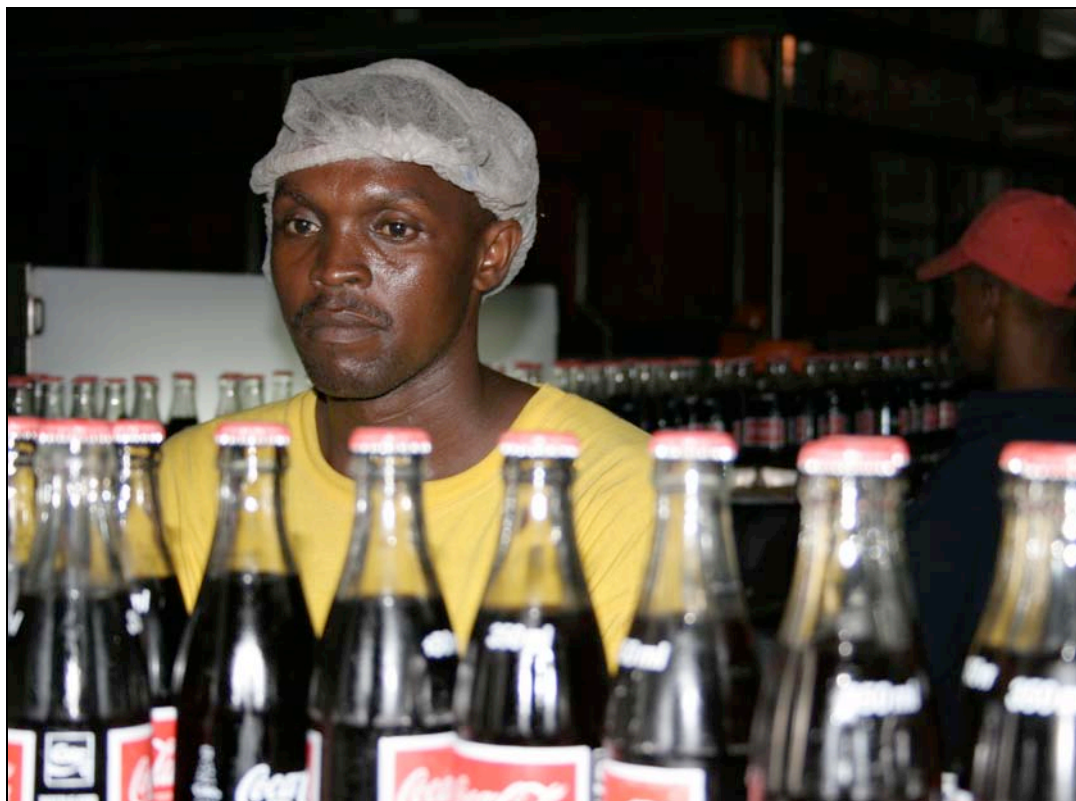




Ulandssekretariatet
LO/FTF Council

Danish Trade Union
Council for International
Development Cooperation

1 Landeanalyser - det østlige Afrika



**Ulandssekretariatets kontor i Arusha
April 2011**

1.1 Det Østafrikanske fællesskab

I Arusha, Tanzania besluttede statsoverhovederne for Tanzania, Kenya og Uganda den 30. november 1999 at underskrive traktaten, der genetablerede Det Østafrikanske Fællesskab (EAC). De underskrev traktaten og etablerede Det Østafrikanske Fællesskab. Efter forhandlinger gennem flere år kom Burundi og Rwanda ind i Fællesskabet den 1. juli 2007. Hermed omfatter EAC mere end 125 million mennesker.

Formålet med EAC inkluderer udvikling af politikker og programmer med det formål at udvide samarbejdet mellem partnerlande på politiske økonomiske, sociale and kulturelle områder.

EAC satser på at skabe et fælles østafrikansk marked. Dette skal nås gennem etablering af en toldunion som indgang til fællesskabet, et fælles marked, efterfølgende en fælles økonomi og endelig en politisk føderation af de østafrikanske stater.

1. januar 2010 blev toldunionen etableret i princippet, men der er stadig nogle toldbarrierer og især nogle bureaukratiske barrierer. 1 Jul 2010 blev fællesmarkedsprotokollen ratificeret. Den beskriver fri bevægelighed af varer, service og arbejdskraft etc. Et meget stort arbejde med at implementere protokollen er nu startet. Det vil formentlig tage adskillige år, inden det er færdigt. Tæt knyttet til arbejdskraftens fri bevægelighed er social sikkerhed og beskæftigelse, som fagforbundene må tage sig af. Et system med social dialog og treparts møder er etableret.

EAC satser på at nå sine mål gennem:

- Fremme af stabil vækst og varig udvikling af regionen, herunder rational udnyttelse af regionens naturlige resurser og miljøbeskyttelse;
- Styrkelse og konsolidering af de gamle politiske, økonomiske, sociale, kulturelle and traditionelle bånd og forbindelser mellem folk i regionen;
- Udvidelse og styrkelse af deltagelse af den private sektor og civilsamfundet;
- Integration af kønspolitik i alle programmer;
- Fremme af god ledelse og
- Fremme af fred, sikkerhed og stabilitet i regionen

EAC strategien lægger vægt på økonomisk samarbejde og udvikling med fokus på den sociale dimension. Den private sektors rolle, herunder kooperativer og civilsamfund, anses for at være central og væsentlig for en regional integration og udvikling i et reelt partnerskab med det offentlige sektor.

1.2 Fagligt arbejde: EATUC

Baggrund – kort

Det østafrikanske faglige fællesskab (EATUC) er paraplyorganisationen, der samler de nationale centre TUCTA, ZATUC, NOTU, COTU, CESTRAR and COSYBU indenfor medlemslandene i EAC. EATUC's kontor ligger i Arusha, Tanzania, og det ledes af en daglig leder med en stab på 3 personer.

Struktur

SUMMIT er den højeste besluttende myndighed i organisationen. SUMMIT består af generalsekretærene for medlemsorganisationerne plus en valgt kvinde leder. Ethvert møde i SUMMIT skal vedtage sin procedure og dagsorden og vælge en formand. Den kenyanske Generalsekretær for COTU er formand p.t.

Ifølge lovene skal der være et stående ekspertudvalg med repræsentanter for alle nationale fagorganisationer. Størrelse og sammensætning af delegationen afhænger af det spørgsmål der skal diskuteres. Hver fagorganisation skal have en koordinator som skal være medlem af ekspertgruppen.

Medlemsorganisationer og medlemstal

Nedenstående ses anslåede medlemstal ift. organisationerne

| Organisation | Land | Medlemstal |
|--------------|----------|--------------|
| TUCTA | Tanzania | 403.838 |
| COTU | Kenya | Ca.1.000,000 |
| NOTU | Uganda | 167.511 |
| ZATUC | Zanzibar | 17.234 |
| CESTRAR | Rwanda | 40.250 |
| COSYBU | Burundi | 21.264 |
| TOTAL | | 1.650.097 |

Alle medlemsorganisationer er i gæld til EATUC.

Formål

EATUC's brede formål er at integrere arbejdernes interesser og indsats i den østafrikanske region med henblik på at være talerør for alle arbejdsmarkedsspørgsmål omkring regional integration, at indføre trepartssystemer, at fremme ILO standarder, at harmonisere arbejdslovgivning og fremme konceptet om arbejdskraftens fri bevægelighed i regionen. Derfor forsøger EATUC at forhandle med EAC i alle processer af regional integration for at sikre at arbejderes problemer og interesser er med i protokoller, politikker og programmer.

De første to formål i EATUC's love er:

- i. At arbejde sammen med EAC
- ii. At fremme rimeligt arbejde og forbedre arbejdsbetingelser.

Varige resultater

Ikke kun er det lykkedes for EATUC at sikre observatør status i EAC sammen med arbejdsgiverne (East African Business Council), men de har også deltaget aktivt i møder med ministerråd, sektormøder og andre møder, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedsstof.

EATUC har fremlagt forskellige forslag, f.eks. et socialt charter, og de har fremsat anbefalinger til et harmoniseret social sikkerhedssystem, ligesom de har kommet frem med ideer i den løbende diskussion.

Selv om EATUC får indflydelse er forbundene presset af at hele den regionale integrationsproces stiller store krav til deres kapacitet til at forhandle og indgå i dialog med både regeringer og arbejdsgivere. Der er behov for at fortsætte samarbejdet og finansieringen af EATUC samt støtte arbejdet for forbundene i EAC. Samtidig er det nødvendigt, at alle medlemmer opfylder deres forpligtelse og betaler til EATUC for at sikre varige resultater i fremtiden.

1.3 Udvikling i 2010 i vore partnerlande

1.3.1 Tanzania (hovedlandet)

(mht. Zanzibar, se særlig beskrivelse)

Den politiske situation

Præsident Jakaya Kikwete er i sin anden og sidste 5-års valgperiode. Hans ry er rimelig godt. Sammen med Premierminister Penda og resten af regeringen danner han den politiske ledelse i Tanzania. Det politiske klima er stabilt og fredeligt.

De har taget adskillige initiativer til forskellige reformer, f.eks. Kilimo Kwanza (landbruget først) for at fokusere mere på denne sektor på omfattende vis, og de har introduceret forskellige kampagner og informationer f.eks. for at reducere malaria. Men den langsomme implementering af kritiske reform programmer giver større bekymringer – f.eks. revision af den finansielle management, forbedring af business klimaet og reel forsyning af offentlig service. Især mangel på undervisningsmateriale i under- og gymnasieskoler har været pinligt for regeringen. Undervisningsministeren er citeret for at udtale: “vi er flove”. Analfabetismen er steget., og antallet af mennesker, der kan læse er, faldet fra 80 % i 1990erne til 67,8 %, og blandt kvinder er det kun 56,8 %.

