

Arbeidsrechten: de spelregels in de wereld van het werk

Visie en strategieën van sociale bewegingen



INHOUD

INLEIDING	5
1. ARBEIDSRECHTEN: REFERENTIEKADER	7
1.1. HET SPEELVELD	7
1.2. DE BETROKKEN PARTIJEN VAN DE WERELD VAN HET WERK: DE WERKNEMERS/STERS, DE WERKGEVERS EN DE OVERHEDEN	11
1.3. DE TOEZICHT- EN CONTROLEMECHANISMEN VAN DE ARBEIDSRECHTEN	14
2. ALGEMENE ANALYSE VAN DE CONTEXT	18
2.1. IN HET KADER: VAN HET ONDER DRUK ZETTEN TOT HET DEREGULEREN VAN DE ARBEIDSRECHTEN	18
2.2. BUITEN HET KADER: INFORMELE ECONOMIE = ECONOMIE ZONDER RECHTEN?	21
2.3. DE GRIJZE ZONE: DE DRINGENDE NOODZAAK OM ARBEIDSRECHTEN TE GARANDEREN	23
3. DE TRANSFORMATIE OP VLAK VAN ARBEIDSRECHTEN: DE VISIE VAN SOCIALE BEWEGINGEN	25
3.1. VERSCHILLENDE BEWEGINGEN, VERSCHILLENDE AANPAK	25
3.2. DE TRANSFORMATIE OP VLAK VAN ARBEIDSRECHTEN	27
4. EEN BLIK OP HET TERREIN: DE STRATEGIEËN VAN SOCIALE BEWEGINGEN IN DE STRIJD VOOR BETERE ARBEIDSRECHTEN	31
4.1. DE STRATEGIEËN VAN SOCIALE BEWEGINGEN	31
4.2. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT	32
4.3. EEN BLIK OP HET TERREIN	32
• DE VRIJHANDELSZONES = DE VRIJE SCHENDINGSZONES VAN ARBEIDSRECHTEN? DE STRIJD IN TOGO EN GUATEMALA	33
• HUISARBEID: EINDELIJK ERKENNING NA EEN LANGE STRIJD DE STRIJD IN INDIA, NIGER EN PERU	36
• DE INFORMELE ECONOMIE: DE CONGOLESE VAKBOND ORGANISEERT DE INFORMELE ARBEIDERS	39
• DE STRIJD VOOR SCHONE KLAREN: BANGLADESH	40
• ARBEIDSRECHTEN BUITENSPEL IN HET INVESTERINGSAKKOORD MET QATAR	41

Arbeidsrechten: de spelregels in de wereld van het werk Visie en strategieën van de sociale bewegingen

Auteurs: Fabien Habimana, Gijs Justaert, Bart Verstraeten, Andrée Debrulle, Ann De Jonghe, Ellen Verryt, Jef Van Hecken, Jeroen Roskams, Thomas Miessen, Sara Ceustermans.

Met medewerking van: Véronique Rousseau, Thierry Manhaeghe en Leo Doise.

Foto's: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM), Sofie Hendrickx, Bas de Meijer, Gert De Herdt.

Affiches: Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM)

Uitgegeven door:

vzw Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale asbl | Haachtsesteenweg 579 | 1030 Brussel | België | Tel: +32 (0)2 246 36 71 | Fax: +32 (0)2 246 38 85 | www.wereldsolidariteit.be

ACV-CSC | Haachtsesteenweg 579 | 1030 Brussel | België | Tel: +32 (0)2 246 31 11 | Fax: +32 (0) 2 246 30 10 | www.acv-online.be

Design: Gevaert Graphics

Druk: Gevaert Printing

© Januari 2015, WSM en ACV-CSC

Dit document werd gerealiseerd met de financiële steun van het Belgische Directie-Generaal voor Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp (DGD). Gedrukt op gerecycleerd papier.

Er is een digitale versie van deze publicatie beschikbaar op de website: www.wsm.be.

Elke volledige of gedeeltelijke reproductie van deze publicatie is toegestaan op voorwaarde dat WSM en ACV-CSC correct vermeld worden. Gelieve ons een kopie van het gedrukte artikel of een link naar het artikel te bezorgen.

Arbeidsrechten:

de spelregels in de wereld van het werk

Visie en strategieën van sociale bewegingen



DANKWOORD

De arbeidsrechten zijn onontbeerlijke rechten voor alle werkende mensen, mannen én vrouwen in elk beroep en waar ook ter wereld. Nochtans zijn die rechten niet zomaar uit de lucht komen vallen. Ze werden afgedwongen door mannen en vrouwen die de moed hadden hun verschrikkelijke werk- en levensomstandigheden aan te klagen, vaak ten koste van hun vrijheid en fysieke integriteit. Op die manier legden ze de eerste kiem van de sociale verandering: de collectieve organisatie van werknemers/sters.

In hun verhouding tot de overheden en de economische actoren werpen die organisaties en sociale bewegingen zich vandaag, net als in het verleden, op als reële “transformatieve” krachten. Ze gaan in interactie met die actoren om sociale veranderingen te bereiken in de wereld van het werk, en dit op verschillende vlakken: het ontwikkelen van arbeidsrechten als onderdeel van het wettelijk en reglementair kader; het waken over de correcte toepassing ervan; en het aanklagen wanneer de rechten worden geschonden. Zowel in het verleden als vandaag is dit engagement van de sociale bewegingen nobel, maar vaak ook riskant.

Dit visiedocument heeft verschillende doelstellingen. Vooreerst stellen we de visie en de strategieën voor van sociale bewegingen inzake arbeidsrechten. We ondersteunen hun engagement en kapitaliseren hun ervaringen die er de basis en de inspiratie van vormen. Ten tweede kan dit document dienen als vormingsinstrument: het biedt een overzicht van het referentiekader inzake arbeidsrechten, het maakt een contextanalyse op en het illustreert de acties van de sociale bewegingen met zeer concrete voorbeelden. Ten derde wil het document tegelijk een brug slaan naar het beleid: uit de praktijk blijkt immers dat sociale bewegingen heel wat doen “bewegen” op het vlak van arbeidsrechten. Daarom vragen wij dat beleidsmakers wereldwijd zich bij deze beweging aansluiten. Want de wereld van het werk heeft nood aan afdwingbare spelregels.

Tot slot staan we erop dit document op te dragen aan allen die zich voor die gemeenschappelijke zaak inzetten en er actief aan meewerken. Enkel door volgehouden solidariteit zullen de werknemers/ers van deze wereld waardig kunnen werken en leven!

Inleiding

Wereldsolidariteit-Solidarité Mondiale (WSM) ondersteunt sociale bewegingen wereldwijd zodat zij hun maatschappelijke rol kunnen opnemen in de transformatie naar een duurzame en inclusieve samenleving. Hiertoe ontwikkelt en versterkt WSM, samen met de organisaties van beweging.net en MOC¹, netwerken van sociale bewegingen in België, Afrika, Latijns-Amerika en Azië. Het doel is die gemeenschappelijke strijd te internationaliseren en die samen te voeren op lokaal, nationaal, regionaal en mondiaal vlak.

Voor deze sociale bewegingen zijn arbeidsrechten en het recht op sociale bescherming cruciale strategieën om die transformatie te realiseren. Vanuit het recht om zich te organiseren, empoweren ze zo mensen in hun strijd voor arbeidsrechten en het recht op sociale bescherming.

WSM en haar netwerk bouwen aan een **inclusieve en duurzame ontwikkeling**. Wat houdt dit in?

- Ontwikkeling moet begrepen worden in de bredere zin van opbouw van een samenleving. Vanzelfsprekend kunnen in dat proces van samenlevingsopbouw, meerdere opties genomen worden. WSM en haar netwerk opteren voor een maatschappij gekenmerkt door meer sociale rechtvaardigheid en meer solidariteit – en dus minder armoede, sociale uitsluiting, ongelijkheid en kwetsbaarheid. Internationale samenwerking is één van de middelen om bij te dragen aan de uitbouw van de samenleving.
- De *ontwikkeling moet inclusief* zijn: de belangrijkste (politieke, economische en sociale) machten moeten samen te werk gaan door hun respectieve rollen te erkennen. Samen moeten ze bepalen hoe ze de samenleving willen opbouwen en welke hun verantwoordelijkheden zijn in dat proces.
- De *ontwikkeling moet ook duurzaam* zijn: sociale, economische en ecologische ontwikkelingen moeten hand in hand gaan.

