Verslag werkbezoek

Palestijnse gebieden en Israël

24 – 27 februari 2014

ABVAKABO FNV

Abvakabo FNV. Je werk is het waard

Inleiding

FNV en Abvakabo FNV brachten van 24-27 februari 2014 een gezamenlijk werkbezoek aan de Palestijnse gebieden en Israël.
De laatste jaren is binnen de internationale vakbeweging meer aandacht gekomen voor de sociaal economische aspecten en gevolgen van de bezetting van Palestijns gebied door Israël. Dat leidt mogelijk tot nieuwe accenten voor het beleid. AbvaKabo FNV heeft de FNV gevraagd een update te maken van de FNV beleidsnotitie uit 2003 over het Midden Oosten. Abvakabo FNV was mede op verzoek van haar Werkgroep Palestina al langere tijd van plan om een missie naar Palestina te organiseren.

De delegatie bestaat uit de volgende personen. Namens FNV: Ton Heerts, voorzitter, Lot van Baaren, lid Algemeen bestuur FNV en tevens lid van het bondsbestuur en de Palestina werkgroep van Abvakabo FNV en Annie van Wezel, beleidsadviseur internationale zaken. Namens Abvakabo FNV: Corrie van Brenk, voorzitter, George de Roos, beleidsadviseur internationale zaken en Reinier Asscheman, Kaderopbouw/verslaglegging. Daarnaast nemen drie kaderleden deel aan het werkbezoek, Kitty Wijfjes, William Damen en Martien Wijnen, alle drie werkzaam in de zorgsector.

De doelstellingen van het bezoek zijn:

- Kennis te nemen van de algemene situatie op de Westelijke Jordaanoever;
- Een indruk te krijgen van de situatie van Palestijnse werknemers, zowel van degenen die in Israël of in de nederzettingen werken, als de werknemers in Palestijns gebied;
- Informatie vergaren over activiteiten van Nederlandse bedrijven op de Westelijke Jordaanoever;
- Te bezien of er aanleiding is om het FNV beleid ten aanzien van het Midden Oosten en het MVO-beleid van de FNV in deze regio, aan te vullen of te verdiepen;
- De contacten met de Palestijnse vakbeweging, en met name met de PGFTU en de vakbonden in de publieke sector, aan te halen. En te zien welke rol deze speelt bij de verdediging van de rechten en belangen van Palestijnse werknemers;
- Te zien of het mogelijk is in de water- of gezondheidssector tot projectsamenwerking te komen met Palestijnse vakbonden.

De politieke en sociaaleconomische situatie

De FNV steunt, in lijn met de Verenigde Naties, een oplossing voor het conflict tussen Israël en de Palestijnen in de vorm van twee staten die veilig en onafhankelijk naast elkaar bestaan. Op 29 november 2012 werd een voor de Palestijnen belangrijke stap genomen. Met de aanvaarding van resolutie 67/19 door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties werd de status van Palestina opgehoogd van *waarnemende entiteit* naar *waarnemend niet-lidstaat*. Deze status wordt door de Palestijnen gezien als een impliciete erkenning van Palestina als soevereine staat en biedt hen een sterkere diplomatieke positie en toegang tot internationale instanties als het Internationaal Strafhof of de Wereldbank. Het betekent echter niet dat hiermee ook een eind aan de Israëlische bezetting is gekomen en een verbetering van de economische positie van Palestina.

Israëls eerste reactie was het achterhouden van zogenoemde "clearance revenues," door Israël voor Palestina geïnde belastingen die aan de Palestijnse Autoriteiten dienen te worden overgedragen. Ook nam en neemt de stroom aan donorgelden af, wat een direct negatieve gevolgen heeft op de Palestijnse economie, de werkgelegenheid en de sociale positie van Palestijnen. Daarnaast kondigde Israël plannen aan voor verregaande uitbreiding van nederzettingen op Palestijns gebied, wat op langere termijn nadelige economische gevolgen heeft voor Palestina. Daarnaast is de uitbreiding van de nederzettingen op zichzelf een potentiële bedreiging voor het vredesproces.

Hiermee wordt het alleen maar moeilijker tot een tweestaten-oplossing te komen. Internationale instanties als de VN, de Wereldbank en het IMF achtten de Palestijnse instellingen destijds al volwassen genoeg om een zelfstandige staat te ondersteunen, maar de benodigde verregaande stappen om tot een tweestaten-oplossing te komen, worden niet genomen/ blijven uit.

Echter, in de zomer van 2013 zijn de onderhandelingen tussen de Palestijnse Autoriteit en Israël onder leiding van de VS hervat. Eind april 2014 wordt een raamwerk verwacht met een uiteenzetting voor de verdere vredesonderhandelingen.

Door Israël opgelegde restricties, de volledige controle over de grenzen, de beperking van bewegingsvrijheid en toegang zijn een zware last en voorkomen dat de Palestijnse economie tot bloei kan komen. De grootste obstakels vormen de ruim 700 kilometer lange Muur (illegaal volgens het Internationaal Gerechtshof te Den Haag, 9 juli 2004), die grotendeels op Palestijns grondgebied staat, en de nederzettingen. Zo'n 85% van de Israëlische nederzettingen vallen in het gebied tussen de wapenstilstandsgrenzen van 1949 - die zijn overeengekomen na de Arabisch-Israëlische Oorlog van 1948 - en die Muur. Tevens bevat dit gebied een significant deel van de vruchtbare grond en watervoorraad van de Westelijke Jordaanoever.

Toegang tot deze belangrijke productiebronnen is noodzakelijk voor duurzame economische ontwikkeling, maar de gebieden vallen onder strikte controle van Israël. In totaal valt zo'n 60% van de totale oppervlakte van de Westelijke Jordaanoever onder Israëlische controle (Area C). Zo'n 70% van dit gebied wordt aangemerkt als militair terrein en is daarom ontoegankelijk voor Palestijnen; 29% van Area C is onder

strenge voorwaarden toegankelijk en minder dan 1% van het gebied mogen de Palestijnen gebruiken voor bebouwing en exploitatie. Dit betekent dat zo'n 150.000 Palestijnen die in Area C wonen vrijwel geen mogelijkheid hebben om bijvoorbeeld aan een bouwvergunning te komen[1].