Hver femte år afholder Tanzania valg til parlament og præsidentposten. Senest i oktober 2010. Den almindelige opfattelse er, at valget overordnet set var frie og rimelig fair. Ved præsidentvalget fik Kikwete omkring 62 % af stemmerne mod mere end 80 % i 2005.

I Tanzania er der 18 registrerede partier. 7 af dem stillede op ved valget i oktober. Regeringspartiet, CCM – Chama Cha Mapinduzi, har været ved magten siden uafhængigheden. CCM havde før valget 88 % af parlamentsmedlemmerne mod 78 % efter. De største oppositionspartier er Chadema og CUF, som hermed får mere indflydelse end tidligere, selv om de stadig har mindre end 25 % af alle parlamentsmedlemmer. Selv om oppositionen er en lille minoritet får den undertiden stor opmærksomhed i medierne, når den rejser diskussioner og spørgsmål i parlamentet og i offentligheden.

Regeringen og præsidenten taler en del om korrupsion, og hvordan den skal bekæmpes; det er et stort problem i Tanzania. Poli og domstole i Tanzania er blandt de 10 mest korrupte institutioner i Østafrika. Penge, som bevilges af regeringen som diæter, koster nationen en formue, siger en rapport. Den viser, at diæter osv. for offentligt ansatte er tredoblet i de sidste 8 år. Indtil nu er ganske få sager blevet optrevet og afgjort i retten. Det ser ud, som om regeringen snakker mere end handler. Men CCM suspenderede faktisk nogle af sine ledere på anklager om korrupsion op til valget. Det er måske et første tegn på, at regeringspartiet for alvor vil begrænse korrupsion i fremtiden.

Tanzania håber – som de fire andre lande i EAC - at EAC med et fælles marked vil kunne medvirke til en økonomisk udvikling indenfor regionen. Tanzania regner med at udvide handelsrelationer med de andre lande i regionen. Men blandt den generelle befolkning i Tanzania er der stor mangel på viden om EAC emner og perspektiver. Bureaukratiske barrierer er fortsat et problem, og implementering og harmonisering af de forskellige politikområder er kun lige begyndt. Det vil være stor udfordring det næste år. For Tanzania ser arbejdskraftens fri bevægelighed ud til at give problemer. Mange frygter indvandring, fordi tanzanianere vil miste job til kenyanere, som er bedre uddannet. Tanzanias arbejdslov er restriktiv og åbner kun langsomt op for fri adgang for arbejdskraft fra andre EAC lande.

Den økonomiske situation

Tanzania har gjort store fremskridt over de sidste to årtier for at opnå og opretholde makro-økonomisk stabilitet og har været et af de mest vellykkede i Afrika syd for Sahara. Den økonomiske vækst har ligget omkring 7 % siden 2000.

Inflationen lå på et gennemsnit af 5,8 % i 2003-07, skønt den steg pga. Høje international olie- og fødevarerpriser og nåede 10,7 % i juni 2009. Som tørke og fødevarerkrise falder, forventes det, at inflationen vil falde tilbage for 2010.

Landbrugssektoren er den væsentligste sektor med op mod 80 % af arbejdsstyrken beskæftiget. Den voksede med 2,7 % i 2008 og med 4,6 % i 2009. Indtægter fra landbruget står for ca. 27 % af Tanzanias samlede bruttonationalprodukt (GDP). Selv om landbruget fortsat er den største aktivitet, er økonomien blevet fordelt i stigende grad.

I 2005-2009 havde industrien en gennemsnitsvækst på 18,42 %. Kommunikation (primært mobiltelefoni) voksede mere end 20 %, men bidraget til økonomien var kun ca. 2 %.

Omkring 30 % af budgettet betales af eksterne donorer. Regeringen forsøger gennem budgettet (4,7 billion TSH) i 2010/2011 at genvinde den økonomiske vækst efter krisen. Budgettet blev meldt ud tre måneder før valget. De fire største områder er uddannelse, infrastruktur, sundhed og landbrug.

| | År 2009 |
|-------------------------------|---------|
| Befolkning, total (millions) | 42,5 |
| Befolkningensvækst (årlig %) | 2,9 |
| GDP (opgivet i US\$(billions) | 20,5 |
| GDP per capita (i US\$) | 496 |

| | |
|--|------|
| GDP vækst (årlig %) | 7,5 |
| Forventet levealder (år) | 55,6 |
| Børnedødelighed (per 1.000 levendefødte) | 66,8 |
| Ikke-analfabeter blandt kvinder (% kvinder 15-24 år) | 76,3 |
| HIV antal, total (% af befolkningen 15-49 år) | 6,2 |
| <i>Kilde: World Development Indicators, World Bank</i> | |

Arbejdsmarkedet

Arbejdsmarkedet er domineret af en stor informel sektor og den største landbrugssektor i Østafrika. Omkring 22 million tanzanianere er på arbejdsmarkedet. 75 % of de ansatte arbejder i små landbrug, og 800.000 mennesker kommer til arbejdsstyrken hvert år. I Dar Es Salaam er 31 % arbejdsløse, og arbejdsløsheden er højere blandt de unge.

Trods det høje økonomiske vækst i de senere år er fattigdommen stadig fremherskende i Tanzania. Den nylige økonomiske vækst har ikke udmøntet sig i en tilsvarende forbedring af livskvalitet og social velfærd for millioner af medborgere.

Den fortsat høje befolkningsvækst, ca. 3 % om året, er også en væsentlig udfordring. Ca. halvdelen af Tanzanias befolkning er 15 år eller yngre, hvilket øger byrden af økonomisk ansvar og skaber et behov for ungdomsbeskæftigelse.

Arbejdsstyrken er ikke særlig veluddannet, og der er mangel på forskellige uddannede folk som lærere, sundhedsarbejdere, regnskabsfolk osv.

Bortset fra arbejdsministeriet og arbejdsretten er de tre vigtigste institutioner:

- [LESCO \(Rådet for arbejde, økonomi og sociale spørgsmål\)](#)
- [CMA \(forhandlingskommissionen\)](#)
- [Sektoropdelte lønkommissioner](#)

LESCO består af en uafhængig formand og 16 medlemmer, alle udpeget af ministeren til at repræsentere regering, arbejdsgivere og arbejdere, samt 4 medlemmer udpeget som eksperter. LESCO skal rådgive regeringen gennem ministeriet om forskellige spørgsmål, f.eks. tiltag for at fremme økonomisk vækst og social lighed og andre ændringer til social og økonomisk politik før de forelægges kabinettet. LESCO skal rådgive ministeren om f.eks. en national arbejdsmarkedspolitik; forslag til lovgivning; indsamling og behandling af information og statistik der relaterer sig til administration af lovgivningen.

CMA er en uafhængig del af regeringen. Kommissionens opgaver er: (a) at forlige enhver uenighed, der henvises til kommissionen indenfor arbejdsmarkedslovgivningen; (b) at forhandle enhver disput, der henvises til kommissionen indenfor arbejdsmarkedslovgivningen, hvis parterne er enige om forhandling, eller de henvises af arbejdsretten.

Medlemmer af lønkommissioner udpeges af ministeren i konsultation med LESCO. Lønkommissionernes opgaver er: (a) at gennemføre en undersøgelse om en minimumsbetaling og andre arbejdsvilkår; (b) at fremme kollektive forhandlinger mellem registrerede fagforbund, arbejdsgivere og registrerede arbejdsgiverorganisationer; (c) at fremsætte forslag til ministeren om mindsteløn og arbejdsvilkår. Der er oprettet lønkommissioner for forskellige sektorer som 1) private husholdninger, 2) privat sikkerhed, 3) landbrug, 4) minedrift, og 5) sundhed.

Mens CMA fungerer rimelig godt, er de to andre treparts enheder karakteriseret ved få møder og en svag social dialog.

1.3.2 Fagligt arbejde: TUCTA

Det nationale faglige center i Tanzania er TUCTA, etableret i 2001 under lovgivning af 1998. Tidligere havde det tætte forbindelser til regeringen og regeringspartiet, CCM

For tiden er situationen kompliceret i TUCTA pga. en forvirret situation uden en valgt generalsekretær og en retssag mellem den tidligere generalsekretær og TUCTA, hvilket har varet mere end et år.

Struktur, med alle forfatningsmæssige enheder:

KONGRESSEN:

Dette er det højeste niveau i organisationen, og de mødes efter 2 ½ år. Blandt kongressens opgaver er at beslutte politikker og planer for TUCTA, revidere beslutninger og anbefalinger fra kongressen og vælge ledelse.

REPRÆSENTANTSKABSMØDE

Medlemmer, som mødes en gang om året, er formand, generalsekretær og alle medlemmer af de nationale bestyrelser, plus alle nationale kvindekomite ledere fra medlemsorganisationer, med repræsentanter efter størrelse (500-5000 – 1 repræsentant; 5001-10 000 – 2 og fortsat til 100 001 + med 16 repræsentanter). De er bl.a. ansvarlige for at vedtage TUCTA politikker efter godkendelse i NEC; for at løse uoverensstemmelser i organisationen og godkende revisionsrapport og budget.

HOVEDBESTYRELSE (NEC).

Denne enhed består af 45 medlemmer. NEC's rolle er ansvar for politikker samt udføre/koordinere nationale aktiviteter. NEC mødes to gange om året.