WSM en haar netwerk kunnen aan die inclusieve en duurzame ontwikkeling bijdragen op voorwaarde dat de sociale bewegingen een ware sociale macht vormen, die effectief met de politieke en economische macht kan inter-ageren. Inderdaad, de sociale bewegingen vormen een transformatieve kracht, een kracht van sociale verandering voor de gemeenschap. Een kracht die vertrekt en zich opbouwt vanuit de basis (bottom-up).

Beweging.net, MOC en de organisaties die er deel van uitmaken zijn ervan overtuigd dat voor het welslagen van dergelijke ontwikkeling, **strategieën van waardig werk opgezet moeten worden**. Dit concept van waardig werk werd gelanceerd en wordt actief gepromoot door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) en berust op 4 pijlers: **vrij gekozen en productieve arbeid** (1), waarbij de **internationale arbeidsrechten** – waaronder de fundamentele arbeidsnormen – gerespecteerd worden (2), werk dat toegang verschaft tot **sociale bescherming** (3) en waar de werknemers/sters gehoord worden via een **sociale dialoog** (4).

Werk neemt in het dagelijkse leven van de mensen inderdaad een zeer belangrijke plaats in, als broodwinning en als middel tot zelfontplooiing. Waardig werk is de beste garantie tegen armoede en ontberingen, zowel op materieel als op immaterieel vlak (fysiek, intellectueel, spiritueel, enz.). Om die reden **maken de arbeidsrechten deel uit van de vier pijlers van de Agenda Waardig Werk van de IAO**. Die rechten zijn de eisen die werknemers/sters kunnen laten gelden tegenover hun werkgever, die deze rechten moet respecteren. Het zijn dus als het ware de spelregels die de werkgevers en de werknemers/sters moeten naleven om de economische ontwikkeling en de sociale vooruitgang in hun land te verzekeren. De overheid wordt, tot slot, opgeroepen die rechten te beschermen en te garanderen indien één van de betrokken partijen die rechten betwist, tegenwerkt of niet toepast. Maar de overheid is veel meer dan een scheidsrechter: de overheid moet ook het kader scheppen waarbinnen beide partijen overleg met elkaar kunnen plegen en over de arbeidsrechten kunnen onderhandelen.

Achter deze op het eerste gezicht logische principes gaat een complexe werkelijkheid schuil. Het doel van het arbeidsrecht bestaat erin het evenwicht te herstellen tussen twee per definitie tegengestelde situaties: die van de werknemers/sters (en hun gezin), die letterlijk over de arbeidskracht beschikken, en die van de werkgever, die de productiemiddelen bezit (de grondstoffen, de productiemachines, de technologie en het kapitaal).

In de poging om in die ongelijke krachtsverhouding meer evenwicht te brengen, spelen sociale bewegingen een essentiële rol. Zij brengen de werknemers/sters bijeen, organiseren ze in een collectieve beweging en geven hen de kracht om samen te analyseren, te spreken en actie te ondernemen (empowerment).

1. Beweging.net is een netwerk van elf sociale organisaties: de vakbond ACV, het ziekenfonds LCM, de volwassenenbeweging KWB, de vrouwenbeweging Femma, de jongerenbeweging KAJ, de beweging voor 55-plussers OKRA, alsook de organisaties Wereldsolidariteit, Pasar, Familiehulp, Ziekenzorg CM en het Internationaal Comité. Meer informatie op www.beweging.net. Aan Franstalige kant is de Mouvement Ouvrier Chrétien (MOC) de koepel van de CSC, ANMC, Equipes populaires, Vie Féminine, JOC. Meer informatie op www.moc.be

Zo bouwen de georganiseerde werknemers/sters een sociale macht op die deze ongelijke krachtsverhouding kan omvormen. Op die manier kan het evenwicht tussen de belangen van de werknemers/sters en die van de werkgevers gevonden en vervolgens behouden worden. Ook de werkgevers verdedigen hun belangen via hun representatieve organisaties.

Aangezien de wereld van het werk voortdurend evolueert, moeten de stakeholders – de werknemers/sters, de werkgevers en de overheid – altijd over dat evenwicht waken aan de hand van gepaste overleg-, onderhandelings-, controle- en supervisie-mechanismen. Sociale bewegingen dragen hun steentje daartoe bij.

Samen met de Christelijke Arbeidersbeweging en de organisaties die er deel van uitmaken, steunt WSM al 40 jaar organisaties in Afrika, Latijns-Amerika en Azië die zich inspannen opdat de werknemers/sters zich zouden verenigen, hun arbeidsrechten zouden kennen en ze opeisen. Want het zijn die **spelregels die ervoor moeten zorgen dat werknemers/sters waardig kunnen werken en leven en zich helemaal kunnen ontplooiën.**

Dit document belicht de visie en de strategieën van sociale bewegingen, partners van WSM en ACV-CSC, inzake **arbeids-**

rechten. Het gaat om vakbonden die de werknemers/sters verenigen om samen sterker te staan in de onderhandelingen en collectief hun arbeidsrechten af te dwingen. Maar ook om vrouwen-, jongeren-, migranten- en plattelandsbewegingen die hun leden bewustmaken van en opleidingen geven over hun rechten, die de naleving van die rechten bepleiten en die ze op de agenda van beleidsmakers plaatsen.

In wat volgt focussen we op de essentiële punten. In het eerste hoofdstuk bespreken we het referentiekader op het vlak van de arbeidsrechten. Het is belangrijk het speelveld en wie de verschillende spelers zijn goed te omschrijven vooraleer we de spelregels kunnen uitleggen. De analyse van de context in het tweede hoofdstuk toont aan hoe relevant de arbeidsrechten waren en zijn van bij hun ontstaan tot vandaag. Bovendien blijkt uit de realiteit overal ter wereld dat die rechten nooit definitief verworven zijn. Permanente waakzaamheid is geboden, elke dag opnieuw. Op basis van het referentiekader en de contextanalyse beschrijven we in het derde hoofdstuk de visie van sociale bewegingen op arbeidsrechten in de wereld van vandaag. In het vierde en laatste hoofdstuk maken we een kleine reis rond de wereld om te ontdekken welke vernieuwende strategieën de sociale bewegingen toepassen om de arbeidsrechten te verbeteren en te doen naleven.



Het gebrek aan arbeidsrechten voor werknemers en werknemers in de informele economie is een van de grootste uitdagingen voor de wereldwijde arbeidsmarkt. De Internationale Arbeidsorganisatie werkt dan ook aan een Aanbeveling die de overgang van de informele naar de formele economie moet bevorderen. In Latijns-Amerika vertegenwoordigt de informele economie zo'n 51% van de totale tewerkstelling.

1 DE ARBEIDSRECHTEN: REFERENTIEKADER

1.1. HET SPEELVELD

Wat het speelveld betreft, is het belangrijk een duidelijk onderscheid te maken tussen het recht op werk, het arbeidsrecht en de arbeidsrechten.

1.1.1. HET RECHT OP WERK

“Elke persoon heeft recht op werk, recht op de vrije keuze van zijn werk, recht op rechtvaardige en bevredigende arbeidsvoorwaarden en recht op bescherming tegen werkloosheid”, zo staat het in Artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (hierna UVRM genoemd), die in 1948 aangenomen werd². Het **recht op werk** is bijgevolg een **mensenrecht**, een onvervreemdbaar recht voor alle mensen.

Zonder productieve jobs blijven een waardige levensstandaard, economische en sociale ontwikkeling en de zelfontplooiing van het individu altijd een verre droom. De overheid is dus verplicht een actief tewerkstellingsbeleid te ontwikkelen en uit te voeren, overeenkomstig Conventie 122 van de IAO³. Die beleidsmaatregelen garanderen:

- (a) dat er werk is voor alle personen die beschikbaar zijn en op zoek zijn naar werk;
- (b) dat dat werk zo productief mogelijk is;
- (c) dat er een vrije keuze van werk is en dat elke werknemer/ster alle kansen krijgt om de nodige bekwaamheden te verwerven om een job in te vullen die hem/haar bevalt en dat hij/zij die bekwaamheden en zijn/haar talenten zal kunnen gebruiken in die job.

“De Globale Agenda voor de Tewerkstelling” van de IAO gaat nog verder. Hij legt de nadruk op de bevordering van de *kwantiteit aan tewerkstellingskansen door de kwaliteit van de tewerkstelling* te verbeteren⁴. Het sociale en het economische beleid moeten dus jobcreatie combineren met **de kwalitatieve elementen van de Waardig Werk Agenda zoals de arbeidsrechten, sociale bescherming en sociale dialoog**.

1.1.2. HET ARBEIDSRECHT

Het arbeidsrecht verwijst naar een geheel van regels en normen die de relatie tussen een werkgever en zijn werknemer(s)/ster(s) regelen. Dat geheel van regels en normen bepaalt de rechten en verantwoordelijkheden van beide partijen van zodra ze een arbeidsrelatie met elkaar aangaan.

