden en financieren van processen voor **expliciete, holistische, instrumentele, doeltreffende en**

duurzame versterking van dienstverlenings-, organisatie en institutionele capaciteiten van en bij vakbondsstructuren in Azië, Afrika en Latijns-Amerika.

Daarbij staat capaciteitsversterking voor **het voeren van sociale dialoog** (overleg en geschillenbeslechting als instrument) centraal, als meest doeltreffende vorm van dienstverlening voor een beleidsgeïntegreerd en duurzaam nationaal bevorderen van de **4 pijlers van de Waardig Werk agenda** (tewerkstelling, werknemersrechten, sociale bescherming en sociale dialoog). Aanvullend gaat dan ook aandacht naar beleidsvoorbereidend werk, organisatie-ontwikkeling, interne en externe campagnes, netwerking en samenwerking.

De keuze voor het versterken van capaciteiten voor het voeren van sociale dialoog sluit aan bij de **prioritaire waarden en comparatief hoge capaciteiten van ACV-CSC** als ‘Syndicat de Propositions’. Bovendien beantwoordt deze keuze aan belangrijke **noden** in Zuidlanden, en wordt ze ook ingegeven door de wens in het Zuiden **complementair** te kunnen samenwerken met andere Belgische NGA (en dan vooral de actoren van de **Coalitie Waardig Werk**) die in het kader van ontwikkelingssamenwerking minder expliciete aandacht geven aan sociale dialoog.

Het IIAV zal zich binnen haar programmawerking niet alleen toespitsen op het versterken van capaciteiten voor het voeren van sociale dialoog binnen een partnerland. In lijn met de grote rol die ACV-CSC speelt binnen de Internationale Arbeidsorganisatie, en ter ondersteuning van het verwezenlijken van hun nationale objectieven, zullen ook capaciteiten van Zuidpartners voor deelname aan **sociale dialoog binnen de IAO** en voor aanvullend **internationaal beleidsbeïnvloedend werk** worden versterkt. Zo kan het meest doeltreffend worden gewerkt aan het bewerkstelligen van **ationale transformatieve verandering op politiek en economisch vlak** – ten voordele van **democratisering en goed bestuur**.

Het faciliteren van **ZuidZuid-uitwisselingen** zal een belangrijk deel gaan uitmaken van de rol van het IIAV – ook al omdat het IIAV ten voordele van grote groepen van de meest arme en kwetsbare werknemers in het Zuiden haar programmawerking tegelijkertijd méér en méér zal gaan toespitsen op het versterken van capaciteiten voor syndicalisering en sociale dialoog binnen de **informele economie**, en binnen **transnationale ondernemingen en productieketens**. Bovendien is het IIAV dankzij de uitgebreide internationale werking en contacten van ACV-CSC en van haarzelf, goed geplaatst om - op vraag en in samenspraak met haar partnerorganisaties - opportuniteiten voor ZuidZuid-uitwisselingen te identificeren.

Tenslotte wenst het IIAV heel wat nauwer te gaan **samenwerken met haar zuster NGO – WSM** (zie strategisch plan voor het erkenningsdossier van deze organisatie). Waar WSM werkt met gemengde groepen van partnerorganisaties - NGOs, syndicale organisaties en mutualiteiten, zou het IIAV zich bij voorkeur, waar nodig en mogelijk, daarbij willen aansluiten met een **‘synergetisch’ versterken van capaciteiten** voor het voeren van sociale dialoog **van syndicale partnerorganisaties van WSM**.

Het gebruik van de term **‘synergetisch’** houdt dan in dat het versterken van vakbondscapaciteiten voor het voeren van sociale dialoog op nationale en/of internationale niveaus, noodzakelijk is voor het bereiken van de specifieke nationale of internationale doelstellingen van een groep van partnerorganisaties van WSM. **Voordeel** van zulke ‘synergetische’ samenwerking zou voor het IIAV dan zijn dat plannen, opvolgen en evalueren in het kader van participatief programmabeheer door WSM kan worden gecoördineerd, terwijl er voor medewerkers van het IIAV meer tijd vrijkomt voor het verlenen van expertise op het vlak van nationale en internationale vakbondswerking binnen de ‘synergetische’ programmawerking.

Voor het identificeren van programma-opportunities met betrekking tot complementariteit en ‘synergetisch’ samenwerken met andere NGA, en wel specifiek met andere **actoren van de Coalitie Waardig Werk**, zal het IIAV bijdragen aan de **gezamenlijke contextanalyses (ACCs) Waardig Werk** voor Azië, Noord- & West-Afrika, Centraal & Zuidelijk Afrika, en Latijns-Amerika zoals die worden beoogd door de NGAs die lid zijn van de Coalitie.