BESTYRELSE

Sammensætning: generalsekretær, vice generalsekretær, kasserer, alle generalsekretærer. Deres rolle er at udarbejde dagsorden mv. for Hovedbestyrelsen, monitorere sekretariatets rapporter og at holde dagligt ansvar for sekretariatet. Ansvarlig for interne forhandlinger om nødvendigt. Forbinder NEC med forbundene.

REGIONALE UDVALG

Nogle af de væsentligste opgaver er at implementere direktiver fra TUCTA på regionalt niveau og at opfordre folk til at lade sig organisere; at koordinere kampagner, ceremonier, solidaritetshandlinger på regionalt niveau og at levere information om uddannelse, kapacitet og beskæftigelse.

Medlemsorganisationer og medlemstal

TUCTA har omkring 400.000 medlemmer fordelt på 14 organisationer. De har kun organiseret 11 % ifølge et studie fra 2008 (403,838 medlemmer ud af et potentiale på 3,475,095 million arbejdere ansat i de formelle offentlige og private sektorer i 2008). En tredjedel af TUCTA

medlemmerne er medlemmer af Tanzanias Lærereforening (TTU/CWT), hvilket er den stærkeste fagforening i Tanzania. Sammen med forbundene for regeringsansatte (TUGHE) og de ansatte i lokale regeringsjob (TALGWU) repræsenterer de mere end 50 % af det totale medlemstal, selv om den private sektor er langt større end den offentlige sektor.

Medlemstallene fremgår af nedenstående tabel:

| S/N | FORBUND | Total | % af medlemstallet |
|-----|---------------------------------------|----------------|--------------------|
| 1 | CHODAWU (hotel og private hjem osv.) | 22,048 | 5.4 |
| 2 | COTWU(T) (kommunikation og transport) | 4,890 | 1.2 |
| 3 | CWT/TTU (Lærereforeningen) | 148,120 | 36.7 |
| 4 | DOWUTA (havnearbejdere) | 2,500 | 0,6 |
| 5 | RAAWU (forskere og akademikere osv.) | 10,686 | 2.6 |
| 6 | TALGWU (ansatte i lokale regeringer) | 54,992 | 13.6 |
| 7 | TAMICO (Miner, energi og byggeri) | 8,301 | 2.1 |
| 8 | TASU (sømænd) | 503 | 0,1 |
| 9 | TEWUTA (Telekommunikation) | 1,580 | 0.4 |
| 10 | TPAWU (Plantage og landbrug) | 37,272 | 9.2 |
| 11 | TRAWU (jernbaner) | 9,242 | 2.2 |
| 12 | TUGHE (regeringsansatte samt sundhed) | 51,480 | 12.7 |
| 13 | TUICO (industri og handel) | 51,820 | 12.8 |
| 14 | TUJ (Journalister) | 502 | 0,1 |
| | TOTAL | 403,838 | 100 |

Medlemskab i juni, 2008

Kontingentet til TUCTA betales ikke fuldt ud fra medlemmerne. TUCTA får ikke information om de kontingenter, der opkræves af medlemsforbundene, og de har derfor svært ved at kræve de 5 %, som er deres andel. TUCTA er for nylig begyndt at opkræve deres andel direkte fra arbejdsgiverne for to forbunds vedkommende. For tiden er det kun få af forbundene, som regelmæssigt betaler bidrag til TUCTA, og der er ingen indikation på, at det vil ændre sig.

I 2009 er ca. 90 % af aktivitetsbudgettet donor-betalt, mens TUCTA betaler de daglige omkostninger fra egne kilder.

Formål:

Ifølge den strategiske plan er TUCTA's hovedformål:

- At garantere, fremme og beskytte arbejderes rettigheder og frihed,
- At kæmpe for at opnå en bedre levestandard for arbejderne gennem bedre løn og arbejdsbetingelser.
- At sikre arbejderne mod sygdom, arbejdsløshed, invaliditet, alderdom, ulykker og andre farer.
- At kæmpe for anerkendelse og forsvar af arbejdskraftens rettigheder.
- At styrke nationale institutioner i overensstemmelse med den nationale livsstil og sikre en engagement for frihed, retfærdighed og demokrati.
- At arbejde for opfyldelse af kongressens håb og ønsker og at nå målene gennem demokratiske processer og indenfor rammerne givet af en lovlige valgt regering og under hensyntagen til landets velfærd.

Varige resultater

Finansielt er det svagt. TUCTA indhenter kun kontingent direkte fra arbejdsgiverne for 2 medlemsforbund, men TUCTA har forbedret deres management plan for deres aktiver – især TUCTA's ejendom.

På den ene side er TUCTA en anerkendt organisation både ift. regering og arbejdsgivere og repræsenteret i forskellige trepartsenheder. TUCTA har regelmæssige og demokratiske valg på alle niveauer, som nævnt i lovene. TUCTA er velkendt i medierne og blandt medlemmerne, især det seneste år efter et disput med regeringen om mindsteløn og skatter. Yderligere har TUCTA en ramme og en struktur, som er udviklet og forbedret i de seneste år. Oven i dette har TUCTA adgang til arbejdsmarkedslove, et trepartssystem og det nyligt udviklede CMA system, som klarer mange arbejdsmarkedsuoverensstemmelser.

På den anden side er der adskillige problemer, der skal klares især implementeringen af flere trepartsenheder. Konsekvensen er en temmelig svag social dialog mellem regering, TUCTA og arbejdsgiverorganisationen. Selv om LESCO skal mødes kvartalsvis og lønkommissionerne mindst en gang om året, har der stort set ikke været møder i 2009 eller andre kontakter mellem de sociale partnere. Det kan til dels forklare, hvorfor TUCTA indkaldte til protestaktion i begyndelsen af 2010.

Selv om TUCTA sekretariatet for nylig har indført koordinationsmøder mellem afdelingslederne, ser der ud til at være megen plads til at forbedre sekretariatets effektivitet. Kompetencerne, f.eks. kvalitet og relevans i forskningen har adskillige svagheder og arbejdsfordelingen på hovedkontoret er ikke klar – især ikke i den daglige ledelse.

1.3.3 Tanzania – Zanzibar

Den politiske situation

Zanzibar er en del af den forenede republik Tanzania. Ifølge forfatningen bevarer Zanzibar sin egen selvstyrende regering. Regeringen består af Præsidenten, Hovedministeren, Kabinetet, Parlamentet, og domstolen. Zanzibars regering er fuldt ansvarlig for at klare hele sit folks socioøkonomiske udvikling.

Den tidligere Præsident af Zanzibar Dr. Aman Abeid Karume mødtes med oppositionsleder Mr. Seif Sharif Hamad på Zanzibar State House i oktober 2009. Dette møde tog luften af den politiske spænding i Zanzibar. I 2006 tog CCM hele regeringsmagten, selv om partiet kun fik lidt over 50 % af stemmerne. Oppositionen fik ingen indflydelse.

Der var en folkeafstemning 31. juli 2010. Folk stemte ja (67 % mod 33 %) til, at en koalitionsregering kunne tage over i oktober 2010, når præsidenten og parlamentet var valgt. Ved disse valg var der et meget tæt løb med 50,1 % til CCM kandidaten, og nu Præsident for Zanzibar, Ali Mohammed Shein, mod 49,1 % til hans CUF modstander, Seif Sharif Hamad, der nu er første Vice Præsident for Zanzibar. Valgene forløb glat og roligt i modsætning til tidligere valg. Mange observatører mente, at indførelsen af en koalitionsregering var den væsentligste forklaring på den udvikling.

Den økonomiske situation

På Zanzibar er landbruget stadig den største sektor med mere end 1 million mennesker, men turisme er en større kilde til fremmed valuta og væksten i sektoren vurderes til 9-10 %. P.t. bidrager turisme med ca. 22 % af GDP og omkring 80 % af regeringens indtjeneste.