Aanduiding voor Israëlisch dat zij een area A naderen die onder Palestijns bestuur staat

[1] Onderdeel van de Oslo akkoorden die in 1995 zijn afgesloten is dat de Westbank verdeeld is in drie Area's.
Area A: 3% van het land : de Palestijnse Autoriteit is verantwoordelijk voor de veiligheid en het civiele bestuur (steden als Ramallah, Nablus,Qalqilia,)
Area B : 20-24 %: PA verantwoordelijk voor civiele bestuur, gedeelde verantwoordelijk over veiligheid
Area C: 73% onder Israelische civiel bestuur en veiligheid

Zoals het grote aantal industriële en agrarische bedrijven in de nederzettingen laat zien, biedt dit gebied bijzonder veel "profitable economic opportunities". Het gebied is daarom van kritieke waarde om de Palestijnse private sector te laten groeien. De voorwaarde is wel dat de door Israël opgelegde restricties in Area C worden opgeheven.

In cijfers uitgedrukt is de verslechterde economische positie duidelijk zichtbaar. Het werkloosheidscijfer ligt rond de 25%. Volgens de cijfers uit het ILO rapport uit 2013 [2]lag in 2012 het reëel nationaal inkomen per hoofd van de bevolking voor de Westelijke Jordaanoever en de Gaza samen op hetzelfde niveau als dat van 1999: rond de $ 1700. Waarbij de Westelijke Jordaanoever het met $ 2100 een stuk beter doet dan de Gaza $ 1075 per hoofd.

De gevolgen van stagnerende economie zijn terug te zien in het verzwakking van de arbeidsmarkt. In 2012 bestond de beroepsbevolking uit meer dan 1,1 miljoen personen. De participatiegraad is echter niet meer dan ongeveer 44%. Dit is vooral te wijten aan de lage participatiegraad van vrouwen dat in 2012 rond de 17,5 % lag, tegenover 69,1 % voor mannen. De positie van vrouwen is slecht, maar ook niet afwijkend van de positie van vrouwen in Jordanië bijvoorbeeld. Het aandeel van werkende vrouwen blijft laag ondanks een sterke stijging in het opleidingsniveau van vrouwen. Op dit moment overstijgt het aantal meisjes dat zich aanmeldt voor secundair en hoger onderwijs dat van jongens. Kanttekening hierbij is, dat Palestijnse jongens als het even kan mogen gaan studeren in het Westen, waar het niveau van het onderwijs hoger ligt dan in de Palestina zelf. Hierdoor geven werkgevers relatief goedgeschoolde vrouwen geen kans, zeker niet als ze ook nog getrouwd zijn. Desalniettemin is Palestina op veel vlakken vooruitstrevender dan andere Arabische landen, al is eerwraak in de rurale gebieden een groot probleem.

De afgelopen jaren steeg ook het aantal werklozen. In 2011 lag het percentage nog op 21% , nu ligt dat percentage volgens het Ministerie van Arbeid op 25% wat in reële cijfers neerkomt op zo'n 250.000 werklozen. De werkgelegenheidsproblemen treffen vooral jongeren en vrouwen. Slechts 9,5% van de vrouwen van 15 – 24 jaar neemt deel aan het arbeidsproces, tegenover 49% van de jonge mannen van dezelfde leeftijd. In werkloosheidscijfers uitgedrukt was in 2012 ruim 62% van de jonge vrouwen werkloos, tegenover 34,5% van de jonge mannen. De situatie is in 2013 er niet veel beter op geworden.

Ongeveer driekwart van de jongeren die buiten de beroepsbevolking valt volgt een opleiding. Bijna 20% van de jongeren, waaronder ruim 31% jonge vrouwen, heeft geen werk en volgt geen opleiding.
Deze cijfers zijn gemiddelden. Sommige specifieke gebieden, zoals de Gaza en Oost-Jeruzalem, laten meer dramatische cijfers zien.

De situatie in de vluchtelingenkampen is eveneens schrijnend. Tijdens onze reis brengen we een bezoek aan vluchtelingenkamp Jalazone bij Ramallah en spreken we met de Voorzitter van de commissie die de dagelijkse leiding heeft in het kamp, de heer Hussein Elayyan. Hij is voormalig vakbondsleider en vertelt over het ontstaan van het kamp, dat in 1949 door de Rode Halve Maan is opgezet voor verdreven Palestijnen uit Israëlische gebieden. In 1950 nam de VN het gezag over.

[2] The situation of workers of the occupied Arab territories, Report of the Director General Appendix, International Labour Conference, 102nd Session , 2013. Pag 17

Het kamp biedt plaats aan ongeveer 2.000 inwoners, maar inmiddels ligt het daadwerkelijke aantal bewoners op 15.000. Nieuwe generaties hebben de middelen niet om huizen voor zichzelf te bouwen, dus gezinnen blijven bij elkaar in huis wonen. Zoveel mensen op een klein oppervlak heeft nadelige gevolgen voor de sociale structuur en veroorzaakt spanningen.

De voorzieningen worden door UNRWA in stand gehouden met geld uit Arabische landen, maar het voorzieningenniveau is slechts toereikend voor 10% van de inwoners. In het kamp is vrijwel geen werk, ook niet voor geschoolde arbeiders. De werkloosheid is dan ook enorm, zo'n 44% van de jongeren zit zonder baan. Arbeiders uit het kamp vinden net als veel andere Palestijnen wel werk in Israël of de nederzettingen. Hoe bedreigend en onveilig de situatie is voor Palestijnen schetst de heer Elayyan met een verhaal over de zoon van een collega uit de commissie. Deze zoon werd onlangs door Israëlische soldaten doodgeschoten tijdens zijn werk als wegwerker. Er wordt geprobeerd de zaak voor de rechter te krijgen, maar omdat het volgens de Israëlische autoriteiten om een militaire aangelegenheid gaat, kan de zaak niet voorkomen. Er is ook geen verklaring afgegeven waarom de jongeman werd doodgeschoten. In plaats daarvan is zijn broer opgepakt om hem onder druk te zetten en hem te laten bekennen dat zijn broer terroristische plannen had.

Gezondheidscentrum van de UNWRA in het vluchtelingenkamp Jalazone
Inzet: Hussein Elayyan, voorzitter van de commissie die de dagelijkse leiding heeft in het kamp.

Positie arbeiders en vakbonden

De uitbreiding van nederzettingen en de Muur hebben veel impact op het dagelijks leven en de positie van de Palestijnen. Het voorzien in hun levensonderhoud wordt bedreigd doordat hun bewegingsvrijheid is ingeperkt. Mogelijkheden tot scholing en werkgelegenheid worden beperkt. Verder zorgen geweldsincidenten vanuit de nederzettingen voor angst en spanningen.