4.2.6. Specifieke landenobjectieven

In lijn met de strategische keuzes kunnen te ontwikkelen nationale ontwikkelingsobjectieven van het IIAV voor de periode 2017-2012 samenvattend als volgt worden verwoord :

Versterkte nationale vakbondspartners in het Zuiden bevorderen één of meerdere pijlers van de Waardig Werk agenda – met speciale aandacht voor (specifieke groepen van) arme en kwetsbare werknemers en met transversale aandacht voor gender en milieu/klimaat

Met arme en kwetsbare groepen doelt het IIAV op werknemers die niet syndicaal worden georganiseerd en/of bijzonder zwakke of ongelijk behandelde werknemers als :

- werknemers in de informele economie
- werknemers in transnationale ondernemingen en productieketens
- migranten
- vrouwen
- jongeren

en omvatten :

- het verwerven van toegang tot tewerkstelling, sociale bescherming en/of sociale dialoog
- het verkrijgen van aanvaardbare arbeidsvoorwaarden via sociale dialoog
- het toepassen en doen naleven van werknemersrechten

De voornaamste **impact-indicatoren** zullen definiëren wat er nationaal wordt verwezenlijkt voor werknemers, in termen van :

- geratificeerde internationale conventies
- aangepaste wetgevingen, regelgevingen, codes en structuren voor sociale dialoog
- afgesloten akkoorden aangaande arbeidsvoorwaarden op ondernemings-, lokaal, regionaal, sectoraal, nationaal en/of internationaal niveau
- beslechte geschillen aangaande werknemersrechten op diezelfde niveaus
- (aantal) werknemers die toegang verworven tot tewerkstelling en sociale bescherming

Het spreekt vanzelf dat specifieke doelstellingen zich zullen baseren op **de verhoopte gezamenlijke contextanalyses (ACCs) Waardig Werk** - die op hun beurt ook rekening zullen houden met nationale wetgevingen en noden, relevante internationale en nationale strategische beleidsplannen, en internationale verwezenlijkingen die ook in partnerlanden mogelijk moeten zijn via het internationale multiplicatoreffect (zie 2.1.).

Daarbij kan in geval van een meer 'synergetisch' samenwerken met andere NGA, in specifieke landen door het IIAV worden bijgedragen aan een **breder landenobjectief**, maar met dien verstande dat het IIAV zich toelegt op deeldoelstellingen die in principe aansluiten bij de samenvattende verwoording hierboven. (In aanvulling op haar programmawerking, voorziet het IIAV verder ook de eventuele mogelijkheid **synergieprojecten** te ontwikkelen met relevante actoren van de Waardig Werk Coalitie.)

Met haar strategische keuze voor het centraal versterken van capaciteiten voor het voeren van sociale dialoog, wil het IIAV niet uitsluiten dat het versterken van capaciteiten voor **andere vormen van dienstverlening** waar nodig eveneens een plaats kunnen krijgen binnen haar programmawerking. Dit zou met name het geval kunnen zijn in landen waar andere NGA of derde partijen zulke reële noden niet kunnen lenigen, terwijl ze belangrijk zijn voor het bereiken van een relevant objectief.

Voor het bevorderen van mogelijke complementariteit, zal het IIAV ook deelname van haar partnerorganisaties aan **landenoverleg in het Zuiden** (zoals georganiseerd door attachés aan

Belgische ambassades) blijven **beogen en bepleiten**. Tot nog toe werden/worden partnerorganisaties van de homologe Belgische vakbondsinstellingen IIAV, ISVI en BIS¹⁵ niet uitgenodigd voor zulk overleg.

In 2014 namen dossierbeheerders van DGD daarom het initiatief uit te zoeken in welke ambassades vakbonden alsnog welkom zijn om deel te nemen aan landenoverleg – echter voorlopig zonder tastbaar resultaat. Mogelijks komt zulk overleg wel op gang na overleg tussen organisaties in het kader van de gemeenschappelijke contextanalyses waaraan partnerorganisaties in 2015 zullen deelnemen.