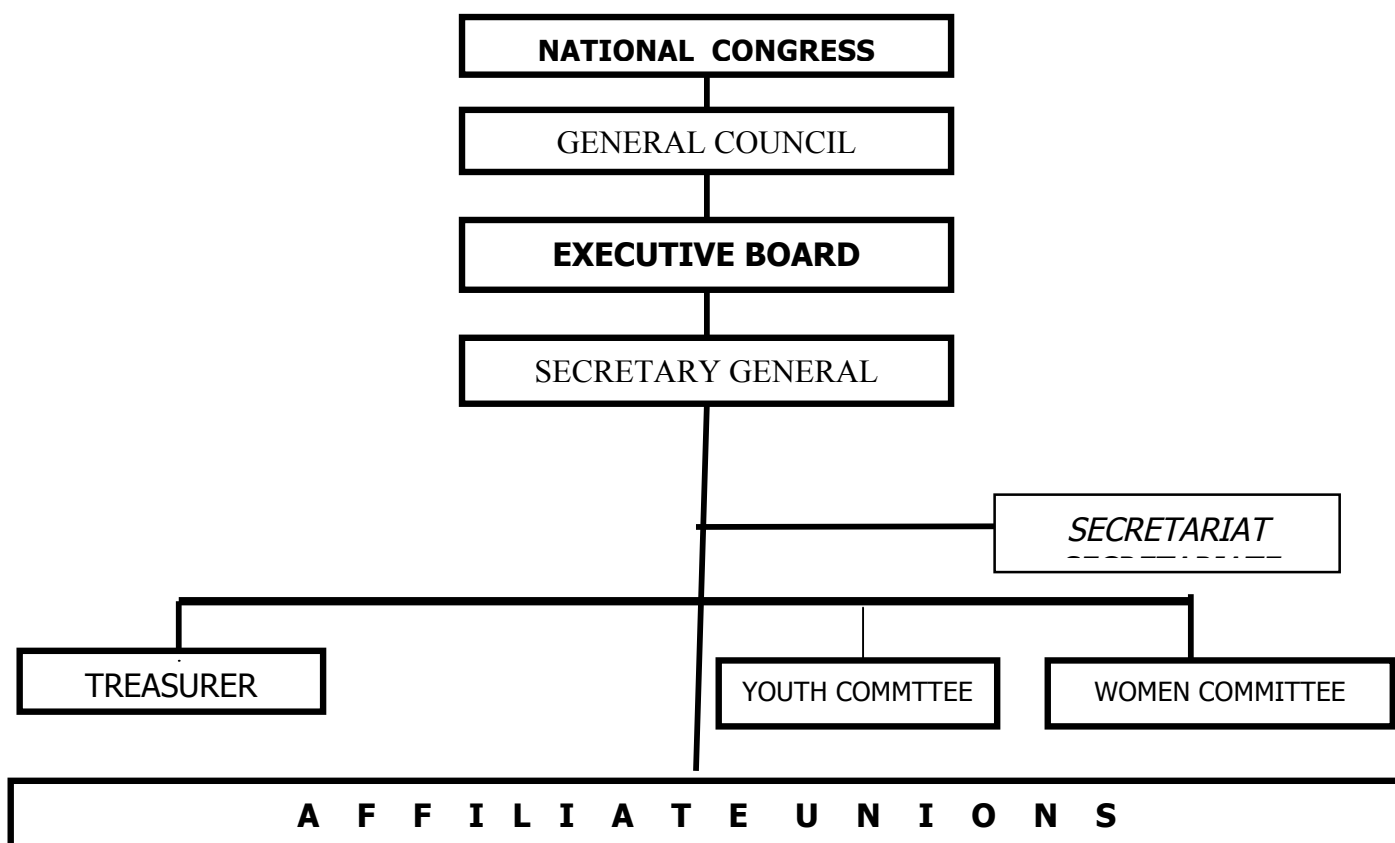
I 2007 var den totale arbejdsstyrke, inkl. landbruget, på 513,032 personer, som var økonomisk aktive. Antallet af lønnede medarbejdere steg fra 37,797 i 2006 til 43,197 i 2007, hvilket er en stigning på 12.5 %. I offentlig ansættelse steg antallet fra 26,701 i 2006 til 29.562 ansatte i 2007.

1.3.4 Fagligt arbejde: ZATUC

Arbejdsmarkedsspørgsmål var tidligere ikke dækket af en selvstændig lov i Zanzibar. Følgelig måtte Zanzibar's parlament vedtage Zanzibar Trade Union Act No. 4 i 2001, som betød, at faglige organisationer på øen kunne blive registreret. Efterfølgende blev det nationale center, Zanzibar Trade Union Congress (ZATUC) oprettet i 2003.

Struktur

ZATUC ORGANOGRAM



Medlemsorganisationer og medlemstal

De ni forbund, der danner paraply organisationen ZATUC, har et medlemstal på 17,234 medlemmer, ud af et potentiale på 40,000. Dette giver en organisationsprocent på ca. 43 %.

| Medlemmer af fagforbund på Zanzibar, 2009 | | |
|--|------|-------|
| COTWU (ZNZ) (kommunikation og transport) | | 905 |
| RAAWU (Z) (forskere og akademikere etc.) | 1026 | |
| TASU (Z) (sømænd) | | 4275 |
| TUICO-Z (industri og handel) | | 878 |
| ZALGWU (lokal regeringsansatte) | | 1275 |
| ZUPHE (offentlig ansatte og sundhed) | | 1990 |
| ZATHOCODAWU (turisme hotel mv.) | | 1340 |
| ZATU (lærere) | | |
| 5327 | | |
| ZPAWU (plantage og landbrug) | | 218 |
| ZATUC (national centre) | | 17234 |

Formål:

ZATUC formål er

- At opretholde solidaritet blandt arbejdere
- At fastholde kollektive anstrengelser blandt arbejdere mod enhver form for undertrykkelse, ydmygelse og skræmmekampagner ift. arbejdernes rettigheder.
- At sikre at demokrati og retfærdighed observeres af politikere uden diskrimination.
- At sikre at lovgivning beskytter og fremmer arbejdernes rettigheder.
- At styrke medlemsorganisationer med de nødvendige evner til at uddanne arbejdere.
- At styrke arbejderes deltagelse i politikformulering og beslutningstagning.
- At sikre udvikling af harmonisk samarbejde på arbejdspladsen.
- At etablere social dialog med arbejdsgiverne i kollektive aftaler.
- At påvirke arbejderne til at bekæmpe HIV/AIDS, narkotika og alkoholisme.
- At fremme arbejdsmiljøet.
- At bekæmpe de værste former for børnearbejde.
- At mobilisere unge, kvinder og handicappede til at gå ind i fagforeninger og kæmpe for deres ret.

ZATUCs anden strategiske plan (2009-2012), udviklet med støtte fra Ulandssekretariatet, fremhæver og garanterer overlevelse, vækst og velstand for organisationen. Den lægger vægt på vigtigheden af at deles om forskellige resurser, potentialer og kapacitet for at danne et stærk og troværdig arbejderbevægelse, der kan være et forbillede for andre arbejdere over hele verden. Den nuværende strategiske plan er altså en plan for udvikling.

Varige resultater

ZATUCs medlemsorganisationer er meget små og har begrænset kapacitet – også finansielt – og nogle af dem betaler ikke deres medlemsgebyr til centeret. Kun 3 forbund (COTWU-ZNZ, TUICO (Z), og ZATHOCODAWU) har registrerede overenskomster med arbejdsgiverne på vegne af deres medlemmer.

Nogle af svaghederne for ZATUC er begrænsede menneskelige resurser og splittelse af medlemsgrupper. En anden svaghed er mangel på færdigheder i kollektive forhandlinger, lobbying og ledelsesevner hos nogle af de faglige ledere. Endelig er der mangel på effektiv kommunikation og gennemsigtighed mellem centeret og medlemsforbundene. Men for første gang er ZATUC som officiel partner indbudt til et trepartsmøde om lønninger i Zanzibar. 2009-10 er ZATUC begyndt at opbygge relationer til regeringen på flere områder.

I ZATUC har der været en generel forståelse med Ledelsen om at ændre de eksisterende ni nationale forbund til fire større forbund. Det skulle være et offentlig sektor forbund med RAAWU-Z, ZALGWU, ZUPHE og ZPAWU, et privat sektor forbund med COTWU-ZNZ, TUICO-Z og ZATHOCODAWU), Lærerforeningen (ZATU) og Sømændene (TASU-Z). Sammenlægningsdeklarationer blev vedtaget i centralkomiteer i de fire offentlige forbund i August 2009. Tre forbund (ZALGWU, RAAWU-z og ZPAWU) vedtog, men hovedbestyrelsen i ZUPHE afviste processen. Med støtte fra Ulandssekretariatet er processen i gang i den private sektor i 2010/2011.

1.3.5 Kenya

Den politiske situation

Den nuværende situation er optimistisk, efter at en ny forfatning blev godkendt af befolkningen med 67 % ja ved en folkeafstemning i August 2010. Det politiske klima har været anstrengt de sidste 2 år pga. volden efter valget i 2008. En koalitionsregering blev nedsat in 2008, hvor Præsident Mwai Kibaki med sine mange støtter fra den største stamme, Kikuyu, og Premierminister Raila Odinga med sine mange støtter fra den næststørste stamme, Luo, delte magten i et forsøg på at håndtere den vanskelige situation. Et hovedkritikpunkt i de sidste to år har været manglende effektivitet i regeringen til at tage beslutninger både i de daglige sager og i mere politiske spørgsmål. Fagforbundene har været utilfredse med et svagt arbejdsministerium, som udsatte en masse aktiviteter.

Næste valg er i 2012. Ifølge den nye forfatning vil der ikke være nogen premierminister, men et stærkere parlament vil arbejde sammen med præsidenten, og alle ministre vil blive valgt af præsidenten efter godkendelse af parlamentet. Ministre kan ikke vælges blandt MPerne, men de forventes at være professionelle ledere med det formål at styrke effektiviteten i regeringens administration.

Ændringer i ejerskab af jord vil formentlig blive et vigtigt resultat af den nye forfatning, idet folk med meget jord vil blive hårdere beskattet i et forsøg på at tvinge dem til at sælge en del af deres jord. De store jordbesiddere dyrker ikke al den landbrugsjord de ejer. Dette spørgsmål kan give konflikter i fremtiden.

Kenya opfattes som en af de mest korrupte nationer i verden. Det rangerede som nr 146 ud af 180 i Transparency International Index for 2009. En rapport fra

Verdensbanken viste at 79 % af firmaerne i Kenya forventer at betale offentligt ansatte for at få ting gjort – det højeste tal i Østafrika.

Det forventes af mange observatører, at Kenya med et fælles marked i EAC vil kunne bidrage til den økonomiske udvikling, som finder sted i regionen. Bureaukratiske barrierer, f.eks. mellem Kenya og Uganda, er stadig et problem, og implementering og harmonisering af de forskellige politikker er kun lige begyndt og vil være den store udfordring i det kommende år. Imidlertid er det tydeligt, at regeringen prioriterer at løse disse problemer i EAC. For Kenya ser det ud til, at den frie bevægelighed af arbejdskraft kan give fordele, idet kenyanere er bedre uddannede end folk i nabolandene.