Ondertussen zorgt de economische situatie ervoor dat Palestijnen zichzelf gedwongen zien om werk te zoeken in Israël en de nederzettingen. Israëlische werkgevers hebben ook een sterke voorkeur voor Palestijnse arbeiders boven migranten, maar zij worden gehinderd door quota's. In de loop der jaren zijn de quota's weliswaar opgehoogd, maar restricties (een arbeider moet minimaal 26 jaar zijn en getrouwd met kinderen) en vanwege onvoorspelbare veiligheidsmaatregelen, blijft de beschikbare arbeidskracht onderbenut omdat Palestijnse arbeiders geen werkvergunning krijgen van de Israëlische autoriteiten. Verder veroorzaakt de behandeling van Palestijnse arbeiders bij de checkpoints spanningen.

Bij een bezoek aan het checkpoint van Qalqilya krijgen we een indruk van de situatie. Bij de grensovergang worden de arbeiders via poortjes door een enorm hekwerk geleid onder toeziend oog van Israëlische militairen die het gebied vanuit een wachttoren in de gaten houden. Hoe de procedure precies verloopt hebben we niet gezien, maar de checkpoint als geheel heeft een intimiderende uitstraling. E zijn vrijwel geen sanitaire voorzieningen voor de duizenden arbeiders die dagelijks de grens passeren. De PGFTU heeft er een kantoortje waar arbeiders terecht kunnen met vragen en klachten. In het geleide looppad naar de doorgang hangen grote borden waar elementaire werknemersrechten worden toegelicht.

Overgang van Qalqilya naar Israël

Het werk in de nederzettingen is grotendeels ongereguleerd en misbruik van werknemers vindt er op grote schaal plaats. Toch werken duizenden Palestijnen in de nederzettingen bij gebrek aan werk op de Westelijke Jordaanoever, inclusief Oost-Jerusalem. Ondanks inspanningen van vakbonden, blijven Palestijnse arbeiders moeilijkheden ondervinden bij het aankaarten van schendingen van hun rechten. Een van de problemen zijn de maatregelen die worden genomen tegen arbeiders die zich organiseren of juridische stappen ondernemen tegen werkgevers. Documenten die de arbeidsrelatie tussen de werkgever en werknemer aantonen worden achtergehouden, wat het moeilijk maakt om een zaak aan te spannen en wat ook gevolgen heeft voor vergoedingen en aanspraak op sociale voorzieningen.

Volgens de Israëlische autoriteiten was in maart 2013 het quotum vastgesteld op 47.350 vergunningen om in Israël te werken en daarbovenop gold een quotum van 22.955 werkvergunningen voor de nederzettingen. Volgens onderzoek van het ILO[3] is er echter een discrepantie tussen de vastgestelde quota en de daadwerkelijk afgegeven werkvergunningen. Daarnaast is er nog een verschil tussen het aantal afgegeven vergunningen en het aantal Palestijnen dat over de grens werkt. Van de 83.000 Palestijnse arbeiders in Israël en de nederzettingen, werkt ongeveer een kwart zonder vergunning. Hoewel dat betekent dat zij illegaal de grens passeren, nemen ze de bijkomende risico's voor lief omdat de lonen in Israël hoger zijn of omdat er in Palestina geen werk is. Het gemiddelde loon van Palestijnse arbeiders in Israël of in de nederzettingen is meer dan het dubbele ten opzichte van het salaris in de private sector op de Westelijke Jordaanoever. Het salaris in Gaza is gemiddeld nog eens 43% lager dan in de Westelijke Jordaanoever. Bovendien verdienen vrouwen op de Westelijke Jordaanoever nog eens 77% minder salaris dan mannen, volgens het ILO rapport[4]

Pogingen van het Ministerie van Arbeid om de leeftijdsgrens naar beneden aan te passen en via werkgevers meer werkvergunningen af te dwingen hebben nergens toe geleid. Israëlische werkgevers proberen rechtstreeks via het Ministerie van Arbeid aan Palestijnse arbeiders te komen. Tijdens ons bezoek wordt onze gesprekspartner gebeld door een Israëlische werkgever die aangeeft de volgende dag 30 arbeiders nodig te hebben en die het Ministerie vraagt om hulp om deze mensen te regelen. Meer dan een lijst met namen doorgeven kunnen de Palestijnse autoriteiten niet doen. Bij de checkpoint zal de volgende dag worden beslist wie wel en wie niet de grens over mag.

Op 9 oktober 2012 heeft de Palestijnse Autoriteit een minimumloon ingesteld van 1450 shekel per maand, (is ongeveer 300 euro), 65 shekel per dag en 8,5 shekel per uur. Behalve het feit dat dit nog onvoldoende is om Palestijnse arbeiders ervan te weerhouden om in Israël of in de nederzettingen te werken, wordt het minimumloon lang niet altijd uitbetaald. Zeker in de sectoren waar veel vrouwen werkzaam zijn, zoals in de textielindustrie of in de zorg, ligt het salaris veelal onder het minimumloon. Daarnaast vormen lange werkdagen en het gebrek aan sociale zekerheid de belangrijkste problemen waar Palestijnse arbeiders tegenaan lopen. Uit angst om hun baan te verliezen durven individuele medewerkers niet voor hun rechten op te komen. Op het Ministerie van Arbeid heeft deze problematiek de aandacht en er wordt druk uitgeoefend. Het dilemma waar het ministerie tegenaan zegt te lopen is dat het zwaarste pressiemiddel, dreiging met sluiting, baanverlies betekent.

[3] Zie het ILO rapport " the situation of workers in the occupied Arab territories 2013" pag 11
[4] Zie het ILO rapport "the situation of workers in the occupied Arab territories 2013. Pag 21

Palestijnse arbeiders die in Israël werken, vallen onder de Israëlische arbeidswetten en collectieve afspraken. Eveneens in oktober 2012 werd het minimum loon in Israël verhoogd naar 4300 shekel per maand (ongeveer 900 euro) . Helaas moet er op toegezien worden dat de Palestijnen daadwerkelijk terug kunnen vallen op deze wettelijke afspraken. Hier is een belangrijke tol weggelegd voor zowel de Palestijnse als Israëlische vakbonden. Het beleid van Histadrut, de Israëlische federatie van vakbonden, is om ook Palestijnse arbeiders bij te staan in zaken tegen de werkgevers. Dit wordt in ons gesprek bij het Ministerie van Arbeid ook bevestigd. De rechten van arbeiders in Israëlische dienst in Israël zelf worden vertegenwoordigd door partijen waarde Palestijnse Autoriteit ook mee samenwerkt. In de paragraaf over Kav LaOved wordt hier op teruggekomen.