In **de Aanbeveling 198 inzake de arbeidsrelatie**⁵, aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie (hierna IAC) van 2006, staat dat het arbeidsrecht o.a. een antwoord wil bieden op wat een ongelijke machtsverhouding kan zijn in de onderhandelingen tussen beide partijen, d.w.z. tussen de werkgever enerzijds en de werknemer/ster anderzijds. De eerste bezit immers de grondstoffen, de technologie, de instrumenten en het kapitaal. De werknemer beschikt alleen over de werkkraft voor zichzelf (en voor zijn/haar gezin). Aangezien de werknemer/ster vaak de zwakke partij is in deze ongelijke machtsverhouding, **probeert het arbeidsrecht het evenwicht tussen hen te herstellen door de werknemers/sters arbeidsrechten toe te kennen die ze bij en tegenover hun werkgever kunnen doen gelden**.

Wie een arbeidsrelatie heeft met een werkgever geniet dus van arbeidsrechten. Volgens het arbeidsrecht is het basiscriterium om een dergelijke arbeidsrelatie tussen de werkgever en de werknemer vast te stellen het feit dat het werk uitgevoerd wordt volgens de instructies en onder toezicht van een andere persoon. Maar sinds enige tijd beseft de wereld van het werk dat dat criterium op zich niet volstaat. Door de mondialisering en onder invloed van nieuwe technologieën ondergingen de productiemethodes en de algemene werkorganisatie grondige en snelle veranderingen. Informeel en precair werk zijn schering en inslag. Het onvermijdelijke gevolg is dat het bestaan van een arbeidsrelatie vaak moeilijk vast te stellen is. Jammer genoeg houdt die moeilijkheid in dat het arbeidsrecht niet toegepast wordt en dat de werknemers/ers hun arbeidsrechten niet kunnen doen gelden.

2. Artikel 23, §1 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, aangenomen op 10 december 1948. Dat recht op werk is ook opgenomen in het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten uit 1966 (art. 6 IVESCR), en in het Afrikaans Handvest voor de rechten van mensen en volken uit 1981 (art. 15).

3. Conventie inzake de werkgelegenheidspolitiek (C122), goedgekeurd in 1964 tijdens de 48ste zitting van de IAC, Genève. Die conventie werd aangevuld met verschillende andere internationale arbeidsregels. Voor een volledig overzicht: Overzichtsstudie inzake conventie 122 en aanbeveling 169, Rapport III, 92ste zitting IAC, 2004, Genève.

4. ILO, Global Jobs Pact, 2009. Meer informatie op <http://www.ilo.org/jobspact/about/lang--en/index.htm>

5. Aanbeveling inzake de arbeidsrelatie (R198), 2006, goedgekeurd door de 95ste zitting van de IAC, 15 juni 2006, Genève.

Om een antwoord te bieden op die uitdaging wordt in Aanbeveling 198 inzake de arbeidsrelatie aan de Lidstaten van de IAO gevraagd specifieke aanwijzingen voor het bestaan van een arbeidsrelatie te definiëren in hun wetgeving of via andere middelen. Die aanwijzingen kunnen o.a. de volgende zijn⁶:

- het feit dat het werk uitgevoerd wordt volgens de instructies en onder het toezicht van een andere persoon; dat het werk de integratie van de werknemer in de organisatie van de onderneming veronderstelt; dat het enkel of hoofdzakelijk uitgevoerd wordt voor rekening van iemand anders; dat het persoonlijk door de werknemer/ster uitgevoerd moet worden; dat het uitgevoerd wordt volgens een vastgelegde uurregeling of op een plaats die bepaald of aanvaard wordt door de persoon die de uitvoering van het werk eist; dat het een bepaalde duur heeft en een zekere continuïteit vertoont; dat het veronderstelt, dat de arbeider/ster zich ter beschikking houdt; of dat het de terbeschikkingstelling van gereedschap, materialen of machines veronderstelt door de persoon die de uitvoering van het werk eist;
- het periodieke karakter van de verloning van de werknemer/ster; het feit dat die verloning zijn/haar enige of voornaamste bron van inkomsten is; de betaling in natura in de vorm van levensmiddelen, huisvesting, transport of andere;
- de erkenning van rechten zoals de wekelijkse rust en de jaarlijkse vakanties; de vergoeding van de professionele verplaatsingen door de persoon die de uitvoering van het werk eist; of de afwezigheid van financiële risico's voor de werknemer/ster.

1.1.3. DE ARBEIDSRECHTEN

Zoals hierboven aangegeven vloeien de **arbeidsrechten** voort uit het arbeidsrecht. De werknemers/sters zijn er de rechthebbenden van en kunnen ze afdwingen van hun werkgever. Deze rechten zijn in feite een verworvenheid van de arbeidersbewegingen: zij hebben effectief de wereld van het werk “getransformeerd” door deze rechten te definiëren in wetteksten, opdat arbeid geen koopwaar zou worden en werknemers/sters niet als gereedschap behandeld zouden worden. De arbeidsrechten **bepalen** immers **in grote mate de kwaliteit van het werk** dat de werknemers/sters van deze wereld dagelijks uitvoeren.

Er wordt vaak gezegd dat die rechten de werknemer/ster beschermen van bij de geboorte – door de moederschapsbescherming – doorheen zijn/haar beroepsleven tot aan zijn/haar dood. Zonder volledig te willen zijn, kunnen we stellen dat arbeidsrechten betrekking hebben op vrij uiteenlopende aspecten als:

- De vrijheid van vereniging van de arbeiders/sters;
- Het recht op collectieve onderhandelingen;
- De contractregeling: al dan niet geschreven, van beperkte of onbeperkte duur, voltijds of niet, met of zonder proefperiode, de opschorting en verbreking van de overeenkomst, enz.;

- De regels inzake arbeidstijden, feestdagen, jaarlijkse vakanties, enz.;
- De loonbescherming;
- De regels inzake gezondheid en veiligheid op het werk;
- De moederschapsbescherming;
- De combinatie van privé- en beroepsleven;
- Het recht op voortdurende scholing; enzovoort.

1.1.4. DE BRONNEN VAN DE ARBEIDSRECHTEN

De arbeidsrechten zijn uiterst belangrijk om de arbeiders/sters een waardig en fatsoenlijk leven te garanderen. Daarom dringt de vraag naar de bronnen ervan zich op. In wat volgt geven we eerst een korte historiek, waardoor het ontstaan van de arbeidsrechten in het juiste kader geplaatst wordt. Daarna behandelen we o.a. de internationale en nationale bronnen van die rechten.

1.1.4.1. De oorsprong van de arbeidsrechten

De industrialisering in de 19e eeuw was een keerpunt in de recente geschiedenis. Uit die industrialisering ontstond enerzijds een groep ondernemers en anderzijds een arbeidersklasse. De eersten wilden goederen produceren, bouwden dus fabrieken en gingen op zoek naar arbeidskrachten. De arbeidersklasse, die op zoek was naar een inkomen om het gezin te onderhouden, kwam haar werkkraft aan de poorten van de fabrieken aanbieden.

Het werd snel duidelijk dat het principe van **de individuele vrijheid** vooral de ondernemer bevoordeelde: aangezien het aanbod van arbeidskrachten zeer groot was, kon hij de arbeidsvoorwaarden min of meer eenzijdig bepalen. Die waren dan ook vaak verschrikkelijk.

Om die ongelijke krachtsverhouding te veranderen, had de arbeidersklasse dus nood aan **een soort gemeenschappelijke vrijheid**, een vrijheid die haar de kans bood zich te verenigen zodat ze haar arbeidsrechten collectief kon verdedigen en afdwingen bij haar werkgevers.

Die idee van collectieve vrijheid en vrijheid van vereniging lag aan de basis van de opkomst van de eerste arbeidersorganisaties die het sociaal lot van de arbeidersklasse wilden veranderen. Oorspronkelijk was hun “transformatieve” impact zeer beperkt omwille van de macht van de werkgeversorganisaties, die vaak niet alleen de economische maar ook de politieke macht in handen hadden.