Den økonomiske situation

Kenya er den vigtigste økonomi i Østafrika, og landet er mere integreret i verdensøkonomien end de andre fire lande. I 2009 var bruttonationalproduktet (GDP) – 31 mia. USD – så vel som GDP per capita – 764 USD – mere end 33 % større end det næste land i Østafrika (Tanzania).

Men i sammenligning med kontinentet Afrika er Kenyas økonomi ikke stærk idet kun 10 af de 500 største firmaer i Afrika kommer fra Kenya.

Landet er blevet påvirket af den internationale krise, tørke i 2009 og voldshandlingerne efter valget i 2008 med et væsentligt fald i væksten, som kun var 1,6 % i 2008 og 2,6 % i 2009 mod 6-7 % i de tidligere år. Kenyas økonomi fortsætter roligt med at styrkes igen. For nylig opgraderede Verdensbanken sin forventede vækst til 4,0 % for 2010. Kenyas svage del er eksport – der faldt fra 40 % af GDP i 1960'erne til 26 % i dag. Det skyldes en dårligt fungerende industriel sektor.

Efter voldshandlingerne i 2008 vendte turist industrien tilbage til den gamle niveau i 2009, og andre sektorer med høje væksttal er byggeri, transport og kommunikation. Mens landbrug forbliver den største sektor i Kenya (25 % af GDP), er industri ikke længere den næststørste. Med 11 % af GDP er industrien nu nr. 4 efter transport og kommunikation (14 %) samt handel (12 %).

Inflationen var 13,1 % i 2009 og derved tæt på gennemsnittet på 12,6 % i Østafrika. I begyndelsen af 2010 faldt inflationen til et etcifret tal.

Analyse af data fra 2005/2006 budgetoversigten for Kenya (KIHBS) viser, at antallet af absolut fattige faldt fra 52,3 % i 1997 til 46,1 % i 2005/06. mens dette fald ser godt ud sammenlignet med andre lande I Afrika syd for Sahara, er det stadig højt i sammenligning med nabolande som Tanzania (ca. 36 % t) og Uganda (ca. 31 %).

| | År 2009 |
|------------------------------|---------|
| Befolkning, total (millions) | 38,8 |
| Befolkningstvækst (årlig %) | 2,6 |

| | |
|--|------|
| GDP (opgivet i US\$(billions) | 30,4 |
| GDP per capita (i US\$) | 783 |
| GDP vækst (årlig %) | 1,7 |
| Forventet levealder (år) | 54,2 |
| Børnedødelighed (per 1.000 levendefødte) | 80,5 |
| Ikke-analfabeter blandt kvinder (% kvinder 15-24 år) | 92,9 |
| <i>Kilde: World Development Indicators, World Bank</i> | |

Arbejdsmarkedet

Selv om arbejdernes faglige kvalifikationer er bedre i Kenya sammenlignet med andre østafrikanske lande, er ungdomsarbejdsløsheden fortsat et stort problem.

En universitetsrapport anslår, at antallet af aktive på arbejdsmarkedet i 2006 var 13,5 million ud af en befolkning på 35,6 million. 50 % anslås som selvstændige i landbruget, 36 % selvstændige i den informelle sektor, og de resterende 14 % er ansat i den formelle sektor.

Tre vigtige arbejdsmarkedsinstitutioner er:

- Det nationale arbejdsmarkedsråd, hvor repræsentanter fra regering, fagorganisationer og arbejdsgivere rådgiver ministeren i alle spørgsmål om beskæftigelse, f.eks. lovgivning, faglig uddannelse, måling af produktivitet samt udpegning af lønudvalg. Rådet skal sammen med ministeren oprette forskellige komiteer, f.eks. for produktivitet.
- Arbejdsretten som har jurisdiktion i alle sager som opstår mellem arbejdere og arbejdsgivere
- Lønudvalg (et alment lønudvalg og sektorbaserede udvalg) med tre repræsentanter fra hver af de tre parter og tre uafhængige personer. Udvalget skal fremsætte anbefalinger overfor ministeren om mindsteløn og arbejdsvilkår. Lønudvalget skal inddrage de ansattes behov, økonomiske faktorer og muligheden til at få virksomheden til at fungere etc.

Lønudvalg og adskillige trepartskomiteer har kun fungeret sjældent, om nogensinde. Adskillige trepartsenheder er ikke aktive, og ifølge COTU reagerer ministeren, administrationen og inspektoratet langsomt på væsentlige spørgsmål og den daglige drift er svag.

1.3.6 Fagligt arbejde: COTU

COTU-K er det eneste nationale faglige center i Kenya. COTU (K) blev grundlagt i Det er registreret iht. retningslinjerne i lovgivningen. For øjeblikket har COTU (K) 35 af de 41 registrerede forbund i landet.

Struktur

Det styrende råd udarbejder organisationens politik, giver retningslinier for arbejdet og vurderer arbejdet i centeret. Det styrende råd mødes hvert femte år og består af de valgte i COTU (K), tre ledende valgte fra medlemsforbundene (formand, sekretær og kasserer) foruden andre medlemmer af medlemsforbundene valgt på deres forbundskongresser.

Næst i hierarkiet er Hovedbestyrelsen, som er ansvarlig for arbejdet i centeret, herunder adfærd og disciplin hos medlemmer og personale. Hovedbestyrelsen består af de valgte i COTU (K), og højst 20 medlemmer valgt blandt medlemmerne af det styrende råd. Hovedbestyrelsen mødes en gang I kvartalet.

COTU (K)'s sekretariat er fordelt på seks afdelinger, hvoraf en (Administration og Finans) er service, mens resten er tekniske.

Nedenstående organogram viser COTU (K)'s struktur.

Medlemsorganisationer og medlemstal

Direkte rekruttering af medlemmer er medlemsforbundenes opgave, mens det er COTU (K)s ansvar at hjælpe dem og sikre en god ramme for deres arbejde på nationalt niveau..

Det totale medlemskab af COTU er omkring 1.000.000. Listen over de 35 medlemsforbund (uden tal):

1. Amalgamated Union of Kenya Metal Workers
2. Kenya Petroleum Oil Workers Union
3. Bakery, Confectionery Manufacturing and Allied Workers Union (K)
4. Dock Workers Union
5. Kenya Airline Pilots Association
6. Kenya Building, Construction, Timber, Furniture, & Allied Trades Employees Union
7. Kenya Chemical and Allied Workers Union
8. Kenya Engineering Workers Union
9. Kenya Game Hunting & Safari Workers Union
10. Kenya Union of Printing, Publishing and Paper Manufacturing and Allied Workers
11. Kenya National Union of Fishermen Workers
12. Kenya Plantation and Agricultural Workers Union
13. Kenya Scientific, Research, International, Technical and Allied Institutions
14. Banking Insurance and Finance Union (Kenya)
15. Communications Workers Union (Kenya)
16. Railway Workers Union (Kenya)
17. Tailors and Textiles Workers Union
18. Transport and Allied Workers Union
19. Kenya Union of Entertainment and Music Industry Employees
20. Kenya Union of Domestic, Hotels, Educational Institutions, Hospitals and Allied Workers
21. Kenya Union of Commercial, Food and Allied Workers
22. Kenya Union of Sugar Plantation Workers
23. Kenya Union of Journalists
24. Kenya Local Government Workers Union
25. Kenya Shipping, Clearing and Warehouses Workers Union
26. Seafarers Workers Union
27. Kenya Quarry and Mine Workers Union
28. Kenya Electrical Trades Allied Workers Union
29. Kenya Shoe and Leather Workers Union
30. Kenya Shoe and Leather Workers Union
31. Union of National, Research Institutes Staff of Kenya (UNRISK)
32. University Academic Staff Union (UASU)

- 33. Kenya Hotels & Allied Workers Union
- 34. Kenya Union of Post Primary Education Teachers (KUPPET)
- 35. Kenya National Private Security Workers Union

Formål

COTUs opgave er at fremme dannelse af produktive og varige beskæftigelsesmuligheder, at lette arbejdet med at sikre arbejdernes rettigheder, at fremme social beskyttelse og levere effektiv repræsentation til kenyanske arbejdere.

COTUs aktiviteter er rettet imod at styrke medlemsforbundene; at fremme uddannelse af arbejderne; at lobbye og tale for passende beskæftigelse og arbejdsmarkedspolitikker og at bygge alliancer og netværk med regeringen, den private sektor og regionale og internationale faglige organisationer.

Service til medlemmerne i form af kollektive forhandlinger, konfliktløsning og repræsentation er det direkte ansvar for medlemsforbundene, mens COTU (K) leverer den nødvendige tekniske opbakning og solidaritet. Uddannelse og rådgivning er både medlemsforbundenes og COTU (K)s ansvar, hvor centeret koordinerer de fleste uddannelsesaktiviteter.

Varige resultater

Det nationale center er anerkendt af regeringen. COTU er meget aktiv i arbejdsmarkedsspørgsmål. Endvidere har COTU lobbyet for en ny forfatning i begyndelsen af året og senere arbejdet for og deltaget i ja-kampagnen.

COTU kommenterer på den igangværende lovgivning og fremsætter alternative forslag på trepartsmøder og i medierne. Hermed sikrer COTU sig tilstrækkelig og effektiv repræsentation i organer, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedet og beskæftigelsespolitik.