PGFTU

De grootste federatie van vakbonden, de Palestinian General Federation of Trade Unions (PGFTU) heeft zich in de afgelopen tien jaar steeds verder ontwikkeld als een professionele vakbond. De federatie staat onder leiding van Shaher Sa'ed en de federatie telt bij elkaar zo'n 140.000 leden. De PGFTU steunt acties van vakbonden zoals de recente staking van het UNRWA personeel en ijvert voor betaling van het minimumloon. Bijvoorbeeld voor vrouwen in de kinderopvang, die binnenkort een eigen vakbond zullen oprichten.

Ontvangst bij de PGFTU met in het midden General Secretary Shaher Sa`ed

Naast naleving van bestaande afspraken en wetten, zoals het minimumloon, heeft de PGFTU zich als doel gesteld om de komende jaren een sociaal vangnet op te bouwen voor onder andere een zwangerschapsverlofregeling en een arbeidsongevallenverzekering. Dat is nu in het geheel afwezig. Daarnaast is het opzetten van een systeem voor de oudedagsvoorziening een speerpunt.

Illustratief voor de grote druk waaronder Palestijnse werknemers leven is het feit dat zich 70.000 Palestijnen meldden voor 20.000 arbeidsplaatsen in Qatar, om daar te werken in de bouw en andere sectoren. De PGFTU wijst de Palestijnse autoriteit op het feit dat het hier om zeer slecht betaald en gevaarlijk werk gaat en eist dat de Palestijnse autoriteit de Palestijnse werknemers beschermt.
Ten aanzien van de oplossing van het conflict met Israël houdt de bond vast aan het idee van de tweestatenoplossing. De PGFTU roept op om niet te investeren in Israëlische settlements en steunt economische maatregelen zoals het terugtrekken van investeringen uit de nederzettingen, omdat ze een obstakel zijn voor de vredesonderhandelingen. Steeds meer Palestijnen werken in de nederzettingen, waar ze geen minimumloon krijgen en lange uren maken. Waar zelfs kinderarbeid voorkomt. De PGFTU is hier tegen, maar ziet dat er geen alternatieven zijn. Om sancties en een algemene boycot van Israël en van de Histadrut vraagt de PGFTU niet.

Ten aanzien van de samenwerking met de Histadrut neemt de PGFTU een pragmatische houding aan middels een samenwerkingsverband. In 2008 kreeg die samenwerking een nieuwe impuls met de overeenkomst over de rechten van Palestijnse arbeiders in Israëlische dienst. De belangrijkste punten uit deze overeenkomst zijn afspraken over de afdracht van lidmaatschapsgelden en bijdragen voor juridische hulp die Histadrut al sinds 1993 heeft geïnd van Palestijnse arbeiders. De PGFTU heeft volledige zeggenschap over de besteding van deze gelden. In de toekomst zal minimaal 50% van de lidmaatschapsgelden van Palestijnse arbeiders in dienst van Israëlische werkgevers worden overgedragen aan de PGFTU. Hiermee kunnen beide organisaties de leden bijstaan met rechtshulp en andere vakbondsdiensten. Door de bezetting blijft de relatie volgens PGFTU ongelijkwaardig van aard.

Thema Water

Het Europees burgerinitiatief “water is een mensenrecht”, eist een vrije toegang tot drinkwater en wil privatisering van waterbedrijven voorkomen. Water is een belangrijk twistpunt in de regio vandaar dat het één van de thema’s van het werkbezoek is. De delegatie brengt op de tweede dag van onze reis een bezoek aan de Jerusalem Water Undertaking. JWU is het Palestijnse waterbedrijf voor het district Ramallah/Al-Bireh.

Kaderleden van de Jerusalem waterbond met de delegatie voor het JWU hoofdkantoor in Ramallah

Wij krijgen een presentatie over de waterproblematiek in de Palestijnse gebieden. De informatie is gebaseerd op rapporten van de VN en andere onafhankelijke instellingen [5]. Allereerst wordt een mythe uit de wereld geholpen, namelijk de aanname dat de Palestijnse gebieden droog en dor zijn en dat er van nature bijna geen water voor komt. De jaarlijkse regenval komt overeen met die in Berlijn en komt in de buurt bij die in Londen. Daarnaast zijn er voldoende ondergrondse voorraden.

Het watertekort is volgens de JWU een rechtstreeks gevolg van de Israëlische waterpolitiek. Israël beheert de waterbronnen en heeft daarmee controle over toegang tot één van de belangrijkste levensvoorwaarde. De Palestijnen hebben ook geen toegang tot de Jordaan en het is hen niet toegestaan zelf waterbronnen aan te boren.

[5] Amnesty International: troubled waters- palestinians denied fair access to water, 2009
Al Haq: Water for one people only, 2013

Daarnaast ontrekt Israël 86% van het grondwater van onder de Westelijke Jordaanoever voor eigen gebruik, aldus VN onderzoek. Het gemiddelde waterverbruik van de Israëliërs ligt vier tot zes keer hoger dan dat van de Palestijnen. Vanwege de landbouwirrigatie komt het waterverbruik in de nederzettingen neer op een derde van het totaalverbruik van 2,6 miljoen Palestijnen. Er zijn organisaties, zoals Amnesty International, die becijferen dat het waterverbruik van de 450.000 kolonisten even hoog is als dat van alle Palestijnen op de Westelijke Jordaanoever.

Daar komt nog bij dat 70% van de Palestijnen die in de gebieden wonen die onder volledige Israëlische controle vallen (Area C) geen aansluiting heeft op het waternetwerk. Deze mensen krijgen hun water via vrachtwagens aangeleverd en betalen daar 400% meer voor dan degenen die wel op het waternetwerk zijn aangesloten.

De situatie in Gaza is echter nog vele malen schrijnender en verontrustender. Naar verwachting is daar binnen twee jaar geen schoon drinkwater meer voorradig. Er zijn dringend maatregelen nodig om te voorkomen dat de bevolking zonder drinkwater komt te zitten. Vanwege de Israëlische blokkade komen er geen spullen het gebied in die nodig zijn om water te zuiveren. Bovendien is het in feite al te laat om een zuiveringsinstallatie te bouwen, aangezien de bouw vele jaren zal gaan kosten.