4.2.7. Partnerlanden en partnerorganisaties

Aan de reeds genoemde instrumentele criteria voor landen- en partnerkeuze zoals hierboven geschetst (zie 4.1.) moeten voor de programmawerking natuurlijk een aantal instrumentele criteria worden toegevoegd. Eventuele partnerlanden :

- Figureren op de **lijst van landen** waarbinnen de Belgische overheid bereid is programma's in het kader van ontwikkelingssamenwerking te financieren
- Hebben **nood aan capaciteitsversterking die het IIAV kan bieden** – zoals blijkt uit een gezamenlijke contextanalyse die van toepassing is op het land
- Hebben **vakbondsstructuren** die aan alle criteria voor partnerkeuze beantwoorden

Omwille van het verhoopte internationaal multiplicatoreffect zal daarbij worden gekozen voor een **evenwichtige ondersteuning van vakbondswerking in de 3 Zuidcontinenten**, maar met een **budgettair overwicht voor Afrika** omwille van de extreme armoede in dit continent.

Het IIAV blijft het daarbij belangrijk vinden om **ook in middeninkomenslanden** te kunnen blijven werken – mits een aangepaste ondersteuning van strategisch belangrijke vakbondsstructuren – en in zoverre haar programmawerking er kan bijdragen aan het indammen van neoliberale excessen die ten koste gaan van het welzijn van werknemers, het dichten van de inkomenscloof, en de uitbouw van degelijke sociale bescherming .

Eventuele partnerorganisaties :

- Wensen **beleidsgeïntegreerd** te werken rond tewerkstelling, sociale bescherming, sociaal overleg en/of werknemersrechten
- Hebben daarbij doelbewust aandacht voor **arme en kwetsbare groepen**, en besteden aandacht aan **gender en milieu**
- Hebben als lid of belangrijke partner van het IVV en haar continentale structuren een **strategisch belangrijk engagement** (met het oog op uitwisseling voor het bevorderen van internationale multiplicatoreffecten van verwezenlijkingen voor werknemers)
- Hebben nood aan capaciteitsversterking **die het IIAV kan bieden**
- Hebben voldoende **capaciteit** om met de ondersteuning aangevraagd en verkregen van het IIAV (en eventuele eenheid van actie met andere vakbondsstructuren) nationale doelstellingen te kunnen verwezenlijken, blijven bevorderen en blijven bewaken
- Werden **positief geëvalueerd** als partnerorganisatie binnen een vorig programma indien ze er deel van uitmaakten

In verband met het laatste criterium dient hier opgemerkt dat het IIAV niet afkerig is van samenwerking met eenzelfde partner over meerdere programma's. Integendeel, het IIAV verkiest een **perspectief van samenwerking op langere termijn** voor het duurzaam versterken van capaciteiten –

¹⁵ ISVI staat voor het Internationale vormingsinstituut van het ABVV (Algemeen Belgisch Vakverbond) ; BIS staat voor Beweging voor Internationale Solidariteit van het ACLVB (Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België)

waarvoor ook door HIVA een lans wordt gebroken in haar 'Evaluatie van NGO-partnerschappen gericht op capaciteitsversterking'¹⁶ van juni 2010.

4.2.8. Kwaliteitsbeheer

Medewerkers van de **programmacer van het IIAV** zijn verantwoordelijk voor algemeen kwaliteitsbeheer, en ondersteunen IIAV verantwoordelijken van specifieke landencomponenten voor het ondersteunen van partnerorganisaties in **kwalitatief financieel en programmabeheer** (participatief plannen, opvolgen, evalueren, rapporteren en beheren van risico's).

Ter bevordering van de capaciteiten voor kwalitatief programmabeheer, wordt ook deelgenomen aan relevante internationale werkgroepen en workshops van het **Trade Union Development Cooperation Network (TUDCN)** van het Internationale Vakverbond (IVV), aan vergaderingen van de **Cel Methodologie van WSM**, aan vormingen georganiseerd door de **federaties van Belgische NGOs**, en aan **technisch overleg met DGD**.

4.3. Ontwikkelingseducatie

Binnen ACV-CSC is het IIAV ook verantwoordelijk voor de coördinatie van het **interne sensibiliseren, vormen en activeren** van vrijgestelden, militanten en leden in verband met internationaal syndicalisme van de confederatie, haar federaties en centrales.

Vermits ACV-CSC meer dan **1,7 miljoen** leden telt verspreid over heel België draagt het IIAV op die manier in niet onbelangrijke mate bij aan het sensibiliseren en vormen van het Belgische maatschappelijk middenveld in verband met mondiale vraagstukken.