COTU spiller også en væsentlig rolle i overenskomstforhandlinger, f.eks. ved at give råd, hvis forhandlingerne går i stå eller ved direkte at gå ind i sager ved arbejdsretten. COTU's budget er gået tilbage pga. medlemstab i forbundene, forsinket betaling, eller manglende betaling af kontingent - eller ved udmeldelse af nogle af medlemsforbundene.

1.3.7 Uganda

Den politiske situation

Den politiske situation i Uganda er ret stabil og uforanderlig.

Præsident Yoweri Museveni har været ved magten i næsten 25 år. Hans præsidentperiode er længere end alle tidligere præsidenter tilsammen i Uganda. Han og hans parti, the National Resistance Movement, sidder på alle væsentlige og magtfulde poster. Men indtil for nylig har mange observatører set ham som en leder, der havde en vision for landet og ikke kun fokuserede på de personlige gevinster. I den seneste tid har adskillige anklager om korrupsion, langsomme reformer og udemokratisk adfærd givet præsidenten et svagere rygte. Generelt truer en følelse af dårligere styre og stigende korrupsion med at sværte Ugandas navn.

Uganda har bevæget sig hen imod et flerparti-demokrati; men landet har endnu ikke oplevet et fredeligt magtskifte ved et valg. I Marts 2011 er der valg til parlament og præsidentembede. Selv

om der er små oppositionspartier, og de prøver at bygge en fælles platform, forventer alle, at Museveni fortsætter en periode mere, og at hans parti vil fastholde magten. Det vigtigste oppositionsparti er Forum for Democratic Change.

Uganda håber at være i stand til at deltage i den økonomiske udvikling, som finder sted i regionen med et fælles marked i EAC. Infrastruktur og bureaukratiske barrierer, f.eks. mellem Kenya og Uganda, er stadig et problem, og implementering og harmonisering af de forskellige politikker er kun lige begyndt og vil udgøre en stor udfordring id et kommende år. For Uganda ser arbejdskraftens frie bevægelighed ud til både at være en mulighed og en udfordring. Uganda frygter, at de mest veluddannede vil gå til Rwanda og Kenya, men på den anden side giver det mulighed for at finde og tiltrække lærere og andre grupper.

Den økonomiske situation

Uganda var et af de første lande i Afrika syd for Sahara, der sidst i 1980'erne gik i gang med liberalisering og markedsvenlige politikker. GDP væksten steg fra et gennemsnit på 7 % om året i 1990'erne til over 8 % i de syv år til 2007/08. Væksten i 2009 var igen over 8 % og den højeste i Østafrika. Forventningen er, at væksten vil fortsætte eller endog stige, delvis pga. af olie sektoren.

Ifølge Verdensbanken gav den stærke økonomiske vækst mulighed for en væsentlig fattigdomsreduktion og lidt fremskridt i retning af MDGs. Procenten af folk, der lever i fattigdom, var på 31 % i 2005/06, ned fra 57 % i 1992/93.

Inflationen i 2009 var 12,6 %.

Skattesystemet er svagt, og ratio skat/GDP er kun 13 %, mens det er 22 % i Kenya.

Befolkningsvæksten på 3,6 % er en af de højeste i verden, og det giver mange udfordringer - ikke mindst i uddannelsessektoren. Presset på uddannelsessystemet er enormt med mere end 1 million nye borgere hvert år. 50 % af befolkningen er mellem 0-14 år.

Ugandas væsentligste udfordringer er at klare denne hurtigt voksende befolkning af unge og det nylig fundne olie; samt at fjerne flaskehalse for vækst især i energi og transport, samtidig med at det leverer en bedre kvalitet i sociale servicere gennem en mere effektiv ledelse af den offentlige sektor.

| | År 2009 |
|--|---------|
| Befolkning, total (millions) | 31,7 |
| Befolkningsvækst (årlig %) | 3,3 |
| GDP (opgivet i US\$(billions) | 14,3 |
| GDP per capita (i US\$) | 453 |
| GDP vækst (årlig %) | 9,5 |
| Forventet levealder (år) | 52,7 |
| Børnedødelighed (per 1.000 levendefødte) | 84,5 |
| Ikke-analfabeter blandt kvinder (% kvinder 15-24 år) | 85,5 |
| HIV antal, total (% af befolkningen 15-49 år) | 5,4 |

Arbejdsmarkedet

Ud af 32 million mennesker er kun 9,8 million med i den økonomisk aktive del af befolkningen (14-66 år). Heraf er 85 % i landbruget, og ca. 77 % har kun grundskole eller ingen uddannelse. Omkring 16 % er lønarbejdere.

Arbejdsløshed – eller underbeskæftigelse – er det største problem på arbejdsmarkedet. Sænkning af pensionsalderen fra 60 til 55 er et af Museveni's forslag til at håndtere arbejdsløsheden for de unge. Men eksperter advarer mod det. Det vil skabe anslået 33.000 job. Men med et problem på mere end en million arbejdsløse unge og yderligere 400.000, der kommer til, gør det ikke meget for at fjerne beskæftigelsesproblemet. Arbejdsgiverne kritiserer og siger, at der ikke penge nok til at klare pensionsomkostningerne ved et større antal pensionerede ansatte, og fagforeningerne siger, at vi skal have mange *nye* job, men aktuelt er der stadig 60.000 ubesatte job i den offentlige sektor, som regeringen må besætte.

Et andet stort spørgsmål er, hvordan man kan introducere et pensions program, som dækker både den informelle og den formelle sektor. Alle burde have et pensionssystem som i de fleste lande i EAC, men udfordringen er, hvordan der skal betales til et sådant system. I dag er der kun et system, National Social Security Fund, NSSF, som kun dækker ansatte i den formelle sektor.

Arbejdsmarkedsinstitutionerne på trepartsbasis er få og svage.

1.3.8 Fagligt arbejde: NOTU

The National Organisation of Trade Unions (NOTU) blev etableret i 1973 og fungerer under fagforeningsloven af 2006 for at koordinere aktiviteter for registrerede fagforeninger der er medlemmer.

Struktur

NOTU's love beskriver følgende struktur:

- Kongressen, som finder sted hvert femte år. Hovedopgaven er at vælge medlemmer til NOTU's ledelse og normalt fagligt arbejde.
- Hovedbestyrelsen, som er politikformulerende.
- Ledelse. NOTU's ledelse består af generalsekretær, formand, næstformand, vicegeneralsekretær kasserer og vice kasserer. Alle disse ledere er politisk udpegede efter valg. Generalsekretæren bliver den ansvarlige leder og fuldtidsansat i centret.

Der er endnu et fagligt center, Confederation of Free Trade Unions (COFTU), som er mindre end NOTU. Der er uoverensstemmelser mellem de to centre om organisering af medlemmer, da der er forskellige forbund, som organiserer samme slags medlemmer.

Medlemsorganisationer og medlemstal

Der er 20 medlemsforbund i NOTU, af hvilke de 2 største forbund, plantage arbejdere og lærere, repræsenterer omkring 75 % of all medlemmer. Der har været en mindre fremgang i medlemstal i 2009 ifølge NOTU's registrering.

I dag betaler 18 ud af 20 medlemsforbund månedskontingent til NOTU (medlemmerne betalte i alt 14 M ush (ca. 31.000 dkr) i 2008, 40 M ush i 2009 og forventes at betale to betale 80 M ush i 2010).

NOTU medlemmer, december 2009

| FORBUND | gamle medlemmer | Nye medlemmer | Total |
|--|-----------------|---------------|----------------|
| BUILDING UNION | 4.479 | 61 | 4.540 |
| CO-OPERATIVE UNION | 7.645 | 36 | 7.681 |
| ELETRICITY UNION | 1310 | 20 | 1.330 |
| UGANDA MEDIA UNION | 2.800 | 24 | 2.824 |
| UGANDA MINES UNION | 1299 | 83 | 1.382 |
| UGANDA GOVERNMENT AND ALLIED WORKERS UNION | 1.422 | 67 | 1.489 |
| BEVERAGE UNION | 900 | 0 | 900 |
| TRANSPORT UNION | 3300 | 204 | 3.504 |
| THEATRICAL UNION | 836 | 123 | 959 |
| CLERICAL UNION | 1160 | 0 | 1.160 |
| RAILWAYS UNION | 900 | 0 | 900 |
| PLANTATION UNION | 52000 | 0 | 52.000 |
| PUBLIC EMPLOYEES UNION | 4200 | 0 | 4.200 |
| FIHERIES UNION | 1500 | 178 | 1.678 |
| HORTCULTURE UNION | 3.327 | 145 | 3.472 |
| NURSES UNION | 1920 | 0 | 1.920 |
| TEACHERS UNION | 70000 | 0 | 70.000 |
| HOSPITALITY UNION | 310 | 45 | 355 |
| COMMUNICATIONS UNION | 750 | 0 | 750 |
| NATIONAL UNION OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS | 6442 | 25 | 6.467 |
| TOTAL | 166.500 | 1011 | 167.511 |

Formål:

NOTU's formal er ifølge lovene:

- 1) At fremme og sikre alle registrerede forbunds interesser og at arbejderes velfærd i Uganda.
- 2) At hjælpe sådanne forbund med at finde praktiske løsninger på organisatoriske og administrative problemer.
- 3) At forhandle uoverensstemmelser vedrørende spørgsmål om repræsentation and grænsedragning
- 4) At fremme udviklingen af stærke, samlede og levedygtige forbund i Uganda og etablere sundt samarbejde på arbejdspladserne
- 5) At give juridisk lovgivning til medlemsforbund
- 6) At fremme sociale og økonomiske goder til medlemmerne
- 7) At opbygge og fremme, hjælpe og opmuntre etablering af kooperativer og økonomiske institutioner, der ejes helt eller delvis af arbejdere, medlemsforbund eller NOTU
- 8) At sikre tilstrækkelig repræsentation i regerings- og andre komiteer, der beskæftiger sig med arbejdsmarkedslovgivning eller lignende

Varige resultater

NOTU er temmelig svag pga. af begrænsede menneskelige og finansielle resurser og problemet med flere forbund på de enkelte områder.