De waterinfrastructuur op de Westelijke Jordaanoever is echter ook ontoereikend. Slechts 31% van de bevolking op de Westelijke Jordaanoever is aangesloten op riolering. Ook de behandeling van afvalwater is onder de maat omdat Israël niet instemt met de bouw van waterzuiveringsinstallaties en riolering.

Het probleem waar JWU en andere waterbeheerders op de Westelijke Jordaanoever tegenaan lopen is dat er overeenstemming nodig is binnen het Israeli–Palestinian Joint Water Committee voor ontwikkeling van de waterinfrastructuur. Zo heeft Israël haar veto uitgesproken over alle voorstellen om nieuwe waterbronnen aan te boren. Maar zelfs als er wel wordt ingestemd met Palestijnse voorstellen, is het nog maar de vraag of ze kunnen worden uitgevoerd. Om te bouwen in bepaalde gebieden zijn immers aanvullende vergunningen nodig die meestal niet worden afgegeven.

Het enige dat de JWU kan doen is behouden wat er aan toegang tot watervoorraden is en te investeren in kwaliteit van het water. Om deze problematiek het hoofd te bieden is er sterke behoefte aan uitwisseling van kennis. JWU is van mening dat ze veel kunnen leren van Nederlandse bedrijven, maar dat ze zelf ook wat hebben te bieden. Het waterbedrijf presteert namelijk erg goed op het gebied van waterkwaliteit, niet alleen in vergelijking met andere waterbeheerders in de Palestijnse gebieden, maar ook in vergelijking met andere Arabische landen.

JWU is niet de enige die hoopt op Nederlandse samenwerking, ook de aangeschoven vakbond voor waterbedrijven ziet graag een uitwisseling van kennis en ervaring met vakbondscollega's van de FNV. De bond is nog maar kort geleden opgericht en het eerste succes is al behaald. Bij een reorganisatie van de JWU dreigde er ontslag voor een aantal medewerkers. Acties van de vakbond hebben er voor gezorgd dat uiteindelijk niemand de laan werd uitgestuurd.

Thema Zorg

Op het hoofdkantoor van de PGFTU in Nablus worden we ontvangen door Shaher Sa'ed, voorzitter van de deze bond. Hij bevestigt de verhalen die we eerder dit bezoek hoorden over de positie van de Palestijnse arbeiders, zowel in Israëlische als in Palestijnse dienst. Hoewel er afspraken zijn over minimum loon, hebben werknemers te maken met werkgevers die zich daar niet aan houden. Een groep die het hardst wordt getroffen zijn de vrouwelijke medewerkers. Hoewel goed opgeleid werken ze vaak voor een fractie van het minimumloon. Vooral in de textielindustrie en de kinderopvang is de situatie schrijnend.

Er is op dat vlak dus nog veel werk te verzetten. Toch heeft de PGFTU een nieuw doel voor de komende jaren. Er is in Palestina geen sociaal vangnet of oudedagsvoorziening, maar onlangs is er wel een nationaal akkoord afgesloten om dat op te bouwen. We bespreken de mogelijkheden van kennisuitwisseling met betrekking tot mogelijkheden die er zijn van sociale voorzieningen.

Een deel van de delegatie spreekt vervolgens met enkele vertegenwoordigers van de Public Service Union van Husain Al-Foqahaa en Layali Sha'ar. Al spoedig blijkt dat de PSU geen zusterbond van Abvakabo FNV is. In de Engelse vertaling is wat zij diensten voor het publiek noemen, zoals beveiliging, winkels, schoonmaak, administratieve beroepen e.d. vertaald in Public Service Union. Feitelijk zijn zij een Service Union, die aangesloten moet zijn bij een andere internationale federatie (UNI) dan Public Services International (PSI). Zij hebben ongeveer 20.000 leden. Het grootste probleem vormt voor hen de lage salarissen die ver onder het minimum liggen (ongeveer 100 euro per maand). Vanwege de hoge werkloosheid ligt er een voordurende druk op de salarissen. Arbo-regels worden niet nageleefd. Omdat de leden veel lange dagen moeten maken is het erg lastig om vakbondsbijeenkomsten te plannen. Facebook is voor hen een heel belangrijk instrument geworden, dat veelvuldig wordt gebruikt.

Het volgende gesprek dat we hebben is met afgevaardigden van onze zusterbond in de zorgsector, de Health Services Union. De problematiek waar zij mee te maken hebben is deels van andere aard dan hier, maar er zijn toch ook veel overeenkomsten. Een van de moeilijkheden is de conflictsituatie met Israel. Op de Westbank heeft de HSU ongeveer 2850 leden en een organisatiegraad van 40%, maar in de Gaza is het erg moeilijk om zorgmedewerkers te bereiken. Dat is fysiek uitsluitend mogelijk met een omweg via Jordanië en Egypte. Het is Palestijnen namelijk niet toegestaan vrij door Israël te reizen. Daarnaast is het lidmaatschap voor veel mensen te duur en hebben zij teveel andere zorgen aan hun hoofd om actief te worden voor de vakbond.

Gesprek met leden van de PGFTU Health Service Union

De problemen waar de HSU mee te maken krijgt worden echter niet alleen maar veroorzaakt door het conflict met Israël. Een aanzienlijk deel van de ziekenhuizen is private handen, deels gefinancierd met geld uit de Golfstaten. Ondanks deze geldstromen worden medewerkers – en vooral de vrouwelijke medewerkers - onderbetaald.

Maar er zijn ook positieve voorbeelden. De laatste dag van ons verblijf bezoeken we het Saint Luke's Hospital in Nablus. Een ziekenhuis dat al sinds 1890 bestaat. Het ziekenhuis heeft een turbulent verleden en is meerdere malen gesloten geweest wegens geldgebrek. De laatste keer was in 2008, toen ging het ziekenhuis ging voor twee maanden dicht. In aanloop naar de sluiting had het personeel flink wat salaris ingeleverd in een poging het ziekenhuis open te houden. De medewerkers hadden de belofte gekregen dat als er weer geld was, het achterstallige salaris zou worden uitbetaald. Aan die afspraak heeft het ziekenhuis zich ook gehouden toen een voormalige apotheker financiering vond om het ziekenhuis weer te openen. De financieringsbronnen komen van de patiënten, de overheid en schenkingen. Zij gaan er ieder jaar 2% in loon op vooruit en hebben sinds het inleveren van salaris ruim 25% meer koopkracht. Dit is volgens de medewerkers een goede weergave van de verhouding tussen medewerkers en directie. Er is veel vertrouwen in elkaar en de werkgever komt na wat hij belooft. En met 48 bedden en 45 verpleegsters kunnen de patiënten op de beste zorg in de regio rekenen. We bezochten de kraamafdeling, die eenvoudig was, maar wel van alle benodigde spullen voorzien.

