

## Nieuwsbrief 18 juli 2022

---

In deze Nieuwsbrief:

- WK 2022 en arbeidsomstandigheden in Qatar
- 50 jaar SEWA
- Interview met Somalische vakbondsleider
- Hongkong 25 jaar verder

### **FNV-bestuurder Zamaney Menso: “We gaan door in Qatar”**

Met steun van Mondiaal FNV werkt de internationale sectorbond BWI gestaag aan het verbeteren van de werkomstandigheden van arbeidsmigranten in Qatar. Successen zijn er zeker. In het licht van het naderende WK in november in dit Arabische emiraat organiseerde BWI een voetbalwedstrijd tussen internationale vakbondsmensen en de arbeidsmigranten. FNV-bestuurder Zamaney Menso was erbij. *(hieronder meer)*

### **50 jaar SEWA: Informeel werkende vrouwen zijn zichtbaar!**

De Indiase vakbond SEWA organiseert al vijftig jaar uitsluitend informeel werkende vrouwen. Ze vervoeren rollen stof op hun hoofd, selecteren afval, rollen sigaretten, verkopen producten op straat, maken schoon of naaien kleding. Wie SEWA leert kennen, is verkocht. Mondiaal FNV is dan ook vrijwel vanaf de oprichting partner van deze vrouwenbond. *(hieronder meer)*

### **Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman: ‘Ons land heeft geprofiteerd van de sociale dialoog’**

Interview Mondiaal FNV

Sociale zekerheid is een mensenrecht. En waar kun je dat beter uitonderhandelen dan aan de tripartiete overlegtafel? Vanuit die gedachte startte IVV Africa met steun van Mondiaal FNV een project om de sociale dialoog over de coronapandemie in zes Afrikaanse landen te stimuleren. En met succes, zo blijkt uit het verhaal van de Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman. *(hieronder meer)*

## Hongkong: 35 jaar na de overdracht liggen basisrechten onder ongekeerde aanvallen



De IVV heeft een aanvraag ingediend bij het VN-Mensenrechtencomité (UNHRC) waarin de achteruitgang van de eerbiediging van burgerlijke en politieke vrijheden en vakbondsrechten in Hongkong wordt geschetst, aangezien de 35e verjaardag van de overdracht van het gebied op 1 juli is gevierd. *(hieronder meer)*

---

## FNV-bestuurder Zamaney Menso: “We gaan door in Qatar”

Met steun van Mondiaal FNV werkt de internationale sectorbond BWI gestaag aan het verbeteren van de werkomstandigheden van arbeidsmigranten in Qatar. Successen zijn er zeker. In het licht van het naderende WK in november in dit Arabische emiraat organiseerde BWI een voetbalwedstrijd tussen internationale vakbondsmensen en de arbeidsmigranten. FNV-bestuurder Zamaney Menso was erbij.



Al acht jaar investeert BWI in de situatie van de arbeidsmigranten in Qatar. Aanleiding was de

aankondiging dat Qatar gastland wordt tijdens het WK in november van dit jaar. Het land zette in op de bouw van stadions en een betere infrastructuur. De 300.000 Qatari maken zelf hun handen hieraan niet vuil, dat doen de 2 miljoen arbeidsmigranten die uit Azië en Afrika zijn neergestreken in het olielandje. BWI zag al snel dat dit ten koste zou gaan van de arbeids- en mensenrechten van deze gemigreerde werknemers.

Aanvankelijk vielen de arbeidsmigranten onder het Kafala-systeem, waardoor ze een sponsor nodig hadden, hun paspoort moesten inleveren, niet zomaar van werkgever mochten veranderen en al helemaal niet zelf mochten beslissen wanneer ze familie in hun thuisland gingen bezoeken. Na grote druk, onder andere van BWI, is dit systeem afschaft. “Maar”, zegt FNV-bestuurder Zamaney Menso van de sector Bouw en Wonen, “dit wordt nog slecht gehandhaafd.”

## Ondergronds netwerk voor vrouwen

Menso zit ook in het bestuur van Mondiaal FNV en is lid van de World Board van BWI. “Als je in Qatar een wereldkampioenschap organiseert, dan weet je al dat dit gepaard gaat met schendingen van mensenrechten en doden”, zegt ze. “Cijfers heb ik niet, want er zijn weliswaar vele doden gevallen bij de bouw van de stadions, maar dat zijn niet allemaal bedrijfsongevallen. Wat niet wegneemt dat elke dode er één teveel is. Toen BWI daar een campagne opzette, waren de woonomstandigheden heel slecht, de lonen ontzettend laag en het aantal uren dat gewerkt moest worden in de zon heel hoog. Dat doe je in Nederland je hond nog niet aan.”