1.1.4.2. De internationale bronnen

Meteen na de verwoestende Eerste Wereldoorlog, meer bepaald in 1919, erkenden de landen die het Verdrag van Versailles ondertekenden voor het eerst *“dat er arbeidsomstandigheden bestaan die voor een groot aantal mensen onrechtvaardigheid, ellende en armoede*

6. Artikel 13 van Aanbeveling 198.

7. Preambule van de Beginselverklaring van de IAO, 2e paragraaf.

8. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) werd in 1919 opgericht, meteen na een verwoestende oorlog, opdat alles in het werk gesteld zou worden om de omstandigheden van de arbeiders te verbeteren en zo bij te dragen tot een duurzame wereldvrede.

de inhouden, wat voor een zodanige ontevredenheid zorgt dat de wereldvrede en –harmonie bedreigd worden⁹”. Ze stichtten de **Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)**⁸. Ze erkenden dus dat de economie nood had aan duidelijke regels opdat economische vooruitgang synoniem zou zijn van sociale rechtvaardigheid.

Om die taak te volbrengen heeft de Organisatie een **driedledige structuur** voorzien. Hierdoor kunnen **de vertegenwoordigers van de regeringen, de werkgevers en de werknemers/sters** samenkomen om samen en op voet van gelijkheid de beleidsmaatregelen en programma’s uit te werken. In 1946 wordt de IAO het eerste gespecialiseerde agentschap binnen het systeem van de Verenigde Naties. De Internationale Arbeidsconferentie (IAC) wordt de hoogste instantie van de IAO en bepaalt de algemene richting van de werking van de organisatie. Het is ook de conferentie die de internationale arbeidsnormen goedkeurt en toeziet op de naleving ervan.

a. De internationale arbeidsnormen

Om die uitdaging aan te gaan, heeft de IAO een systeem van internationale arbeidsnormen bedacht die alle kwesties m.b.t. de wereld van het werk dekken. Sinds 1919 zijn die internationale normen de eerste internationale bron voor de arbeidsrechten.

Die internationale arbeidsnormen zijn juridische instrumenten die ontwikkeld worden door de drie groepen binnen de IAO: de regeringen, de werkgevers en de werknemers/sters. Het gaat:

- ofwel om **conventies**, d.w.z. internationale verdragen die juridisch bindend zijn en die geratificeerd moeten worden door de lidstaten;
- ofwel om **aanbevelingen**, die als richtlijnen gelden en die niet bindend zijn⁹.

Vaak bepaalt een conventie de fundamentele principes, door de staten goedgekeurd, die door hen toegepast moeten worden. De overeenkomstige aanbeveling vervolledigt de conventie aan de hand van duidelijkere richtlijnen over de manier waarop de conventie toegepast zou kunnen worden. Er bestaan ook autonome aanbevelingen, d.w.z. aanbevelingen die niet verbonden zijn aan een conventie. Tot op vandaag heeft de IAO 189 Conventies en 203 Aanbevelingen goedgekeurd. Al die normen zijn het resultaat van collectieve onderhandelingen tussen de drie partijen op internationaal niveau.

In 1998 heeft de Internationale Arbeidsconferentie acht conventies als “fundamenteel” bestempeld omdat ze fundamentele principes en rechten vastleggen voor de wereld van het werk:

- de vrijheid van vereniging en de reële erkenning van het recht op collectieve onderhandeling: Conventie (nr. 87) inzake syndicale vrijheid en bescherming van het syndicaal recht, 1948



In 2009 en 2010 voerde een coalitie van Belgische ngo's en vakbonden, waaronder Wereldsolidariteit en ACV, een publiekscampagne voor Waardig Werk Wereldwijd. Wereldsolidariteit en ACV focussten in het eerste jaar op het recht op vrijheid van vereniging.

en Conventie (nr. 98) inzake het recht op collectieve organisatie en onderhandeling, 1949¹⁰;

- het wegwerken van elke vorm van gedwongen of verplichte arbeid: Conventie (nr. 29) inzake gedwongen arbeid van 1930, in 2014 aangevuld met een Protocol, en Conventie (nr. 105) inzake de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957¹¹;
- de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid: Conventie (nr. 138) inzake de minimumleeftijd, 1973 en Conventie (nr. 182) inzake de ergste vormen van kinderarbeid, 1999¹²; en
- het wegwerken van de discriminatie inzake tewerkstelling en beroep: Conventie (nr. 100) inzake gelijke verloning, 1951 en Conventie (nr. 111) inzake discriminatie (tewerkstelling en beroep), 1958¹³.

9. Artikel 19 van de Beginselverklaring van IAO.

10. Conventie 87 werd door 153 landen geratificeerd terwijl Conventie 98 164 keer werd geratificeerd.

11. Conventie 29 werd door 177 landen geratificeerd terwijl Conventie 105 174 keer werd geratificeerd.

12. Conventie 138 werd door 167 landen geratificeerd terwijl Conventie 182 179 keer werd geratificeerd.

13. Conventie 100 werd door 171 landen geratificeerd terwijl Conventie 111 172 keer werd geratificeerd.

In de “**IAO Verklaring over de fundamentele principes en rechten op werk**”¹⁴ erkennen de IAO-leden dat ze de plicht hebben, ook al hebben ze deze 8 conventies niet geratificeerd, de principes van deze basisrechten¹⁵ na te leven, te bevorderen en toe te passen. De Verklaring bevat een opvolgingsmechanisme, dat echter louter een bevorderende functie heeft.

Behalve die acht fundamentele conventies werden vier andere conventies als “governance” conventies bestempeld, omdat ze beschouwd worden als de belangrijkste normen voor het organiseren en besturen (governance) van de wereld van het werk¹⁶.

- Conventie (nr. 81) inzake de arbeidsinspectie, 1947;
- Conventie (nr. 122) inzake het tewerkstellingsbeleid, 1964;
- Conventie (nr. 129) inzake de arbeidsinspectie (landbouw), 1969;
- Conventie (nr. 144) inzake de tripartiete consultaties m.b.t. de internationale arbeids-normen, 1976

b. Het internationale recht van de mensenrechten

In 1945, na de Tweede Wereldoorlog, wordt de normatieve actie van de IAO aangevuld met de internationale codificatie van de mensenrechten. Een noodzakelijke stap die het wettelijke kader van de arbeidsrechten doet evolueren.

Er is om te beginnen de “**Universele Verklaring van de Rechten van de Mens**”¹⁷ (UVRM), die algemeen erkend wordt als de basis voor het internationale recht inzake mensenrechten. In artikels 23 en 24, worden bepaalde arbeidsrechten, zoals het recht om een vakbond op te richten en het recht op een rechtvaardig loon, alsook het recht op arbeid, door de UVRM als mensenrechten bestempeld.



Op basis van de UVRM werden het **Internationaal Verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten** (hierna IVBPR) en het **Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten** (hierna IVESCR) van kracht in 1976¹⁸. Beide Verdragen hebben verschillende artikels uit de UVRM verder ontwikkeld om ze ook daadwerkelijk bindend te maken voor de staten die ze geratificeerd hebben. De arbeidsrechten zijn o.a.¹⁹ beschreven in de artikels 6 (het recht op arbeid), 7 (het recht op rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden) en 8 (het recht om vakbonden op te richten) van het IVESCR²⁰.

De UVRM en de twee Verdragen hebben daadwerkelijk een invloed gehad op meer dan 80 internationale verklaringen en verdragen inzake internationale mensenrechten, op een groot aantal regionale conventies over mensenrechten, op nationale wetsontwerpen inzake mensenrechten en op grondwettelijke bepalingen. Allemaal samen vormen die een globaal juridisch bindend systeem ter bevordering en bescherming van de mensenrechten, met inbegrip van de arbeidsrechten.

Tot slot **worden verschillende arbeidsrechten ook echt als mensenrechten erkend** en wordt dus erkend dat ze van fundamenteel belang zijn voor de waardigheid van de arbeidersklasse. Wettelijk gezien hebben de staten die het IVESCR (of andere regionale conventies die de genoemde rechten erkennen) geratificeerd hebben, de plicht deze mensenrechten te respecteren, te beschermen en te verzekeren. Het is belangrijk de verplichtingen te benoemen die voortvloeien uit het internationaal recht van de mensenrechten.

- **De verplichting te respecteren** betekent dat **de overheid zich moet onthouden** van elke tussenkomst in de uitoefening van de mensenrechten of van elke beperking ervan. In het geval van het recht op vereniging bijvoorbeeld, betekent dit dat de overheid niet mag tussenkomen in het beleid van de vakbonden of ervoor moet zorgen dat er geen juridische of feitelijke hindernissen zijn voor het oprichten van een vakbond.
- **De verplichting te beschermen** vereist van de overheid dat zij **de mensen beschermt tegen elke schending van die basisrechten door derden**. De overheid moet er dus voor zorgen dat de werkgevers de arbeidsrechten van hun werknemers/sters respecteren aan de hand van, bijvoorbeeld,

14. Verklaring van de IAO inzake de basisprincipes en –rechten op het werk en haar vervolg, goedgekeurd door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 86e Zitting, Genève, 18 juni 1998 (Bijlage herzien op 15 juni 2010).