Op bezoek bij een collega verloskunde in St Luke's Hospital Nablus

Thema Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

Een van de thema's van het werkbezoek aan Israël en de Palestijnse gebieden is maatschappelijk verantwoord ondernemen. Vanuit de vakbond gezien betekent dat in de eerste plaats duurzame arbeidsverhoudingen tussen werkgever en werknemer en kwaliteit van werk. In internationaal verband betekent Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (IMVO) ook dat van bedrijven wordt verwacht dat zij zich houden aan de OECD Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en aan de UN Guiding Principles for Business and Human Rights. Deze laatste principes, die in 2011 zijn aangenomen door de Mensenrechten Raad van de VN, maken bedrijven er zelf voor verantwoordelijk dat zij de mensenrechten van anderen respecteren. In het geval van de Palestijnse gebieden en Israël ontkom je dan niet aan het vraagstuk rondom investeringen in de Israëlische nederzettingen.

De VN ziet de nederzettingen als een overtreding van Artikel 49 van het Vierde Verdrag van Genève uit 1949, waarin een verbod is vastgelegd voor een bezettingsmacht om burgerbevolking over te brengen naar bezet gebied. Ook het Internationaal Strafhof, de ondertekenaars van het Vierde Verdrag van Genève, het Internationaal Comité van het Rode Kruis en de VN Veiligheidsraad zijn van mening dat de nederzettingen in strijd zijn met het internationaal recht. Ook de internationale vakbeweging is van mening dat de nederzettingen en de Muur, die grotendeels op Palestijns grondgebied staat, in strijd zijn met het internationaal recht, zoals is besloten tijdens het Congres van het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV) in 2010 in Vancouver.

De vraag hoe er wel op een goede manier geïnvesteerd kan worden in de Palestijnse gebieden is niet eenvoudig te beantwoorden. Ook niet door het Ministerie van Arbeid, waar we deze vraag voorleggen aan Asef Siad, plaatsvervanger van de minister. Hij stelt dat zijn belang vooral is gericht op het aan het werk helpen van mensen. Er zijn verschillende werkgelegenheidsprojecten en –fondsen, maar dat is niet het soort investering waar wij op doelen. We worden verwezen naar het Ministerie van Economische Zaken.

Daar hebben we geen afspraak, maar we hebben wel een ontmoeting met Wesam Ahmad van de Palestijnse mensenrechtenorganisatie Al-Haq. Deze organisatie ontving in 2009 samen met hun Israëlische zusterorganisatie B'Tselem de Geuzenpenning voor hun inspanningen om mensenrechtenschendingen in Israël en de Palestijnse gebieden aan de kaak te stellen. Ook de heer Ahmad heeft geen pasklaar antwoord, maar hij wil de zaak wat breder trekken. Volgens hem maakt het vraagstuk over investeren in de nederzettingen deel uit van een algemene maatschappelijke discussie over zaken doen en mensenrechten.

Wesam Ahmad zou graag zien dat bedrijven en instellingen omstreden investeringsplannen toetsen bij een ethische commissie. Een dergelijke toetsing doet het Pensioenfonds voor Zorg en Welzijn bijvoorbeeld. Ten aanzien van investeringen in Israëlische nederzettingen is hij van mening dat de kernvraag die bedrijven zich moeten stellen is: willen ze verantwoordelijkheid dragen voor de instandhouding van een situatie die als een schending van het internationaal recht wordt beschouwd? Of kiezen ze ervoor niet te investeren en daarmee een bijdrage leveren aan beëindiging van deze situatie?

Democracy and Workers' Rights Center

Op het kantoor van Democracy and Workers' Rights Center (DWRC) spreken we met enkele vertegenwoordigers van bonden die zijn aangesloten bij de Federation of Independent & Democratic Trade Unions & Workers' Committees in Palestine. Het gaat om bonden in uiteenlopende sectoren, zoals gezondheidszorg, kinderopvang, overheid, post en elektriciteitsbedrijven.

De federatie van onafhankelijke bonden is in 2007 opgericht als tegenhanger van de PGFTU. De reden hiervoor was om als onafhankelijke vakbond nationale issues aan te kaarten. Hieruit spreekt ook de kritiek op de PGFTU die volgens de onafhankelijke federatie teveel beïnvloed wordt door de leidende politieke partij, de Fatah.

Sinds 2011 heeft de federatie verschillende campagnes gevoerd in de kinderopvang en onder de postbezorgers. Met name de situatie in de kinderopvang is dramatisch. Zoals in andere gesprekken duidelijk werd worden de medewerksters in de kinderopvang ernstig onderbetaald. Als er om meer loon wordt gevraagd dreigt ontslag. De zwakke positie van de medewerksters is mede te wijten aan de publieke opinie ten aanzien van kinderopvang. De algemene opvatting is dat vrouwen voor de familie horen te zorgen en als zij moeten werken, horen ze binnen de familie voor opvang van de kinderen te zorgen. Daarnaast ziet men niet dat kinderopvang een belangrijke rol kan spelen in de ontwikkeling van het kind en dient als voorbereiding op school.
De overheid heeft beloofd het slaris aan te vullen tot het minimumloon, maar doet dat niet volgens de onafhankelijke bonden.

Bij het voeren van campagnes ervaart de federatie veel moeilijkheden bij het organiseren van arbeiders. Tot directe succes hebben de campagnes niet geleid. De campagnes hebben in ieder geval als gevolg dat de federatie als gesprekspartner wordt erkend door de overheid en werkgevers.

Kav LaOved

Op de laatste dag van ons bezoek gaat een deel van de delegatie op bezoek bij hen in Tel Aviv. Wij spreken met oprichtster Hanna Zohar, en de coördinatoren Ala Khatib en Abed Dari.
Kav LaOved (Workers Hotline) is een Israelische NGO die sinds 1991 bestaat. Zij richt zich op de bescherming van werknemersrechten in Israël en Palestina. In de praktijk zijn dit vooral migranten, en Palestijnen. Daartoe organiseert zij in vakbondsgebouwtjes spreekuren waar arbeiders naar toe kunnen komen om navraag te doen over hun arbeidsrechten of waar zij klachten kunnen indienen over het niet naleven van arbeidsovereenkomsten.