I 2009 har der været forbedringer i den sociale dialog med regeringen. Formelt er NOTU anerkendt af regeringen, men i virkeligheden ignorerer regeringen organisationen i det daglige politikformulerende og implementerende arbejde.

Men i begyndelsen af 2009 begyndte en teknisk trepartskomite at diskutere mindsteløn. [et arbejdsmarkedsråd blev introduceret i juli 2009. Det er et trepartsforum, som rådgiver regeringen i arbejdsmarkedsspørgsmål]. NOTU er også repræsenteret i bestyrelsen for den nationale pensionsfond med 4 medlemmer og i immigrationsrådet. I parlamentet er NOTU repræsenteret med 5 medlemmer, valgt af arbejderne selv.

1.3.9 Burundi

Den politiske situation

I 2010 afholdt Burundi valg over fire måneder, både på lokalt og nationalt niveau. Præsident Pierre Nkurunziza blev genvalgt. Størstedelen af oppositionen var så utilfredse med processen, at de bojkottede valget til parlament og præsidentembede. Det havde den konsekvens, at kun 3 parlamentsmedlemmer står uden for regeringspartiet *Conseil National pour la Défense de la Démocratie-Forces pour la Défense de la Démocratie (CNDD-FDD)*. Valget blev anerkendt af en teknisk komite fra EAC og andre internationale institutioner.

Den økonomiske situation

Burundi er et af de fattigste lande i verden. Med otte million mennesker og en svag økonomi er landet klart bagud ift. de andre lande i EAC. Siden 2000 har Burundi oplevet en langsom økonomisk gendannelse med 3 % i gennemsnitlig vækstrate fra 2001-2008, men stagnerende GDP per capita på kun US\$144. Det er en tredjedel af den næstlaveste i Østafrika.

Krigen i 90erne fik fattigdommen til næsten at fordobles. Antallet af folk under fattigdomsgrænsen steg fra 35 % i 1993 til 67 % i 2006. Burundi's årlige befolkningsvækst anslået til 3,6 % (2005) er blandt de højeste i Afrika syd for Sahara.

Moderdødelighed og underernæring blandt børn er de næsthøjeste på kontinentet. HIV/AIDS tager hårdt på lokalsamfundene og er næstvigtigste årsag til dødsfald blandt voksne.

Økonomien afhænger af den yderst sårbare landbrugssektor, som står for halvdelen af GDP. Kaffe er hovedeksporten og bringer mere end 60 % af eksportindtægterne, selv om andelen i de sekundære og tertiære sektorer er steget. Den tertiære sektor – services, transport, og handel – repræsenterer en relativt stor og voksende andel af økonomien, idet den bidrager med ca. en tredjedel af GDP mellem 2005 og 2008.

Arbejdsmarkedet

Den formelle sektor er lille, mens økonomien afhænger af landbruget som står for ca. 90 % af beskæftigelsen.

Arbejdslovgivningen blev vedtaget i 1993 og er ikke ændret siden. Store dele af loven er aldrig blevet implementeret. Selv om loven henviser til mange ILO konventioner eller for eksempel til etablering af sikkerhedsudvalg, er det aldrig implementeret. I denne sammenhæng kan det være værd at nævne de hyppige ministerskift. I de sidste fire år har der været 5 forskellige arbejdsministre.

Der er et national fagligt center, COSYBU, og en arbejdsgiverforening, AEB, men regeringen har ikke etableret en formel struktur for treparts møder.

1.3.10 Fagligt arbejde: COSYBU

I 1991 blev et nyt center, CSB, (Confederation des Syndicats du Burundi) dannet. Men de faglige ledere havde vanskeligheder ved at distancere sig fra regeringspartiet. Dette medførte en stigende desillusion, og i 1995 brød en række forbund ud fra CSB og dannede COSYBU (Confederation on des syndicats du Burundi).

COSYBU har ikke haft et let liv. Organisationens ledere er blevet forfulgt, og alt fagligt arbejde er frivilligt. Der er ikke nogen fuldtids generalsekretærer eller organisatorer.

Medlemsorganisationer og medlemstal

Ifølge de opgivne medlemstal har COSYBU 21.254 medlemmer og 27 medlemsforbund. Af disse 27 har de 4 kvindelige generalsekretærer, og yderligere 3 har kvindelige vicegeneralsekretærer. De to stærkeste forbund, lærerne og forbundet af taxichauffører på knallert, repræsenterer 77 % af alle medlemmer.

Medlemstallene i COSYBU i 2009 (som det fremgår har 7 forbund ikke opgivet medlemstal)

| Navn | kvinde | mænd | total | |
|---|--------|------|-------|------|
| SYTALOM Trade union for workers in the materiel agency sector | | | 16 | 139 |
| | 155 | | | |
| SLISODEC Free trade unions of SODECO | | | | 3 |
| | 117 | 120 | | |
| STIG Trade union of workers of IGEBU | | | | 29 |
| | 77 | 106 | | |
| SYTOR Trade union of workers in the road, Transport office | | | 13 | 41 |
| | 54 | | | |
| AEDR Agricultural, environmental and rural, Development workers' trade | | 23 | 132 | 155 |
| STI Trade union of workers of ISABU | | | | 41 |
| | 196 | 237 | | |
| SNTS Trade union of workers in the, Health sector | | | | 243 |
| | 393 | 636 | | |
| SYTIS Trade union of workers in SOSUMO | | | 31 | 390 |
| | 421 | | | |
| SPTO Professional trade union of workers in, The office of Café Burund | | 34 | 59 | 93 |
| SYTRAPEN Trade union of workers in prison administration | | | 41 | 98 |
| | 139 | | | |
| SLT/INSS Trade union of workers of INSS | | | | 91 |
| | 114 | 205 | | |
| STT Transport workers trade union | | | | |
| STTS Social services workers' trade union | | | | 181 |
| | 303 | 484 | | |
| STAP Trade union of public employees | | | | 500 |
| STUB Trade union of workers at the university of Burundi | | | | |
| SLEB Teachers' trade union | | | | |
| SYRT Trade union for employees of Radio-Télévision du Burundi | | | | 256 |
| STEB Teacher's trade union (primary) | | | | 9000 |

| | | | |
|--|-----|-----|---------------|
| STM Mine workers trade union | | | 21 |
| | 70 | 91 | |
| SYTRATHE Trade union of workers in the tea industry | | | 668 |
| | 819 | | |
| SPI Trade union for workers in ISTEERBU | | | 65 |
| | 74 | 139 | |
| SYNAPA National trade union of medical staff | | | |
| SYPROTAVEBU Trade union of taxi drivers (on velos) | | | 7379 |
| | | | 7379 |
| SYPMJ Trade union for non magisterial staff | | | 261 |
| | 265 | | |
| SYMABU Trade union of magisterial workers | | | |
| SLT/BRB Trade union of staff at the Banque de la République du Burundi | | | |
| STIC Trade union for workers in the construction industry. | | | |
| TOTAL | | | 21.254 |

Formål:

Ifølge organisationens handlingsplan har COSYBU 6 prioritetsområder:

- Styrkelse af kapacitet hos COSYBU og medlemsforbundene
- Forhandling af bedre arbejdsvilkår
- Styrkelse af social dialog
- Kamp mod HIV/AIDS
- Internationalt samarbejde
- Fremme af kvindelige arbejdere.

Varige resultater

COSYBU er det svageste af de seks nationale faglige centre i Østafrika. Alle faglige folk har fuldtidsjob, og følgelig er al faglig aktivitet noget, der skal klares efter fyraften.

Regeringen anerkender fagforbundene, men på mange måder ignorerer man dem som social partner. Alligevel forventes det, at den regionale integrationsproces i EAC i almindelighed og den sociale dialog mellem den østafrikanske arbejdsgiverorganisation i særdeleshed, vil påvirke positivt den sociale dialog i Burundi.

Et større problem, der opleves af forbundene i den offentlige sektor, er spørgsmålet om betaling til forbundene. I Burundi arbejdes der med et system, hvor det faglige kontingent trækkes fra lønnen og betales til forbundet. Men regeringen tilbageholder bidraget, når der er konflikter med regeringen.

1.3.11 Rwanda

Den politiske situation

Præsident Paul Kagame blev genvalgt i august 2010 for en anden periode af 7 år, med et flertal på 93 %. Præsidenten og regeringspartiet, Rwandan Patriotic Front (RPF), dominerer totalt det politiske liv i Rwanda. Men der er mange forskellige komiteer etc., hvor forskellige repræsentanter fra samfundet kan få indflydelse. især kan erhvervslivet i Udviklingsrådet - og i begrænset omfang fagforeninger og civilsamfund - diskutere, rådgive og give anbefalinger vedrørende love, planer og ideer.

Ledelsen i Rwanda er blevet kritiseret for ensidig adfærd og for at være for dominerende i beslutningsprocesser. På den anden side er den økonomiske udvikling og den fokuserede vej bort fra folkedrab og borgerkrig i 1994 bemærkelsesværdig. De økonomiske resultater er forud for næsten alle andre lande på kontinentet. Rwanda's måde at fremme en stabil politik og økonomisk vækst ser ud til at være støttet af de fleste.