15. Tot op heden werden 1.300 ratificaties opgetekend voor die conventies, wat overeenkomt met zo'n 90% van het totaal aantal mogelijke ratificaties.

16. Vroeger werden deze conventies als «prioritaire» instrumenten gekwalificeerd. Sinds de Verklaring van de IAO betreffende de sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering, worden ze “governance” conventies genoemd.

17. Universele verklaring van de rechten van de mens, goedgekeurd op 10 december 1948 door de 58 Lidstaten van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties. Om haar goedkeuring te herdenken, wordt er jaarlijks een Dag van de Mensenrechten gevierd op 10 december.

18. Samen met de UVRM vormen deze Verdragen het Internationaal Handvest van de Rechten van de Mens. Voor meer informatie, zie: <http://www.ohchr.org/>.

19. Bepaalde arbeidsrechten komen echter ook voor in het Internationaal Verdrag inzake burgerlijke en politieke rechten, zoals: de vrijheid van vereniging (artikel 22) en het verbod op gedwongen of verplichte arbeid (artikel 8).

20. Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten, aangenomen door de Algemene Vergadering in haar resolutie 2200 A (XXI) van 16 december 1966, in werking getreden op 3 januari 1976.

een systeem van arbeidsinspectie dat zich op de werkplek kan begeven om na te gaan of die rechten ook echt nageleefd worden.

- **De verplichting te garanderen** betekent dat **de overheid positieve maatregelen** moet nemen om de uitoefening van die basisrechten te vergemakkelijken. Om het minimumloon vast te leggen, moet de overheid mechanismen voorzien voor het overleg tussen drie partijen (per sector of interprofessioneel). Om het recht op permanente scholing waar te maken, moet de overheid scholingscentra oprichten en die voorzien van gekwalificeerd personeel.

1.1.4.3. De nationale bronnen

In dit dossier kunnen we onmogelijk rekening houden met alle bronnen op nationaal niveau. We beperken ons dus tot de twee meest voorkomende: de wetgeving en de collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's).

a. De wetgeving

Op nationaal niveau is de wetgeving vaak de eerste bron van het arbeidsrecht en dus ook van de arbeidsrechten²¹. Die wetgeving kan verschillende vormen aannemen (grondwet, wetten, uitvoeringsteksten, enz.) afhankelijk van het juridisch systeem. Wat wel zeker is, is dat de wetgeving rechtstreeks of onrechtstreeks geïnspireerd wordt door de internationale bronnen, d.w.z. de (internationale en/of regionale) verdragen inzake mensenrechten en, in het bijzonder, de Conventies en Aanbevelingen ontwikkeld door de drie partijen binnen de IAO.

Het arbeidsrecht wordt traditioneel opgedeeld in twee luiken: het individuele arbeidsrecht en het collectieve arbeidsrecht. **Het individuele arbeidsrecht** behandelt de basisbescherming van de werknemer op het vlak van zijn contract en zijn arbeidsvoorwaarden en wordt vaak in de nationale wetgeving ingebed.

b. De collectieve arbeidsovereenkomsten (cao's)

Die basisbescherming van het individuele arbeidsrecht, en dus ook de bijhorende rechten, kunnen progressief verbeterd worden door **collectieve onderhandelingen**, ofwel op het niveau van de ondernemingen, ofwel sectoraal, ofwel interprofessioneel. Enkel de sectorale en interprofessionele niveaus staan garant voor meer solidariteit tussen werknemers/ers. Daarom zijn de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen zo belangrijk voor de ontwikkeling **van het collectieve arbeidsrecht**.

Meestal neemt dat collectieve arbeidsrecht de vorm aan van een collectieve arbeidsovereenkomst (hierna cao). De collectieve overeenkomst is een akkoord tussen één of meerdere representatieve werknemersorganisaties en één of meerdere werkgevers(organisaties). Het is een zeer belangrijk instrument in het arbeidsrecht.

De cao's hebben betrekking op zeer uiteenlopende materies zoals loonschalen, de arbeidsorganisatie, werkduur, herverdeling van het werk, tewerkstelling en werkzekerheid, scholing, sociale begeleiding, overleg binnen het bedrijf, enz. In die zin kunnen cao's bronnen van arbeidsrechten zijn voor de werknemers/sters (van een onderneming, een sector of voor alle werknemers/sters).

Naargelang het land zijn er veel en heel verschillende vormen van collectieve onderhandeling en sociale dialoog. Ze hangen immers samen met heel verschillende juridische culturen of met uiteenlopende sociale en economische historische veranderingen. Het basisprincipe is dat collectieve onderhandelingen een essentieel middel zijn om de rechten van de werknemers/sters op een evenwichtige manier te bevorderen. Voorwaarden zijn dat er sterke vakbonden en geïnteresseerde werkgevers aan deelnemen en dat ze plaats grijpen in een wettelijk kader dat de sociale dialoog en de resultaten ervan, zoals de cao's, erkent en kadert door ze bindend te maken "erga omnes" (t.o.v. iedereen).

In de landen waar de evolutie van de arbeidsverhoudingen de ontwikkeling van een georganiseerde en effectieve sociale dialoog mogelijk maakte, waar de collectieve onderhandelingen, vooral op sectoraal en interprofessioneel niveau doeltreffend werken, zijn de twee luiken van het arbeidsrecht (individueel en collectief) zeer nauw met elkaar verbonden.

1.2. DE BETROKKEN PARTIJEN VAN DE WERELD VAN HET WERK: DE WERKNEMERS/STERS, DE WERKGEVERS EN DE OVERHEDEN.

Om het evenwicht te herstellen tussen de werknemers/sters enerzijds, en de werkgevers anderzijds, genieten de eersten van de arbeidsrechten. Dat zijn voornamelijk aanspraken die ze kunnen doen gelden tegenover hun werkgever (publiek en privaat) en die deze moet respecteren. De overheid, ten slotte, wordt ook opgeroepen die rechten te respecteren, te beschermen en te garanderen indien één van de betrokken partijen het bestaan en/of de toepassing ervan zou betwisten. De rol van de staat beperkt zich natuurlijk niet tot die van scheidsrechter: hij moet ook het kader scheppen waarbinnen beide partijen overleg kunnen plegen, en de regels bepalen die hun relatie moet regelen.

1.2.1. DE WERKNEMERS EN WERKNEEMSTERS

Het aantal mensen dat tegenwoordig aan het werk zijn in de wereld wordt op 3,3 miljard geschat. Indrukwekkend! Maar... één werknemer op drie is vandaag werkloos of arm, namelijk 200 miljoen zijn zonder werk en 900 miljoen mensen en hun gezinnen leven onder de armoedegrens, de zogenaamde arme werknemers/sters²². Een harde realiteit.

21. De IAO beschikt over een database, NATLEX genoemd, over de nationale wetgevingen inzake arbeid, sociale zekerheid en mensenrechten. De registraties in NATLEX bevatten samenvattingen van de wetgeving en bibliografische gegevens. NATLEX bevat meer dan 80.000 registraties m.b.t. 196 landen en meer dan 160 gebieden en subdivisies: http://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex_browse.home?p_lang=nl.

22. IAO, "Global Employment Trends 2012: Preventing a deeper jobs crisis", Genève, 2012, p. 35.

Werk vinden vormt vandaag geen probleem voor de arbeidskrachten in de wereld, maar werk vinden dat productief is, en samengaat met een waardig loon en aanvaardbare werkomstandigheden, is de grootste uitdaging. De informele economie is daar het meest notoire voorbeeld van: zij neemt meestal de werknemers/sters op die geen formeel werk of inkomen hebben. Maar tegen welke prijs? Hun werk valt buiten het wettelijk kader, wordt in slechte omstandigheden gepresteerd, zonder enige sociale bescherming of collectieve vertegenwoordiging. Op dezelfde manier is de werkgelegenheid in de (vaak overlevings-)landbouw zeer kwetsbaar.

Organiseren: samen zijn we sterker!

Tegenover zulke uitdagingen kunnen de sociale bewegingen een essentiële rol spelen, en dit om twee redenen:

- Het zijn organisaties die opgericht worden door **mensen die zich verenigen en organiseren rond hun eigen rechten en noden**. Dat betekent dat die mensen samen de collectieve beweging vormen en die haar transformatieve kracht geven: zij verenigen er hun menselijk en maatschappelijk kapitaal, hun capaciteit om samen te analyseren, te spreken en te handelen (empowerment). Op die manier bouwen de werknemers/sters die hun krachten bundelen, een reële sociale macht op die met de economische macht kan interageren. In die interactie proberen de sociale bewegingen deze ongelijke krachtsverhouding te transformeren, om het evenwicht te vinden en – eenmaal ze het gevonden hebben – te behouden tussen de belangen van de werknemers/sters en die van de werkgevers. Als gemeenschappelijke beweging laten ze hun stem horen en proberen ze de sociale veranderingen waar te maken waar ze naar verlangen.