Formeel is dit een taak die de Histadrut op zich zou moeten nemen, maar in de praktijk komt hier niets van terecht is de kritiek van Kav LaOved op de Histadrut.
Reden van ons bezoek is een project dat Kav LaOved ontwikkeld heeft voor de regio Jericho . Abvakabo FNV is gevraagd dit te financieren

Het project richt zich op ambtenaren die bij het ministerie van Arbeid werken in Jericho. Zij krijgen vaak te maken met Palestijnen die in de nederzettingen of Israël werken en die zich beklagen over uitbuiting. De ambtenaren moeten om zo'n klacht te kunnen oplossen contact leggen met hun Israelische collega's. Deze weten precies hoe het Israelische arbeidsrecht in elkaar zit. De Palestijnse ambtenaren hebben daarbij een informatie achterstand . Het project voorziet in scholing door Kav LaOved , waardoor verwacht wordt dat zij betere voorlichting aan arbeiders kunnen geven. Tegelijkertijd wordt ook voorlichtingsmateriaal gemaakt voor Palestijnse arbeiders zodat zij vooraf informatie kunnen krijgen bij het ministerie over wat precies hun rechten zijn.

Wij zijn onder de indruk van het werk dat Kav LaOved verzet en hebben er het volste vertrouwen in dat het project goed uitgevoerd gaat worden.

Een deel van de delegatie brengt in Tel Aviv een bezoek aan het Dana kinderziekenhuis, waar op de afdeling oncologie, naast kinderen uit Israël en andere landen ook Palestijnse kinderen worden verpleegd.

Histadrut

De voorzitter van de Histadrut was niet beschikbaar voor een ontmoeting en ook de internationaal adviseur moest om persoonlijke redenen verstek laten gaan. Wel brengen we op de laatste dag van onze reis in Tel Aviv een bezoek aan UCAPSE, de publieke sectorbond van de Histadrut. We spreken met internationaal secretaris Motti Geller. Hij heeft een andere opvatting over het idee van desinvesteren, wat hij als boycotten beschouwt. De heer Geller verklaart dat de Histadrut geen eenduidig standpunt heeft ten aanzien van investeringen in Israëlische nederzettingen. Daarvoor zijn er volgens hem binnen de vakbond teveel uiteenlopende politieke opvattingen.
Wat hij er wel over kan zeggen is dat Histadrut voor de belangen van arbeiders opkomt en dat juist zij de dupe worden van een desinvesteringsbeleid. Er zullen banen verloren gaan die voornamelijk worden ingevuld door Palestijnen. Omdat er in de Palestijnse gebieden onvoldoende werkgelegenheid is zullen deze Palestijnse arbeiders langdurig zonder werk komen te zitten. Hoe meer nederzettingen hoe beter is dan de conclusie.

Tijdens ons korte bezoek schets hij ook de huidige economische situatie in Israël en de positie van de arbeiders en vakbonden.

Tot begin vorig jaar leek de economische situatie stabiel, maar nu lijkt ook Israël door de crisis te zijn getroffen. Na de verkiezingen in januari 2013 werd de nieuwe regering met een begrotingstekort geconfronteerd, met bezuinigingsmaatregelen en belastingverhogingen als gevolg. Met name de lonen en de sociale voorzieningen staan nu onder druk.

Ondanks afspraken over loonsverhoging in de publieke sector heeft de overheid in overleg met Histadrut de lonen tijdelijk bevroren. Daarnaast zorgt een BTW verhoging tot verdere koopkrachtachteruitgang. Sowieso blijft het loon achter ten opzichte van de OESO landen. Het gemiddelde salaris is 20% procent lager dan het OESO gemiddelde en 30% lager in vergelijking met West-Europese landen. Overigens is de productiviteit ook veel lager, wat vooral te maken heeft met gebrek aan financiële middelen om het productieproces te verbeteren.

De lonen voor vakbondsleden zijn overigens hoger dan die van ongeorganiseerde arbeiders. Ongeveer 33% van de arbeiders zijn georganiseerd in vakbonden. 90% is lid van Histadrut. De laatste jaar is er weer een ledengroei te zien: in 2013 sloten 26.000 mensen zich aan bij Histadrut. Het totale ledenaantal van Histadrut is 750.000 en het aantal leden van UCAPSE is 250.000.

De verwachting is dat de economische krimp en de fiscale maatregelen de komende jaren zullen leiden tot stijgende werkloosheid, met name in de private sector. In de publieke sector zal vooral sprake zijn van een vacature stop.

Vooralsnog hebben de begrotingsmaatregelen nog niet tot sociale onrust geleid, maar Israël staat nog maar aan het begin van dit proces.

Conclusies en aanbevelingen

De doelstellingen van het bezoek waren:

- Kennis te nemen van de algemene situatie op de Westelijke Jordaanoever;
- Een indruk te krijgen van de situatie van Palestijnse werknemers, zowel van degenen die in Israël of in de nederzettingen werken, als de werknemers in Palestijns gebied;
- Informatie vergaren over activiteiten van Nederlandse bedrijven op de Westelijke Jordaanoever;
- Te bezien of er aanleiding is om het FNV beleid ten aanzien van het Midden Oosten en het MVO-beleid van de FNV in deze regio, aan te vullen of te verdiepen;
- De contacten met de Palestijnse vakbeweging, en met name met de PGFTU en de vakbonden in de publieke sector, aan te halen. En te zien welke rol deze speelt bij de verdediging van de rechten en belangen van Palestijnse werknemers;
- Te zien of het mogelijk is in de water- of gezondheidssector tot projectsamenwerking te komen met Palestijnse vakbonden.

A) De delegatie heeft in de korte tijdsspanne dat het bezoek geduurd heeft, van maandagavond tot donderdagmiddag , een goed beeld gekregen over hoe de Palestijnen in de dagelijkse praktijk geconfronteerd worden met het leven onder een bezetting zoals: de verdeling van het gebied in drie veiligheid area's, een gebrekkige infrastructuur in vergelijking tot Israël , het water tekort, de enorme werkloosheid, geen vrije doorgang naar eigen grond, de controle van Israël over de grenzen waardoor economische ontwikkeling onmogelijk wordt gemaakt, de beperkingen in bewegingsvrijheid, de uitbuiting van werknemers.

B) Het was het eerste " officiële" bezoek van FNV en Abvakabo FNV aan Palestina. Dit feit werd uiteraard zeer gewaardeerd door al onze gesprekspartners. Het bezoek heeft daardoor zeker bijgedragen aan het aanhalen van de contacten tussen FNV en PGFTU en Abvakabo FNV en de sectorale zusterbonden.