Mondiaal FNV heeft vanaf het begin [de projecten van BWI](#) in Qatar gesteund, onder meer dankzij haar donateurs. “Mondiaal FNV was een van de eerste en meest trouwe partners van BWI. En dat werpt nu ook vruchten af. We hebben bijvoorbeeld inmiddels een enorm netwerk in Qatar. Ook een ondergronds netwerk speciaal voor vrouwen, die elkaar met hun mobiele telefoon snel kunnen bereiken als ze informatie willen uitwisselen. Dat hebben we goed gedaan.”

## Meer inspraak via werknemerscomité's

Er zijn meer succes te vieren. Zo is het minimumloon verhoogd en het Kafala-systeem afschaft. De woonomstandigheden zijn verbeterd. Arbeidsmigranten mogen weliswaar nog steeds geen vakbonden oprichten, maar ze krijgen wel meer inspraak via werknemerscomité's, die fungeren als een soort ondernemingsraad. “Het feit dat we nu openlijk aanwezig kunnen zijn in Qatar is ook winst”, voegt Menso eraan toe. “In het begin moesten we stiekem Qatar binnen en onder de radar blijven. Nu hebben we permanent een BWI-medewerker in het land en zijn we in gesprek met de overheid.”

## ‘Trots mogen zijn op beroep’

Samen met de FIFA organiseerde BWI [op 30 maart een voetbaltoernooi in Qatar](#). Arbeidsmigranten, die de stadions hebben gebouwd voor het wereldkampioenschap voetbal, [speelden tegen jonge vakbondsleden uit de hele wereld](#). Ook vier [jonge FNV-leden voetbalden mee](#) om de aandacht te vestigen op de zware arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten. Menso was erbij. “Het bezoek aan Qatar was goed. We hadden eerst een tweedaagse conferentie met verschillende stakeholders, waaronder bedrijven. Daarna vond de

voetbalwedstrijd plaats met gemixte teams van internationale vakbondsleden en arbeidsmigranten. De winnaars kregen een mooie beker en een lading eer.”

Het mooiste van deze reis vond Menso het contact met de arbeidsmigranten. “Met hen heb ik vele gesprekken gevoerd. Ik vroeg hen steevast: wat is je grootste wens? Een vrouw antwoordde: ‘Dat ik bijna even goed behandeld wordt als een man.’ Een andere vrouw, die als huishoudelijke hulp werkt zei: ‘Dat ik trots mag zijn op mijn beroep en dat mensen mij respecteren.’ Het geeft al aan hoe schrijnend de situatie daar is.”

## Oog op de toekomst

De situatie in Qatar is in de afgelopen jaren internationaal steeds meer onder de aandacht gekomen. Op 18 december vindt de finale van het WK plaats. Hoe gaat BWI dan verder? Menso: “We focussen ons tegenwoordig niet alleen meer op bouwvakkers, maar ook op andere beroepen die door arbeidsmigranten worden ingevuld. Vandaar dat we ook een ondergronds netwerk voor vrouwen konden opzetten. Zij werken in de bouw, maar ook in de horeca en als huishoudelijk medewerker. We vinden het belangrijk te luisteren naar waar zij zelf behoefte aan hebben. De vrouwen hebben bijvoorbeeld aangegeven dat ze meer empowerment nodig hebben. Ik kan me voorstellen dat we hiervoor een training ontwikkelen die twee keer per jaar gegeven wordt.”

Uit de BWI-conferentie eind maart kwam naar voren dat de migrantarbeiders graag een eigen centrum in de Qatarese hoofdstad Doha willen hebben. “Een centrum waar migrantwerkers bij elkaar kunnen komen, waar ze vragen kunnen stellen over hun rechten en plichten, maar ook opleiding kunnen volgen en sociale netwerken kunnen opbouwen”, vertelt Menso. “Migrantwerkers hopen de komende maanden zoveel mogelijk aandacht te genereren om tot de realisatie van dit centrum te komen. Want zij weten heel goed dat deze media-aandacht zal stoppen zodra het WK is afgelopen op 18 december.”