- Sociale bewegingen **richten zich tot iedereen, zonder onderscheid, maar hechten een bijzondere aandacht aan hen die niet of weinig gehoord worden door de maatschappij**: de uitgesloten bevolkingsgroepen, de kwetsbaren en de armen die, zoals hierboven aangegeven, de overgrote meerderheid vormen van de wereldbevolking. Jammer genoeg worden die mensen al te vaak hun fundamentele rechten ontzegd.

Het is duidelijk dat de transformatieve kracht van een sociale beweging in haar basis zit: de werknemers/sters organiseren zich om samen hun situatie te kunnen analyseren, met één stem te kunnen spreken en samen te kunnen handelen.

Daarom is het nu de grootste uitdaging voor sociale bewegingen om die werknemers/sters te kunnen organiseren die géén stem hebben, zoals die uit de informele economie en de landelijke gebieden, van wie de meerderheid vrouwen, jongeren en migranten zijn. Hun effectieve participatie heeft een dubbele impact voor sociale bewegingen:

- Ze kunnen beter ingaan op de noden en de rechten verdedigen van deze categorieën van kwetsbare werknemers/sters;
- Hun basis vertegenwoordigt beter de diversiteit van de wereld van het werk en dit geeft hen meer legitimiteit tegenover de politieke en economische machten.

Daarom onderstrepen we ook het belang van een **inclusieve sociale dialoog**. Het principe van het tripartisme moet de hoeksteen van de sociale dialoog blijven. Maar vakbonden zouden zich kunnen openstellen voor een nauwe samenwerking met andere representatieve sociale organisaties die mensen organiseren in sectoren waar de vakbond vandaag de dag niet of zelden aanwezig is. Die zou ten eerste moeten leiden tot gezamenlijke

Gelijkheid promoten en discriminatie aanpakken

Bepaalde categorieën van werknemers/sters worden bijzonder getroffen door de werkloosheid of de armoede op het werk.

Vrouwen: de laatste decennia werd een niet onbelangrijke vooruitgang geboekt op de weg naar gendergelijkheid in de wereld van het werk. Wetgevingen en nationale beleidslijnen zijn aanzienlijk verbeterd, maar er blijven grote hinderpalen. Vrouwen blijven lijden onder discriminatie wat betreft de jobs waar ze toegang toe hebben, de verloning en andere voordelen die ze ontvangen, hun werkomstandigheden en de toegang tot sleutelfuncties. Recente gegevens tonen aan dat wereldwijd 829 miljoen vrouwen in armoede leven, tegenover 522 miljoen mannen. De salarissen van vrouwen zijn gemiddeld 10 à 30% lager dan die van mannen. De loonkloof blijft aanhouden ondanks de vooruitgang in opleiding, en de vrouwen blijven oververtegenwoordigd in precare jobs²³.

Jongeren: in 2011 waren 74,8 miljoen jongeren tussen 15 en 24 jaar werkloos. Op wereldschaal hebben jongeren haast drie maal meer kans om werkloos te zijn dan volwassenen. In ontwikkelingslanden vertegenwoordigen de jongeren een groot aandeel van de arme werknemers/sters, namelijk 23,5 percent. Op de arbeidsmarkt zijn jongeren disproportioneel oververtegenwoordigd in de informele economie. In de formele economie zijn ze vaak verplicht tijdelijke contracten aan te nemen²⁴.

Arbeidsmigranten: in veel landen vertegenwoordigen arbeidsmigranten tussen 8 en 20 percent van de actieve bevolking. Alle studies tonen aan dat deze werknemers/sters in het algemeen het slachtoffer zijn van discriminatie bij aanwerving en heel vaak ook op de werkvloer. Zowel in de meer als in de minder ontwikkelde landen genieten zij geen rechtvaardige werkomstandigheden en zijn ze vaak overgeleverd aan uitbuiting en mensenhandel.

23. "L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre", Rapport van de Directeur-Generaal van de IAO, 100ste sessie van de IAC, 2011, Genève, p. xi.

24. IAO, "Global Employment Trends for Youth 2012", mei 2012, Genève, p. 7.



standpunten over de noden van die werkende mensen. Ten tweede kan de vakbond zich engageren om de belangen van die werkende mensen mee te verdedigen in het sociale overleg met de werkgevers en de overheid.

Over hoe sociale bewegingen werknemers/sters organiseren en hun belangen verdedigen, komen we verder in deze brochure meer uitgebreid op terug.

1.2.2. DE WERKGEVERS

De andere belangrijke speler in de wereld van het werk is de werkgever. De ondernemers vertegenwoordigen natuurlijk geen grote homogene massa, maar een gedifferentieerde groep. Het gaat niet enkel over grote multinationale ondernemingen, maar ook over het hele weefsel van kleine en middelgrote ondernemingen (KMO's), van de "kleine zelfstandige" tot de grote coöperatieve ondernemingen, die in belangrijke mate bijdragen tot jobcreatie en tot economische groei op lokaal en nationaal niveau. Werkgevers vinden we terug in de privé-, openbare en parastatale sector. De grote meerderheid beoogt winst, maar sommigen handelen ook zonder noodzakelijk winstgevend oogmerk. Om zijn (non-)lucratieve doel te bereiken, heeft de werkgever grondstoffen, productiemiddelen, technologie en kapitaal alsook werkracht nodig.

Net zoals de werknemers/sters, hebben ook de werkgevers hun belangen. Daarom genieten de werkgeversorganisaties ook van de rechten die de werknemers/sters een springplank moeten bieden, d.w.z. de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve

onderhandeling. Voor een sociale dialoog moeten ten minste twee partijen rond de tafel zitten!

De werkgeversorganisaties zijn instellingen die opgericht werden om de gemeenschappelijke belangen van de werkgevers op sectoraal of interprofessioneel niveau te organiseren en te bevorderen. In 1920 werd de "**Internationale Werkgeversorganisatie**" (beter bekend onder haar Engelse afkorting IOE, *International Organisation of Employers*) opgericht. Vandaag telt de IOE 150 nationale werkgeversorganisaties uit 143 landen van over heel de wereld. Ze begeleidt en adviseert haar leden en vertegenwoordigt de ondernemerswereld op wereldvlak, o.a. in het kader van de IAO²⁵.

Die organisaties streven er voornamelijk naar om in de breedste betekenis van het woord een gunstig klimaat te ontwikkelen voor de ondernemingen. Hoewel de bijdrage van de ondernemingen tot het welzijn van een maatschappij essentieel is, beseft men meer en meer dat dit "gunstig klimaat" niet enkel winstbejag moet voorstaan: het moet eveneens het welzijn van de werknemers/sters bevorderen en het milieu respecteren. De economische en financiële crisissen van de laatste jaren hebben aangetoond wat deregulering met zich meebrengt: een meedogenloze concurrentie voor de productiemiddelen. Die concurrentie resulteert op haar beurt in een sociale en ecologische verslechtering.

1.2.3. DE OVERHEID

De overheid heeft een dubbele rol. Enerzijds **moet zij het kader scheppen voor de sociale dialoog**. Die dialoog kan er een zijn tussen twee of drie partijen.

25. Voor meer info, raadpleeg de site van de IOE: <http://www.ioe-emp.org/en/index.html>.

- *De sociale dialoog met twee partijen* is die tussen de vertegenwoordigers van de werknemers/sters en die van de werkgevers. Het is die dialoog die bedoeld wordt in Conventie 98 waarin de lidstaten van de IAO opgeroepen worden de ontwikkeling en het gebruik aan te moedigen en te bevorderen van vrijwillige onderhandelingsprocedures en collectieve overeenkomsten tussen de werkgevers en de werkgeversorganisaties enerzijds en de werknemersorganisaties anderzijds, om zo de tewerkstellingsvoorwaarden te bepalen.
- *De sociale dialoog met drie partijen*²⁶ verenigt de vertegenwoordigers van de overheden, die van de werknemers/sters en die van de werkgevers. Het doel van die dialoog bestaat erin op industrieel en nationaal niveau een doeltreffende consultatie en samenwerking op te zetten om samen oplossingen te vinden die door de drie stakeholders aanvaard worden en die een antwoord bieden op de gemeenschappelijke problemen. Deze dialoog moet er bovendien voor zorgen dat de bevoegde overheden op een gepaste wijze de standpunten, raadgevingen en medewerking vragen van de werkgevers- en werknemersorganisaties inzake alle aspecten van het economische en het sociale beleid die op hen betrekking hebben.