C) Het heeft daarnaast geleid tot contacten met NGO's, zoals Al-HAQ , Democracy and Workers Rights Center en Kav LaOved.

D) Het bezoek aan Jerusalem Water Undertaking en haar " in house" vakbond biedt goede mogelijkheden om tot concrete samenwerking te komen tussen onze leden in de watersector en die van JWU.

E) De gesprekken met de gezondheidszorgbond (health service union) en het bezoek aan het St Luke's Hospital in Nablus heeft vooralsnog niet geleid tot een concreet plan hoe de banden tussen elkaars leden aangehaald kunnen worden

F) Het gesprek met Kav LaOved heeft geleid tot de conclusie, dat het project dat zij met financiering van het solidariteitsfonds van Abvakabo FNV gaan uitvoeren om ambtenaren van het ministerie van Arbeid in Jericho en Palestijnse werknemers te scholen over Israëlisch arbeidsrecht , doorgang kan vinden. Op een goede samenwerking met de PGFTU zal worden toegezien.

G) De ontvangst bij de Nederlandse vertegenwoordiging heeft de nodige aanvullende politieke en sociaaleconomische informatie opgeleverd. Het feit dat PGFTU voorzitter Sa`ed geen permit kreeg om bij het diner in het ook bezette Oost-Jerusalem te kunnen aanschuiven is tekenend voor de opgelegde beperkingen. Voor meer concrete informatie over of en hoe Nederlandse bedrijven actief zijn in Palestina, zijn vervolgcontacten noodzakelijk.

H) Op basis van de in de laatste paar jaar toenemende concretisering van het Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen beleid (IMVO-beleid), heeft het bezoek nieuwe inzichten opgeleverd omtrent het terugtrekken van investeringen uit bezet gebied als onderdeel van de brede internationale vakbondscampagne tegen de bezetting. De inzet van Abvakabo FNV om pensioenfondsen niet meer te laten investeren in bedrijven die profiteren van de bezetting, wordt door onze gesprekpartners breed ondersteund.

I) Abvakabo FNV wordt gevraagd om haar invloed in pensioenfondsen aan te wenden om investeringen in de Palestijnse gebieden juist aan te moedigen.

J) De Histadrut ziet niets in een campagne om economische relaties en investeringen uit de nederzettingen terug te trekken. Zij beschouwen deze campagne als een boycotactie tegen Israël. In haar gedachtegang heeft het voor de Palestijnen juist voordelen dat er nederzettingen zijn, omdat die bijdragen aan de werkgelegenheid voor Palestijnen. De Histadrut is voor een tweestaten-oplossing, maar beschouwt dit als een probleem dat door de politiek moet worden opgelost.

Aanbevelingen:

A) Het FNV beleid wordt geactualiseerd met specifieke aandacht voor ondersteuning van Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen in relatie tot de Israëlische bezetting, de nederzettingen en de muur in Palestijns gebied, ook als dit terugtrekking van investeringen of het verbreken van economische relaties betekent.

B) De relatie met de PGFTU wordt bestendigd en waar mogelijk steunt de FNV, bij voorkeur samen met de ITUC, de verdere ontwikkeling van de PGFTU. De opbouw van sociale zekerheid geeft hiertoe misschien aangrijpingspunten.

C) De leden in de watersector worden betrokken bij het opzetten van een “ twinning”-relatie met hun collega’s bij Jerusalem Water Undertaking (JWU).

D) De leden van de Palestina Werkgroep van Abvakabo FNV werken plannen uit om tot contacten met onafhankelijke Palestijnse sectorvakbonden te komen. Ook zal zij plannen uitwerken om binnen Abvakabo FNV in sectoren, zoals de zorg, contacten op te bouwen.

E) De Abvakabo FNV pensioenbestuurders worden betrokken bij planvorming hoe pensioenfondsen kunnen bijdragen aan investeringen in de Palestijnse economie. Daarvoor worden ook de mogelijkheden voor samenwerking met Al Haq onderzocht.

F) De dialoog met de Histadrut en UCAPSE (de Abvakabo FNV zusterbond) over hun opstelling in het Israëlische nederzettingen- en bezettingsbeleid wordt voortgezet .

Bijlage 1: Programma

Maandag 24 februari 2014:

- Vlucht naar Tel Aviv. Begin van de avond aankomst in Ramallah.
- Diner met Husain Al-Foqahaa, voorzitter Public Services Union en Layali Sha'ar van de PGFTU.

Dinsdag 25 februari 2014:

- Bezoek aan vluchtelingenkamp Jalazone, nabij Ramallah. Gesprek met General Secretary Hussein Elayyan en rondleiding.
- Bezoek aan het Ministerie van Arbeid in Ramallah. Gesprek met o.a. Asef Siad, plaatsvervanger van de minister en Yousef Zaghloul, director General of Minister's Office.
- Bezoek aan Jerusalem Water Undertaking. Gesprek met o.a. Omar Abu Kteish
- Lunch met Shaher Sa'ed, voorzitter PGFTU. Interview met Haaretz.
- Bezoek aan Federation of Independent & Democratic Trade Unions & Workers' Committees in Palestine op het kantoor van Democracy and Workers' Rights Center in Ramallah.
- Diner in het hotel met Wesam Ahmad van Al-Haq.

Woensdag 26 februari 2014:

- Bezoek aan hoofdkantoor PGFTU, gesprek met voorzitter Shaher Sa'ed en vertegenwoordigers van de Health Union en Public Services Union;
- Bezoek aan gouverneur van Qalqilya;
- Bezoek aan checkpoint van Qalqilya, grensovergang voor Palestijnse arbeiders met werkvergunning;
- Bezoek aan de Muur bij Qalqilya;
- Lunch in het PGFTU kantoor in Qalqilya;
- Rondleiding door de oude stad van Jerusalem;
- Diner in de residentie van de Nederlandse vertegenwoordiger in de Palestijnse gebieden, Birgitta Tazelaar in het bezette Oost-Jerusalem.

Donderdag 27 februari 2014:

- Bezoek aan St. Luke's Hospital in Nablus
- Bezoek aan Kav LaOved in Tel Aviv
- Bezoek aan Dana Children Hospital, Tel Aviv
- Bezoek aan UCAPSE, de publieke sector bond van de Histadrut in Tel Aviv

Tekst: Reinier Asscheman, Annie van Wezel, George de Roos
Foto's: Reinier Asscheman