Forskellige undersøgelser har vist, at korruption er meget lavere end de andre lande i EAC.

Rwanda tager meget aktivt del i udviklingen af EAC. Ledelsen i Rwanda regner med at udvide handelsforbindelsen med de øvrige lande i regionen. Rwanda har f.eks. fuldstændig åbnet sit arbejdsmarked for fri bevægelse fra de andre EAC lande.

Den økonomiske situation

Regeringen anerkender den væsentlige rolle, den private sektor har i at fremme vækst og reducere fattigdom, og derfor ser den efter nye måder at finansiere sin udvikling på, - ud over traditionelle partnere og instrumenter.

På trods af de fremskridt, der indtil nu er nået, lever anslået 56 % af de 10 million rwandere stadig under fattigdomsgrænsen med ca. 37 % klassificeret som yderst fattige. Det ses af den forventede levealder på 50 år.

Væksten har været temmelig høj i adskillige år, men GDP vækst forventes at falde fra 11.2 % i 2008 til mindre end 4 % i 2009; og indtægterne forventes 14.9 % af GDP i 2008 til 12.5 % ved afslutningen af 2009. Oprindeligt blev det anslået, at påvirkningen af Rwandas økonomi fra den globale finanskrise ville blive lille, men de seneste data viser, at krisen sammen med den stramme likviditet, som landet oplever, vil have betydelig negativ effekt. Eksport indtægter faldt med 32 % i de første 6 måneder af. GDP pr capita på 456. I 2008 var den stadig den næstlaveste i EAC, men nu er den kun 5 % mindre end Uganda.

Økonomien er fortsat domineret af lav produktivitet i små landbrug, som bidrager med over 36 % af GDP, 80 % af beskæftigelsen og 85 % af eksporten. Kostbar og begrænset leverance af energi samt høje transportomkostninger hæver omkostningerne ved at drive forretning i Rwanda væsentligt.

| | År 2009 |
|--|---------|
| Befolkning, total (millions) | 9,7 |
| Befolkningsvækst (årlig %) | 2,8 |
| GDP (opgivet i US\$)(billions) | 4,5 |
| GDP per capita (i US\$) | 458 |
| GDP vækst (årlig %) | 11,2 |
| Forventet levealder (år) | 50,1 |
| Børnedødelighed (per 1.000 levendefødte) | 71,6 |
| Ikke-analfabeter blandt kvinder (% kvinder 15-24 år) | 77,1 |
| HIV antal, total (% af befolkningen 15-49 år) | 2,8 |
| <i>Kilde: World Development Indicators, World Bank</i> | |

Arbejdsmarkedet

Der mangler væsentlige uddannelser på arbejdsmarkedet – næsten 75 % af Rwanda's arbejdsstyrke er ufaglært, og mindre end 10 % af den arbejdende befolkning har skolegang ud over folkeskolen.

Ny arbejdslovgivning blev vedtaget i maj 2009. Den anerkender de sociale partnere, retter sig efter international standard og etablerer en arbejdsret.

Yderligere er der indført en ny lov om social sikkerhed inkl. en ny sygeforsikring, som dækker 85 % af arbejdsstyrken i 2009.

Den største udfordring er at implementere lovene og at dække landbrugssektoren og dermed den største del af den informelle sektor.

Regeringen har fremlagt forskellige planer, der dækker den informelle sektor, f.eks. 5 års handlingsplan for kvinder og ungdomsbeskæftigelse og en revideret plan for faglige uddannelser.

Treparts-udvalg er stadig ikke i gang med møder, men der er uformelle forbindelser mellem parterne, og der er planer om snarlige møder i det nationale arbejdsmarkedsråd.

1.3.12 Fagligt arbejde: CESTRAR

CESTRAR, La Centrale des Syndicats Des Travailleurs du Rwanda, er det nationale fagforbund i Rwanda. Ved dets oprettelse i 1985 var CESTRAR en central del af regeringspartiet. I 1991 erklærede CESTRAR sin uafhængighed ift. de politiske partier og reviderede sine love. Efter tragedien i 1994 vendte ledere og andre faglige aktivister hjem fra udlandet og gik i gang med nye aktiviteter for at genstarte fagbevægelsen, og de holdt den 5. ordinære kongres i december 1996. 1-2 december 2005 blev den 7 kongres afholdt i Kigali med en ny omstrukturering.

Struktur

På nationalt niveau er organerne:

- Kongressen.
- Hovedbestyrelsen
- Daglig ledelse

Kongressen mødes hvert fjerde år. Kongressen er sammensat af fire medlemmer fra hvert forbund foruden medlemmer af Hovedbestyrelsen. Tallet kan blive højere, hvis medlemstallet i forbundene taler herfor.

Kongressen vedtager CESTRAR aktivitetsprogram, vælger medlemmer til daglig ledelse og ledelse af Hovedbestyrelsen. De godkender og ændrer CESTRAR's love med absolut flertal og fastsætter bidraget fra hvert enkelt forbund.

Hovedbestyrelsen mødes hvert halve år efter indkaldelse fra formanden. Det består af medlemmer af Daglig ledelse og en leder fra hvert medlemsforbund.

Hovedbestyrelsen udtrykker sine holdninger efter opfordring af medlemsforbund; de beskriver og gennemfører den politiske linje for centret; de er ansvarlige overfor kongressen i spørgsmål om aktiviteter og økonomi; de beslutter kontingent og præsenterer den endelige liste af kandidater til de forskellige poster i Daglig ledelse.

Daglig ledelse er sammensat af en permanent generalsekretær og fire nationale sekretærer med ansvar for de forskellige afdelinger.

Daglig ledelse har til opgave at udføre Kongressens og Hovedbestyrelsens beslutninger; de skal repræsentere CESTRAR, deres medlemsforbund og deres medlemmer på alle niveauer over for administrationen, det juridiske system, og ift. de sociale parter; de skal varetage finanser administration osv.

Medlemsorganisationer og medlemstal

CESTRAR respekterer forbundenes uafhængighed og støtter dem med følgende: juridisk, forhandlingsmæssigt, forskningsmæssigt, og med at koordinere aktioner, uddanne arbejdere, starte socioøkonomiske projekter osv..

Stærkeste forbund er i uddannelses- og transportområderne.

CESTRAR består for tiden af 20 forbund med ca. 40.000 medlemmer. 10 af forbundene er meget små. CESTRARs liste over medlemmer er:

| | | |
|--|------|--------------|
| STAP trade union for employees in the central administration | | --- |
| SYPEPAP trade union for personnel in privatised and parastatal enterprises | | 2300 |
| SPEDIV trade union for regional and local council employees | | --- |
| SPS employees in the health sector | | 1500 |
| SPJ employees in the legal sector | | --- |
| SNEP primary school teachers | | 8500 |
| STAVER trade union for staff working in the agricultural public sector | | 6320 |
| STRIGECOMI trade union for workers in garages, mines, printing houses and enterprises in the private sector | | 700 |
| SYBATECHETRA: | | |
| trade union for workers in the banking, insurance, transport and hotel sector | | 700 |
| SENJOUSMEL | | |
| trade union for teachers, journalists, in the medical sector, in public libraries, and in the NGO sector | | 5200 |
| STECOMA: workers in construction | 7820 | |
| SYATEL: telecommunication workers | | 220 |
| SYAPOST: postal workers | ---- | |
| ACPLRWA: drivers of heavy trucks' association | | 1800 |
| SYNES: secondary teachers national trade union | | 1200 |
| ASSETAMORWA: taxi drivers' association | | --- |
| ATRACO Minibus taxi drivers Union | 1460 | |
| ATAMIMORWA: Mini motors drivers Union | | 1170 |
| APPHORWA. Association of Photographs and Cameramen of Rwanda | | 60 |
| SYPELGAZ: Union of workers in energy and water (ELECTROGAZ) | | 1300 |
| CESTRAR | | 40250 |

Formål:

CESTRAR har to store formål:

- Forbedring af arbejdernes socioøkonomiske vilkår
- Opbyggelse af solidaritet blandt arbejderne og inddrage dem i faglige aktiviteter.

CESTRAR forsøger at repræsentere arbejdere på alle niveauer for at fremme deltagelse af arbejderne i økonomiske spørgsmål og dermed fremme arbejdernes sociale velfærd for at sikre

social retfærdighed. Desuden skal CESTRAR fremme arbejderes rettigheder og forsvare arbejderes professionelle interesser som en del af kampen for demokratiet og respekten for individets rettigheder.

Varige resultater

CESTRAR er aktiv i den sociale dialog, og de har en lidt begrænset indflydelse. Især er det vanskeligt at introducere et forhandlingsforløb omkring overenskomster. Selv om regeringen anerkender organisationen, er indflydelsen yderst begrænset og informel. Det ser ud til, at en mere formel struktur er på vej i den nære fremtid.

Bidraget fra medlemsforbund er en stor udfordring. CESTRAR har vedtaget et medlemsbidrag på 1 % fra hvert medlem til forbundet, men det er kun få forbund, der praktiserer det. 25 % af medlemskontingentet skulle så gå til CESTRAR. I stedet betaler forbundene et beløb mellem 25.000 - 100.000 Rfranc (225 - 900 dkr) pr. år som samlet beløb. CESTRARs ledelse er klar over, at spørgsmålet er et væsentligt problem. Med den nye lovgivning er det muligt at få arbejdsgiveren til at trække pengene, men det er endnu ikke implementeret.