Sinds 2012 wordt de Noordwerking van het IIAV **instrumenteel gemaakt aan haar Zuidwerking**. Interne en externe communicatie en vorming stelt doelstellingen en verwezenlijkingen van Zuidpartners centraal met oog op het optimaliseren van interne steun. Interne steun wordt voornamelijk geactiveerd via nationale campagnes en internationale solidariteitsoproepen die worden gelanceerd door WSM en/of door het Internationale Vakverbond (IVV).

Medewerkers van het IIAV leveren daartoe **informatie en inzichten aan WSM en het IVV**, en dragen bij aan de coördinatie van acties via deelname aan de vergaderingen van de Noord- en politieke cel van WSM. Daarbij gaat steeds meer aandacht naar het beïnvloeden van Belgische multinationals via het afstemmen van de vakbondswerking binnen hun bedrijven in het Noorden en binnen hun bedrijven in het Zuiden

Waar de Noordwerking van het IIAV tot nog toe voor een belangrijk deel binnen haar programmawerking wordt opgenomen en gefinancierd, zal het instituut/ACV-CSC deze werking **vanaf 2017 volledig op eigen kosten** dragen. Een doeltreffende en efficiënte werking vereist immers een maximale graad van flexibiliteit om te kunnen inspelen op actuele problemen en opportuniteiten. Bovendien staan benodigde budgetten niet in verhouding tot de energie die rapportage hierrond voor DGD opsorpt, en kan mits een doorgedreven en vergaande samenwerking met WSM heel wat efficiënter worden gewerkt.

4.4. Beleidsbeïnvloedend werk

Ter ondersteuning van de ontwikkelingsinspanningen van syndicale organisaties in het Noorden en het Zuiden, investeren medewerkers van het IIAV samen met medewerkers van de koepels van NGOs/NGAs (11.11.11. en CNCD), en medewerkers van de homologe instituten ISVI en BIS¹⁷ in **beleidsbeïnvloedend werk met betrekking tot actuele thema's binnen ontwikkelingsamenwerking**.

Zo worden strategische en politieke nota's van kabinetten en DGD becommentarieerd, wordt deelgenomen aan **politiek overleg met DGD**, aan relevante internationale werkgroepen en workshops

¹⁶ Zie synthesepunten 28 en 32 in de bewuste evaluatie

¹⁷ Zie voetnoot14

van het **Trade Union Development Cooperation Network (TUDCN)** van het Internationale Vakverbond (IVV), aan nationale en internationale **sociale fora**, aan nationaal en internationaal **overleg m.b.t. doeltreffendheid en Post 2015**, en zetelt een medewerker van het IIAV in de nieuw opgerichte **Adviesraad voor Beleidscoherentie**.

5. Indicatief globaal financieel plan

Het indicatief globaal financieel plan is opgesteld in lijn met de 4 deelstrategieën van het IIAV en wordt uitgedrukt in duizendtallen : (bedragen zijn een afgeronde schatting op basis van 1,5% jaarlijkse verhoging op basis van DGD subsidies voor 2013)

4 deel-strategieën	Bron	Indicatieve hoogte van budgetten op middellange termijn									
		2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Continentale opvolging en syndicale ondersteuning – zie 4.1. hierboven	Werkings-middelen (secretariaatswerk, vertalingswerk, informatica, burelen, reis- en werkingskosten), en loonkosten gefinancierd en gedragen door ACV-CSC	150	152	155	157	160	162	164	166	169	172
Ontwikkelings-educatie – zie 4.3. hierboven											
Beleids-beïnvloedend werk – zie 4.4. hierboven											
Programma-werking in het Zuiden - zie 4.2. hierboven	Programma-subsidies van DGD	1.347	1.367	1.387	1.408	1.429	1.451	1.473	1.495	1.517	1.540
	Eigen bijdragen uit ledenbijdragen van ACV-CSC	337	342	347	352	357	363	368	374	379	385

6. Landenkeuze voor programmawerking in 2017-2026

Uit de totale lijst van landen waarbinnen de Belgische overheid momenteel bereid is programma's in het kader van ontwikkelingssamenwerking te financieren, wenst het IIAV **eventueel** te kunnen werken in de volgende landen : Bangladesh, Benin, Bolivia, Brazilië, Burkina Faso, Burundi, Cambodja, China, Colombia, Dominicaanse Republiek, DR Congo, Ecuador, Filipijnen, Guatemala, Guinee, Haïti, India, Indonesië, Ivoorkust, Kameroen, Laos, Mali, Marokko, Mauritanië, Nepal, Niger, Palestina, Peru, Rwanda, Senegal, Togo, Vietnam, Zuid-Afrika.