Zoals hierboven aangegeven, is de collectieve onderhandeling, met de deelname van sterke vakbonden en geïnteresseerde werkgevers, binnen een wettelijk kader dat de sociale dialoog en

haar uitkomsten erkent, een essentieel middel om de rechten van de werknemers/sters te bevorderen.

Anderzijds **wordt van de overheid ook verwacht dat zij ervoor zorgt dat alle betrokken partijen – werkgevers, werknemers/sters en overheid – de arbeidsrechten respecteren, beschermen en garanderen**. Dat werpt meteen de vraag op over de beschermings- en controlemechanismen van de arbeidsrechten, die in het volgende hoofdstuk besproken worden.

Conclusie

De wereld van het werk heeft haar regels, waarvan arbeidsrechten deel uit maken. Sommige van die rechten worden zelfs als fundamenteel beschouwd voor het welzijn en de waardigheid van de verschillende betrokken partijen. Wanneer de werknemers/sters- en werkgeversorganisaties en de overheden hun verantwoordelijkheid opnemen en hun rol vervullen zoals het hoort, dan hebben ze een rechtstreekse invloed op de sociale, economische en ecologische ontwikkeling van het land omdat ze de bescherming, de veiligheid en de scholing van de werknemers/sters verzoenen met de productiviteit en concurrentiekracht van de ondernemingen binnen de ecologische beperkingen van onze planeet.

1.3. DE TOEZICHT- EN CONTROLE-MECHANISMEN VAN DE ARBEIDSRECHTEN

De arbeidsrechten vloeien voort uit verschillende bronnen: de conventies en aanbevelingen van de IAO, de internationale en regionale verdragen inzake mensenrechten, de grondwetten, de wetgeving, de collectieve overeenkomsten, enz. Om ervoor te zorgen dat die rechten toegepast worden en dat schendingen ervan bestraft worden, bestaan er zowel op nationaal als op internationaal niveau toezicht- en controlemechanismen.

1.3.1. OP NATIONAAL NIVEAU

1.3.1.1. De arbeidsadministratie en -inspectie

Meestal belasten overheden de arbeidsadministratie met de voorbereiding, implementatie, coördinatie, controle en evaluatie van het nationale arbeidsbeleid²⁷. In dat systeem is de openbare arbeidsadministratie, die vaak afhangt van het Ministerie van Arbeid en Tewerkstelling, een belangrijke tussenschakel inzake preventie en oplossing van arbeidsgeschillen die zich kunnen voordoen.



26. De conventies en aanbevelingen van de IAO verwijzen heel vaak naar de dialoog met drie partijen. De sociale dialoog met drie partijen wordt expliciet vermeld in Aanbeveling 113 inzake de raadpleging en de samenwerking tussen overheden en werkgevers- en werknemersorganisaties op industrieel en nationaal vlak en in Conventie 144 inzake de raadplegingen met drie partijen ter bevordering van de toepassing van de internationale arbeidsnormen.

27. Zoals bepaald in Conventie 150 van de IAO.

De arbeidsinspectie is een van de wezenlijke functies van de arbeidsadministratie. De rol van de arbeidsinspectie is **toe te zien op de naleving van het arbeidsrecht** van een land en in het bijzonder de bevordering en toepassing van waardige arbeidsvoorwaarden, veiligheids- en gezondheidsnormen en **de naleving van de fundamentele principes en rechten op het werk**²⁸.

Conventie nr. 81 van de IAO omschrijft de drie belangrijkste functies van de arbeidsinspecteurs:

- de naleving van de wetgeving controleren;
- de werkgevers en werknemer/ster adviseren;
- informatie verschaffen aan de bevoegde instanties.

Om de naleving van de wetgeving goed te controleren bepaalt Conventie 81 ook wat de bevoegdheden zijn van de arbeidsinspectie, zoals de bevoegdheid de werkplek te betreden, onderzoeken te voeren, vragen te stellen, documenten te bestuderen en stalen te nemen.

Bij schending van een of meerdere rechten mogen de inspecteurs instructies geven om die tekortkomingen te verhelpen en beslissen of het nodig is een verwittiging of advies te geven, dan wel een rechtsvordering in te stellen of aan te bevelen. Om haar mandaat naar behoren te kunnen uitvoeren, moet de arbeidsinspectie over ruime voorrechten en middelen beschikken, inclusief bindende maatregelen en voldoende ontradende sancties om schendingen van de arbeidswetgeving te vermijden²⁹.

Ondanks haar fundamenteel belang voor het doen naleven van de arbeidsrechten op de werkplek, wordt de arbeidsinspectie geconfronteerd met twee grote uitdagingen:

- een gebrek aan politieke steun en aan financiële, menselijke en materiële middelen voor de Ministeries van Arbeid en Tewerkstelling in veel landen³⁰;
- de snelle en grondige veranderingen in de wereld van het werk, waarop we in de contextanalyse verder ingaan.

1.3.1.2. Rechtsvordering

De kwaliteit van de arbeidsadministratie en -inspectie is bepalend voor het goed bestuur van de wereld van het werk, ook al kunnen ze niet alle schendingen van het arbeidsrecht op de werkvloer opsporen en verhelpen. Bovendien moeten we ook erkennen dat bemiddeling niet altijd tot een vergelijk leidt.

In die gevallen moet eenieder een nuttig en effectief rechtsmiddel ter beschikking hebben opdat zijn of haar zaak op een recht-

vaardige en openbare manier gehoord zou worden door een onafhankelijke en onpartijdige rechtbank.

De vorm en de werking van een dergelijke rechtbank kunnen van land tot land verschillen. Maar op het vlak van de naleving van de arbeidsrechten is die rechtbank vooral een instantie waar overlegd en beslist wordt over individuele geschillen tussen werkgever en werknemer. De rechtbank beslist in die gevallen over hun rechten en plichten. Vaak steunen de vakbonden hun leden met advies of vertegenwoordigen ze hen zelfs in dergelijke geschillen.

1.3.2. OP INTERNATIONAAL NIVEAU

Aangezien de internationale normen inzake arbeid een belangrijke bron zijn voor de arbeidsrechten, heeft de IAO een controlesysteem opgezet waarmee regelmatig kan worden nagegaan in welke mate er van rechtswege en in de praktijk gevolg wordt gegeven aan de conventies en aanbevelingen vanaf het ogenblik dat ze door landen geratificeerd werden³¹.

De IAO heeft twee categorieën van controlemechanismen: (1) een algemeen controlesysteem en (2) de bijzondere procedures.

1.3.2.1. Het algemene controlesysteem: de periodieke rapporten

De lidstaten van de IAO moeten op regelmatige tijdstippen rapporten overmaken die in detail beschrijven welke maatregelen ze van rechtswege of in de praktijk genomen hebben om de aangenomen conventies toe te passen.

De regeringen moeten een exemplaar van hun rapport aan de werkgevers- en werknemersorganisaties bezorgen zodat zij hierop hun commentaar kunnen geven. Die organisaties kunnen hun aanbevelingen over de vooruitgang of achteruitgang op het vlak van de toepassing van de conventies ook rechtstreeks naar het Internationaal Arbeidsbureau (IAB) sturen. Het IAB moet alle commentaren vóór 1 september van elk jaar ontvangen. Er zijn 2 instanties die tussenkomen in het onderzoek van die commentaren: de Expertencommissie en de Commissie voor de toepassing van de normen van de Conferentie.

- **De Expertencommissie:** die Commissie bestaat uit 20 eminente juristen die op onpartijdige en technische wijze de ingebrachte rapporten evalueren. Op die basis levert ze jaarlijks een analyse van de toepassing van de internationale arbeids-

28. De internationale normen op dat vlak zijn o.a. conventie nr. 81 over de arbeidsinspectie en haar aanbeveling, en conventie nr. 129 over de arbeidsinspectie (landbouw) en haar aanbeveling. Andere conventies bevatten bepalingen die over de arbeidsinspectie gaan: de conventie (nr. 155) over de veiligheid en de gezondheid van de werknemers/sters, 1981, de conventie (nr. 187) over het kader ter bevordering van de veiligheid en de gezondheid op het werk, 2006, en de conventie (nr. 178) over de arbeidsinspectie (zeelieden), 1996. Zie ook de "Conclusies over de arbeidsadministratie en -inspectie", Internationale Arbeidsconferentie, 100e zitting, juni 2011, § 17.