## Als gebaar aan de arbeidsmigranten

BWI is inmiddels hierover in gesprek met partijen als de UEFA en de FIFA. “Grote sponsors staan hier welwillend tegenover, maar de Qatarese overheid wil nog niet. We zijn dus druk aan het lobbyen voor toestemming en vragen voetbalbonden om ons bij te staan. We hopen dat de FIFA hierin zijn verantwoordelijkheid neemt. Zo’n centrum kan op vele manier bijdragen aan het verbeteren van de mensenrechten van deze groep werkers. Het zou een mooi gebaar zijn aan de arbeidsmigranten na al die jaren campagne van BWI en haar partners.”

# 50 jaar SEWA: Informeel werkende vrouwen zijn zichtbaar!

De Indiase vakbond SEWA organiseert al vijftig jaar uitsluitend informeel werkende vrouwen. Ze vervoeren rollen stof op hun hoofd, selecteren afval, rollen sigaretten, verkopen producten op straat, maken schoon of naaien kleding. Wie SEWA leert kennen, is verkocht. Mondiaal FNV is dan ook vrijwel vanaf de oprichting partner van deze vrouwenbond.



*SEWA organiseert ook vuilnis-recyclers. Fotografie: Roderick Polak*

Een bescheiden viering was er in april, vertelt Jyoti Macwan, voorzitter van de Self Employed Women's Association (SEWA). Ondanks het feit dat de organisatie een prestatie van formaat heeft geleverd. "Ons volgende doel is de honderd te halen." De geschiedenis van SEWA leest als een gedroomde ontwikkeling. In 1972 opgericht door Ela Bhatt, die toen actief was in de Textile Labour Association in Ahmedabad en verontwaardigd raakte over de rechteloze positie van vrouwelijke werknemers in de informele sector. Begonnen met ruim duizend leden, met als doel een volwaardige vakbond te worden. Die status kreeg SEWA in 2005. Inmiddels telt de vrouwenbond maar liefst 2,1 miljoen leden.

## **Samen strijden**

India is niet alleen een arm land, maar ook een verdeeld land qua religie. SEWA koos bewust voor een a-religieuze benadering. "Onze waarden zijn nog steeds dezelfde", vertelt Macwan. "Elke SEWA-bijeenkomst begint met een lied waarin vier gebeden zijn opgenomen: een algemeen gebed, en daarna een moslim, hindoe en christelijk gebed. We geloven in geweldloosheid, en we houden respect voor alle religies. We zijn allen één en strijden samen voor economische vrijheid."

Dat is de overlevingskracht van SEWA. Het stelt de bond in staat om vierkant achter haar leden te staan, in welke subgroep van de informele sector dan ook. "In India is de informele sector altijd groot geweest", vertelt Wilma Roos, beleidsmedewerker van Mondiaal FNV, die in 2003 kennismakte met SEWA. "In de Westerse wereld worden werkrelaties ook steeds informeler. Kijk in Nederland naar de flexwerkers, de bagage-afhandelaars en het toegenomen uitbestede werk. SEWA is een van de eerste vakbonden in de wereld die met succes informeel werkenden organiseert als vakbond. Daar kunnen wij allemaal van leren."

## Zichtbaar en luid

Jyoti Macwan vertelt over de eerste jaren van SEWA, de successen en hoe ze gestaag hun 'vrouwenleger' opbouwden. "De eerste campagne van SEWA was erop gericht om die informeel werkenden zichtbaar te maken. De stem van deze werkers te laten horen en hun waarde te laten zien op nationaal niveau. Nu zijn ze zichtbaar en ze klinken luid! Het tweede bereikte resultaat is het lidmaatschap. SEWA begon met 1070 leden. Nu hebben we er 2,1 miljoen, waaronder veel jongeren."



*Jyoti Macwan*

Voorheen was alle arbeidswetgeving in India gericht op de werknemers met een arbeidscontract. "Dat is nu niet meer zo", vertelt Macwan. "Er is veel meer oog voor de informele economie gekomen." SEWA heeft twee wetten in India geïnitieerd. De eerste is de Social Security Act in 2008, waarmee de gezondheidszorg voor informeel werkenden is verzekerd, evenals hun pensioen. De tweede is de Act for Streetvendors in 2014, die de straatverkopers bescherming biedt. Ook internationaal heeft SEWA informeel werk op de kaart gezet, zowel bij de ITUC als bij de ILO.