Voor de programma's 2017-2021 en 2022-2026 zullen in lijn met de beheers- en budgettaire capaciteit van het IIAV, uit die lijst telkens slechts een **tiental landen** worden geselecteerd. Dit zal gebeuren op basis van de **instrumentele selectiecriteria voor landenkeuze** (zie 4.1. en 4.2.7.), op basis van **mogelijkheden voor complementariteit en synergie** met andere NGA zoals die uit de gezamenlijke contextanalyses Waardig Werk zullen blijken (zie 7.1.1.) (en dan in de eerste plaats met WSM zoals zal worden besproken in continentale cellen van de organisatie), op basis van richtlijnen voor **budgettaire minima en maxima per land** zoals die worden bepaald door DGD, en op basis van **overleg** binnen het Internationale Vakverbond (IVV) (zie 7.1.2.) en met prospectieve partnerorganisaties (zie 7.1.3.).

7. Identificatie, selectie en beheer van partnerschappen binnen programmawerking

Voor een **indicatieve beschrijving van de partners** van het IIAV bij continentale opvolging en syndicale ondersteuning, bij programmawerking, op het vlak van ontwikkelingseducatie, en bij nationaal en internationaal beleidsbeïnvloedend werk, zie respectievelijk onder 4.1., 4.2. 4.3. en 4.4.

7.1. Identificatie- en selectieproces

7.1.1. Gemeenschappelijke contextanalyses

Het identificeren en selecteren van voor het IIAV eventueel geschikte partnerlanden en partnerorganisaties zal in eerste instantie gebeuren op basis van **geïdentificeerde thematische noden** in specifieke landen zoals die zullen blijken uit een gemeenschappelijke contextanalyse. In lijn met haar aan elkaar gerelateerde instrumentele criteria voor landen- en partnerkeuze (zie 4.1. en 4.2.7.), zal het IIAV dan een eerste overzicht maken van mogelijke partnerlanden en partnerorganisaties, en zal deze keuze worden verdiept in samenspraak met WSM en eventuele andere relevante NGA met het oog op **mogelijke complementaire en/of synergetische samenwerking**.

7.1.2. Overleg binnen het Internationale Vakverbond (IVV)

Daarna zal binnen het IVV worden overlegd. Het **IVV coördineert immers wereldwijde samenwerking, complementariteit en synergie** van vakbondsprojecten en -programma's in het kader van ontwikkelingssamenwerking. Daartoe worden op IVV congressen internationale prioriteitslijnen bepaald, en wordt er jaarlijks donoroverleg gepleegd op nationaal en continentaal vlak en op het vlak van individuele landen. De organisatie en haar leden behouden het overzicht via een maandelijkse nieuwsbrief (Trade Union Focus on Development) en een databank met lopende projecten en programma's (de Trade Union Development Projects Directory).

7.1.3. Rechtstreeks overleg met mogelijke partnerorganisaties

Vervolgens zal in rechtstreeks overleg met relevante verantwoordelijken van mogelijke partnerorganisaties worden uitgemaakt of er voldoende basis is om samen te werken binnen een specifiek landenprogramma. Zulk rechtstreeks overleg kan plaatsvinden bij **bezoeken** van IIAV verantwoordelijken aan de continenten, of tijdens specifieke **overlegmomenten** in het kader van internationale vakbondswerking. Pas daarna kan eventueel worden overgegaan tot participatief plannen met prospectieve partnerorganisaties.

7.2. Beheer van partnerschappen

Het IIAV/ACV-CSC en haar partnerorganisaties, onderschrijven met hun programmawerking de **Vakbondsprincipes en bijhorende richtlijnen** voor doeltreffendheid van partnerschappen (en programmawerking) :

- Zuidpartners en het IIAV **geven inzicht** in hun lopende samenwerkingsverbanden, partnerschappen en financieringen (wat alle vakbondsstructuren die lid zijn van het IVV sowieso doen omdat het IVV samenwerking tussen vakbondsstructuren coördineert)
- Het IIAV verschaft te goeder trouw algemene informatie in verband met **eisen en verplichtingen** betreffende implementatie, bron en overdracht van financiering en tijdsbestekken
- Zuidpartners **consulteren leden en begunstigden** in verband met noden, verkrijgen interne goedkeuring voor het aanvragen van steun, en verschaffen aan het IIAV een overzicht van leden, potentiële begunstigden en hun noden
- Zuidpartners **analyseren hun noden en context** samen met het IIAV en hebben daarbij ook oog voor het mainstreamen van gender en milieu
- Bij het plannen worden **de rol, prerogatieven, objectieven en interne werking van Zuidpartners gerespecteerd** (wat natuurlijk wordt bevorderd door de keuze van het IIAV voor beleidsgeïntegreerd werken met Zuidpartners)
- Zuidpartners laten de strategische plannen ontwikkeld met het IIAV **goedkeuren door hun leiders**
- Zuidpartners en het IIAV ronden planningsfases af met het tekenen van een **samenwerkingsovereenkomst cum vademecum** - met precisering van waarden, principes, strategieën, objectieven, verantwoordelijkheden, verwachtingen, activiteiten, middelen, functioneringswijzen, en procedures.

- **Zuidpartners dragen het implementeren** van programmacomponenten, **investeren ook eigen middelen** in de programmawerking, en zijn **verantwoordelijk voor het financieel beheer** van hun programmabudgetten
- **Lokale programmacoördinatoren en hun dagelijkse besturen sturen het implementeren** en laten zich leiden door strategische programmakeuzes, logische kaders, afspraken vervat in de samenwerkingsakkoorden, en modaliteiten vastgelegd in het vademecum
- Er wordt verzekerd dat noden en realiteiten zoals vastgelegd in programma's worden gerespecteerd met in het vademecum ook **vastgelegde sancties** voor het niet naleven van afspraken
- **Opvolgingsinstrumenten** worden ontwikkeld in samenspraak met Zuidpartners
- Aandacht voor **gender en milieu** maken deel uit van alle opvolgingsactiviteiten en evaluaties
- Interne en externe begunstigden, en relevante stakeholders, worden **betrokken bij externe evaluaties**
- Zuidpartners en het IIAV garanderen een **eerlijk communiceren** in narratieve en financiële rapporten
- **Informatie** betreffende vooruitgang en resultaten met betrekking tot strategische doelstellingen en capaciteitsversterking zijn **toegankelijk** voor leden, partners en publieke donoren via interne communicatiekanalen en het delen van de informatie in de schoot van het IVV
- **Narratieve en financiële rapporten** zijn via dezelfde kanalen ook **toegankelijk** voor leden en partners.

In 2013, heeft het Internationale Vakverbond (IVV) een belangrijke richtlijn aan deze principes toegevoegd :

- De doeltreffendheid van hun partnerschappen dienen door Zuid- en Noordpartners regelmatig en in **open dialoog** te worden geëvalueerd (waartoe door het IVV onder leiding van HIVA een specifiek instrument werd ontworpen – de Trade Union Development Effectiveness Profile - TUDEP)

Met betrekking tot programmabeheer van specifieke landencomponenten binnen haar programmawerking (plannen, opvolgen, implementeren/sturen, opvolgen, implementeren en bijsturen) krijgen deze principes een concrete invulling via de modaliteiten van **Project Cycle Management (PCM)** - met nadruk op participatie en een bottom-up approach. Het geheel wordt grotendeels overgelaten aan **lokale programmacomités**, die op regelmatige tijden vergaderen en rapporteren aan het IIAV.

Via het bijwonen van plannings- en evaluatievergaderingen door IIAV verantwoordelijken of hun vertegenwoordigers, wordt ook gezamenlijk leren met partnerorganisaties bevorderd. Daartoe worden specifieke richtlijnen vastgelegd in het vademecum. Vooral bij jaarlijkse evaluaties komt de nadruk te liggen op het bespreken, bepalen en documenteren van **gezamenlijke leerpunten**.

Ook **externe evaluaties** worden aangegrepen als opportuniteiten om gezamenlijk leren te bevorderen. Zo zal voor het programma 2017-2021 kunnen worden voortgebouwd op aanbevelingen met betrekking tot het niveau en type van impact van programmawerking van het IIAV, en met betrekking tot de doeltreffendheid van haar partnerschappen. Daartoe lopen momenteel immers twee evaluaties in opdracht van het IIAV en uitgevoerd door HIVA.

Tenslotte nemen vertegenwoordigers van strategisch belangrijke partnerorganisaties binnen en buiten programmawerking van het IIAV, ook **deel aan congressen van ACV-CSC** (die om de 4 jaar worden georganiseerd), en hebben zij op die manier inspraak in het (internationale) beleid van de vakbond voor de volgende 4 jaar. Hieruit blijkt het belang dat ACV-CSC en het IIAV hechten aan gelijkwaardig partnerschap in de schoot van het IVV.