## Holistische benadering

"SEWA is een voorbeeld van hoe je succesvol werknemers kunt organiseren", stelt Roos. "Bijzonder is dat de vrouwenbond een holistische benadering heeft. Ze houden zich niet alleen met arbeidsvoorwaarden bezig, maar runnen ook een eigen kredietbank, een SEWA-

university, 110 coöperaties en drie eigen bedrijfjes. Er is lang gezegd: SEWA is geen vakbond, maar een beweging of een ngo. Maar SEWA is alle drie.”

## **Kat-en-muisspel**

SEWA heeft zoals gezegd heel wat successen behaald. Aan Macwan de vraag welke ze behaalden dankzij de sociale dialoog. “Dat zijn er zoveel!”, zegt ze. Ze noemt onder meer de onderhandelingen voor de tabakswerkers, die uitmondde in een kat-en-muisspel. “Keer op keer organiseerden onze leiders sociale dialogen voor implementatie en hielden ze tripartiete vergaderingen. Uiteindelijk gaven de werkgevers toe en betaalden ze ons een passend loon.”

Nu is SEWA vijftig jaar strijd verder. Het adagio 'Voice, Visibility and Viability' (Stem, Zichtbaarheid en Levensvatbaarheid) van vooral de informele werkers blijft van kracht, zegt Macwan. “Het bieden van fatsoenlijk levensonderhoud en sociale zekerheid en de strijd tegen armoede blijven voor ons nog steeds de grootste uitdaging.”

Tekst: Astrid van Unen

## **Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman: ‘Ons land heeft geprofiteerd van de sociale dialoog’**

Interview Mondiaal FNV

Sociale zekerheid is een mensenrecht. En waar kun je dat beter uitonderhandelen dan aan de tripartiete overlegtafel? Vanuit die gedachte startte IVV Afrika met steun van Mondiaal FNV een project om de sociale dialoog over de coronapandemie in zes Afrikaanse landen te stimuleren. En met succes, zo blijkt uit het verhaal van de Somalische vakbondsleider Omar Faruk Osman.



*Omar Faruk Osman tijdens de workshop van de FNV op de Afrikadag 2022*

Het project 'Strengthening African Trade Unions' Social Dialogue Capabilities' vond in 2020 plaats en liep in zes Afrikaanse landen, namelijk Burundi, Burkina Faso, Centraal-Afrikaanse Republiek, Sierra Leone, Botswana en Somalië. Doel was om via de sociale dialoog een stem te krijgen in de coronaherstelprogramma's en meer aandacht te genereren voor gezondheid en veiligheid op de werkplek.

In dit half jaar bereikte Somalië, onder aanvoering van de Federatie van Somalische Vakbonden (FESTU), opvallend veel. Opvallend, omdat in Somalië nog steeds een actieve burgeroorlog woedt. Door het gewelddadige conflict zijn de infrastructuren in het land beschadigd. Desondanks heeft de vakbond een stevige en hechte relatie met de werkgeversorganisatie opgebouwd. Omar Faruk Osman, algemeen secretaris van FESTU sinds 2015, was in Nederland op uitnodiging van de FNV om tijdens de Afrikadag te vertellen over het nut van de sociale dialoog. Ook bezocht hij Mondiaal FNV, waar hij onder meer de tijd nam voor dit interview.

***FESTU heeft met succes deelgenomen aan het IVV-project om de sociale dialoog op gang te brengen. Waarom was dit voor jullie belangrijk?***

“Werkers over de hele wereld, en met name Afrikaanse werknemers werden hard geraakt door de coronapandemie. We waren verloren. We hadden geen ervaring met het omgaan met een pandemie. Het zou veel banen en inkomsten gaan kosten, en we moesten dealen met een gezondheids crisis. Daarom was de sociale dialoog met de overheid en de werkgevers de aangewezen plek om een passende oplossing te vinden.

“We hebben sinds 2019 een sociale dialoogstructuur, waar we onder meer over de vormgeving van de Arbeidswet en de implementatie ervan spraken. Toen kwamen we met de regering en de werkgevers overeen om de Somali National Tripartite Consultative Council (SNTCC) op te richten als formele structuur voor sociale dialoog nadat de ILO aanbevelingen had gedaan en alle partijen hadden ingestemd.”

***Kunt u meer vertellen over jullie aanpak?***

“Somalië heeft echt geprofiteerd van dit IVV-project, waaraan ook Mondiaal FNV heeft bijgedragen. We hebben eerst de situatie geëvalueerd: wat zijn de issues en hoe gaan we die tackelen? We zijn met de werkgevers rond de tafel gaan zitten, waar we de eisen van de werknemers uitlegden. We eisten een menselijke houding ten opzichte van de situatie, dat wil zeggen dat de werkgevers zich solidair moesten opstellen tegenover de werknemers. Werkgevers wilden aanvankelijk alle cao's bevroren, dat hebben ze losgelaten. Ze beloofden de salarissen door te betalen en geen ontslagen door te voeren, tenzij dit niet anders kon, maar dan wel eerst in overleg met de werknemers. De werkgevers gingen met al deze eisen akkoord.

“Met de overheid hebben we gesproken over de 5000 ambtenaren. We zijn overeen gekomen dat zij thuis mochten werken met behoud van salaris, zonder korting en met behoud van bonussen. Wie geen computer of laptop thuis had, kreeg die van de overheid, evenals internet. Al deze afspraken betekenden voor ons een opluchting.”

***Hebben jullie daarmee alles kunnen bereiken wat jullie wilden?***

“Een tweede belangrijk punt voor ons was de zorgplicht van de werkgevers. Als iemand ziek wordt, dient de werkgever hem of haar te helpen. Als een werknemer overlijdt, dient de werkgever de



begravenis te betalen. In Somalië is bij ziekte of overlijden echter je clan of je familie verantwoordelijk, dus de werkgevers voelden zich hier niet toe verplicht. Voor ons was dit een groot punt. Ze hebben de plicht om te zorgen. De Arbeidswet zegt hierover helaas niets. Maar we hebben 60 procent van de werkgevers zover gekregen dat ze hun verantwoordelijkheden nemen. Met de overige 40 procent blijven we in gesprek, maar die begrijpen het nog niet.”

### ***Wat was de rol van FESTU in deze sociale dialoog?***

“Onze taak was de sociale dialoog aan te moedigen. We willen cao’s via een sociale dialoog en niet via conflicten. We waren dus in eerste instantie de aanjager, en later de partner in deze dialoog. We hebben hiermee bijna alle sectoren bereikt. Een deel van de landbouwsector deed niet mee, die zag het nut van de sociale dialoog niet. Dat is nog steeds zo, en ja, dat is moeilijk te begrijpen. Op den duur zullen ze wel aansluiten, anders komen ze er alleen voor te staan.”

### ***Wat betekenen de behaalde successen voor de werknemers?***

“Voor de werknemers betekende dit veel. Al onze eisen zijn ingewilligd, dus de meeste werknemers bleven verzekerd van hun baan en hun inkomen. Dat was een grote opluchting. Ze kregen via ons een stem aan de overlegtafel. We hadden in deze periode meer dan ooit contact met onze leden. Ze kwamen vaak naar ons toe om hun problemen uit te leggen.”

### **Promotie via media**

Onderdeel van de sociale dialoog was ook het ontwikkelen van richtlijnen voor de werkvloer over hoe om te gaan met corona. Die informatie verspreidde de vakbondsfederatie vakkundig via de media. FESTU organiseerde een verfrissingsruimte waar mediawerkers vaak kwamen en was daardoor in staat om met hen in gesprek te gaan en geplande media-evenementen te achterhalen. Op die manier kon FESTU journalisten aanmoedigen om kwesties in verband met corona in hun berichtgeving op te nemen.

Osman: “We promootten de richtlijnen rond corona op Facebook en andere sociale mediakanalen. Vakbondsleiders spraken op radio en tv over de manier waarop we de pandemie konden inperken. Ook vertelden ze over de rechten van werknemers.”

### ***Welke winst heeft dit FESTU gebracht?***

“We hadden in dit project twee doelen: behoud van het aantal leden en het organiseren van meer leden. We zijn sinds het project met 13 procent gegroeid. Nu hebben we 163.000 leden, verdeeld over twaalf vakbonden. FESTU bestaat sinds maart 2010, en we zijn nog steeds groeiende.”

### ***En hoe is de situatie nu? Voert u nog sociale dialogen? Waarover? En wat zijn de toekomstplannen?***

“We zijn nog steeds in dialoog over verschillende onderwerpen, zoals de Arbeidswet en ratificatie van ILO-conventies. De sociale dialoog in ons land is nog jong en staat nog in de kinderschoenen. Ons land bestaat uit vijf federale staten. De sociale dialoog vindt op nationaal niveau plaats, en we willen ons nu richten op die staten. De Somali National Tripartite Consultative Committee (SNTCC), vergelijkbaar met de Nederlandse SER, willen we institutionaliseren, en daarna uitrollen naar

decentraal niveau.” Over de toekomst is Osman optimistisch. “Ik droom van een betere tijd. Dingen zijn nu ten positieve aan het veranderen. Er is een opening naar meer democratie.”

Interview: Astrid van Unen

### **Wie is Omar Faruk Osman?**

Naast algemeen secretaris van FESTU is Omar Faruk Osman sinds 2009 al hoofd van de National Union of Somali Journalists (NUSOJ). “Journalist is het gevaarlijkste beroep in Somalië”, vertelt hij. Vroeger werkte hij voor een commerciële tv-zender en versloeg politiek nieuws. Inmiddels is hij fulltime vakbondsman. “Als je veel misbruik en onderdrukking ziet, is het beste antwoord hiertegen in opstand te komen. Je moet opstaan tegen onrecht. Een vakbond is de beste plek om onrecht te bestrijden.” Dit heeft hem wel een arrestatie en een aanslag opgeleverd. “Alleen omdat ik een protest organiseerde.” Osman is getrouwd en heeft twee jonge kinderen. “Het is niet gemakkelijk om vakbondsleider te zijn, maar belangrijk is: mijn vrouw steunt me.”

## **Hongkong: 35 jaar na de overdracht liggen basisrechten onder ongekeerde aanvallen**



**De IVV heeft een aanvraag ingediend bij het VN-Mensenrechtencomité (UNHRC) waarin de achteruitgang van de eerbiediging van burgerlijke en politieke vrijheden en vakbondsrechten in Hongkong wordt geschetst, aangezien de 35e verjaardag van de overdracht van het gebied op 1 juli wordt gevierd.**

In de week van 4 juli zal de UNHRC beoordelen of de autoriteiten in Hongkong zich houden aan hun verplichtingen uit hoofde van het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (IVBPR), dat na de overdracht aan China in 1997 nog steeds van toepassing is op Hongkong. In 2020 zette de UNHRC vraagtekens bij de verenigbaarheid van het IVBPR en de Nationale Veiligheidswet van de VRC in Hongkong, het ontbreken van algemeen kiesrecht bij politieke verkiezingen, evenals de onderdrukking van het recht op vreedzame vergadering en vakbondsregistratie.

De grondrechten liggen voortdurend onder vuur nu de Chinese Communistische Partij haar politieke overname van Hongkong voortzet. Het dossier van de IVV omvat:

- [Vervolging van acht vakbondsleden](#) met beschuldigingen van ondermijning en opruiing voor hun vrije uitoefening van rechten uit hoofde van het IVBPR en IAO-verdrag nr.87;
- Sinds 2020 is er geen publiek protest en betoging meer toegestaan;
- [HKCTU en meer dan 58 vakbonden](#) en maatschappelijke organisaties zijn gedwongen zich te ontbinden;
- Tegen onafhankelijke vakbonden en journalistenverenigingen zijn uitschrijvingsprocedures ingeroepen;
- Staatsmedia voeren campagne tegen vakbonden die beweren dat internationale vakbondssolidariteit een gevaar is voor de nationale veiligheid; en
- Volledige integratie van de nationale veiligheidswetten in de arbeidswetgeving.

Sharan Burrow, secretaris-generaal van de IVV, zei: "Dit rapport is vernietigend. De omvang van de aanvallen op de mensenrechten, de arbeids- en politieke rechten in Hongkong is onthutsend. "Het is duidelijk dat de rechten die zijn vastgelegd in het IVBPR met voeten worden getreden door systematische criminalisering van vakbondsleden en internationale solidariteit, onderdrukkende wetten en wijdverspreide intimidatie van activiteiten van het maatschappelijk middenveld. "We roepen regeringen die geven om vrijheid en democratie op om deze 35e verjaardag te vieren door druk uit te oefenen op de regeringen in Hongkong en Beijing om actie te ondernemen om de verplichtingen onder de internationale mensenrechtenwetgeving te respecteren, te beschermen en na te komen.

"We zijn volledig solidair met de vakbondsleden, mensenrechtenactivisten en democratieverdedigers in Hongkong die het licht van de vrijheid laten schijnen in het licht van deze repressie."