29. Besluiten over de arbeidsadministratie en -inspectie, Internationale Arbeidsconferentie, 100e zitting, juni 2011, § 12.

30. « Resolutie betreffende arbeidsadministratie en -inspectie », Internationale Arbeidsconferentie, 100ste sessie, juni 2011, § 6 van de preambule.

31. Het IVESCR beschikt ook over een follow-up systeem via het "Comité voor economische, sociale en culturele rechten" (verder CESCR): dit comité is een orgaan, bestaande uit onafhankelijke experts, dat waakt over de toepassing van de IVESCR op basis van de rapporten die de overheden op regelmatige tijdstippen moeten voorleggen aan het Comité inzake de implementatie van de gebruikelijke rechten van het Verdrag. Het "Comité" moedigt eveneens de ngo's aan om geschreven informatie dienaangaande in te dienen; die wordt vaak opgenomen in een "parallel rapport". Het Comité onderzoekt deze rapporten, en verhoort zowel de overheid als, indien nodig, de ngo's die een parallel rapport hebben ingediend. Daarna deelt het Comité zijn bezorgdheden mee alsook zijn aanbevelingen aan de overheid onder de vorm van "finale opmerkingen".

Tussen 2005 en 2007 hebben ACW en Social Alert International, met de steun van Wereldsolidariteit (WSM) en het ACV-CSC, bijgedragen tot het "Gemeenschappelijk parallelle rapport van de Coalitie van de Belgische civiele maatschappij voor het respect van de economische, sociale en culturele rechten". Voor meer informatie, raadpleeg <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/cescrs39.htm>.

normen, die de juridische of praktische problemen in toepassing van een conventie in één of andere lidstaat belicht.

- **De Commissie voor de toepassing van de normen:** het rapport van de Expertencommissie wordt in december gepubliceerd en vervolgens voorgelegd aan de Commissie voor de toepassing van de normen van de Internationale Arbeidsconferentie (hierna Normencommissie), een permanente commissie van de Conferentie. Ze bestaat uit vertegenwoordigers van de overheden, de werkgevers en de werknemers/sters. Ze onderzoekt het voornoemde rapport en **kies 25 gevallen die een bijzondere evaluatie vereisen**. Met andere woorden, de overheden van die landen moeten aan de Normencommissie verantwoording afleggen voor de juridische en/of praktische problemen vastgesteld in het rapport van de Expertencommissie. De vertegenwoordigers van de werknemers/sters en van de werkgevers kunnen ook hun positie toelichten. Vaak legt de Normencommissie specifieke maatregelen vast om het probleem op te lossen of vraagt ze de overheden om missies of technische bijstand van de IAO te aanvragen³².

1.3.2.2. De bijzondere procedures

a. De bezwaarprocedure

Die procedure geeft de vakbonden (en werkgeversorganisaties) de kans een bezwaar in te dienen bij de Raad van Bestuur van de IAO tegen een staat die één of meer geratificeerde conventies niet respecteert. Een tripartiet comité, bestaande uit 3 leden van de Raad van Bestuur, krijgt dan de taak om het bezwaar en het antwoord van de betrokken overheid te onderzoeken. Het verslag dat dit comité indient bij de Raad van Bestuur detailleert de juridische en praktische aspecten van de zaak, evalueert de voorgelegde informatie en besluit onder vorm van aanbevelingen.

b. Het Comité voor de syndicale vrijheid

De syndicale vrijheid en de collectieve onderhandeling zijn twee van de grondbeginselen van de IAO. Meteen nadat Conventie 87 en Conventie 98 goedgekeurd werden, kwam de IAO tot de conclusie dat deze principes aan een andere controleprocedure onderworpen moesten worden om te garanderen dat ze ook gerespecteerd en toegepast zouden worden in de landen die deze conventies niet geratificeerd hebben. Daarom werd in 1951 het Comité voor de syndicale vrijheid opgericht en belast met het onderzoek van klachten over schendingen van de principes inzake syndicale vrijheid, zelfs indien de betrokken overheid de overeenkomstige conventies niet geratificeerd heeft.

Als het de klacht ontvankelijk acht, stelt het Comité de feiten vast door een dialoog in te leiden met het betrokken land. Als het concludeert dat er schending is van de normen of van de principes m.b.t. de syndicale vrijheid, bereidt het Comité een rapport voor

dat ingediend wordt bij de Raad van Bestuur en formuleert het zijn aanbevelingen over hoe de situatie opgelost kan worden. De overheid wordt dan uitgenodigd om de implementatie van deze aanbevelingen aan te tonen. Het Comité kan er eveneens voor kiezen om een directe-contacten-procedure voor te stellen aan de betrokken overheid om zo direct met de overheidsverantwoordelijken en de sociale partners te onderhandelen via dialoog³³.

c. De klachtenprocedure

Er kan een klacht ingediend worden tegen een lidstaat die een geratificeerde conventie niet zou navolgen. Die klacht kan ingediend worden door een ander lid dat die conventie ook geratificeerd heeft, door een afgevaardigde van de Conferentie of ambtshalve door de Raad van Bestuur. Wanneer de Raad van Bestuur een klacht ontvangt, kan die een onderzoekscommissie benoemen, samengesteld uit drie onafhankelijke leden. Ze is belast met het grondig onderzoeken van de klacht om de feiten vast te stellen en aanbevelingen te formuleren om de aangekaarte problemen op te lossen. Wanneer een land weigert gevolg te geven aan de aanbevelingen van een onderzoekscommissie, dan mag de Raad van Bestuur maatregelen treffen krachtens artikel 33 van de IAO Grondwet.

1.3.2.3. De technische coöperatie en de adviesdiensten

Het IAB beperkt zich niet enkel tot het controleren van de geratificeerde conventies. Het biedt ook verschillende vormen van technische hulp aan. In dat geval helpen de ambtenaren van het Bureau of andere experts de landen bij het oplossen van de problemen die ze ondervinden op wetgevend vlak of in de praktijk om de overeenstemming met de normen te verzekeren.

Conclusie

Om ervoor te zorgen dat de arbeidsrechten toegepast worden en de schendingen bestraft, kunnen de stakeholders – de werknemers/sters, de werkgevers of de overheden – een beroep doen op verschillende toezicht- en controlemechanismen, zowel op nationaal als op internationaal niveau.

Opdat die mechanismen daadwerkelijk zouden gezien worden als garanties voor de arbeidsrechten, moeten er politieke steun en financiële, menselijke en materiële middelen zijn voor hun implementatie en effectieve werking. Vervolgens moeten de betrokken actoren hun missie in volledige onpartijdigheid en onafhankelijkheid waarmaken: want zij die er een beroep op willen doen, moeten er ook het volle vertrouwen in hebben.

32. De debatten en conclusies van de onderzochte gevallen door de Normencommissie worden in haar rapport gepubliceerd. De bijzonder zorgwekkende gevallen worden goed onderstreept in de speciale paragrafen van dit rapport. Zo werkt de Commissie als een soort 'tribunaal' dat morele 'sancties' oplegt. Voor meer informatie, raadpleeg: "The Committee on the Application of Standards of the International Labour Conference: A dynamic and impact built on decades of dialogue and persuasion", Genève, april 2011, pp. 198.

33. Sinds zijn ontstaan meer dan 50 jaar geleden, heeft het Comité voor syndicale vrijheid meer dan 2.300 gevallen onderzocht. Meer dan 60 landen in vijf continenten hebben maatregelen getroffen volgens op de aanbevelingen van het Comité, en hebben het geïnformeerd over een positieve evolutie van de toestand inzake syndicale vrijheid over de laatste 25 jaren.



Oppositieleidster Aung San Suu Kyi uit Myanmar bezoekt de Internationale Arbeidsconferentie van 2012. Hier op de foto met Luc Cortebeek, voorzitter van de werknemersgroep en vice-voorzitter van de IAO.

De controlemechanismen van de IAO in volle actie: de zaak Myanmar

Artikel 33 werd in 2000 voor het eerst in de geschiedenis van de IAO gebruikt. Toen vroeg de Raad van Bestuur aan de Internationale Arbeidsconferentie maatregelen te treffen om Myanmar te dwingen het gebruik van dwangarbeid te stoppen.

In 1996 werd een klacht ingediend tegen dat land omwille van schending van de conventie (nr. 29) over dwangarbeid uit 1930. De aangestelde onderzoekscmissie had "een algemeen en systematisch gebruik" van dwangarbeid vastgesteld in het land. Verschillende aanbevelingen werden gedaan inzake verandering van de wetgeving en van de praktijk. In 2000 stelde de Conferentie vast dat Myanmar deze aanbevelingen niet navolgde. Als gevolg daarvan besliste de Conferentie dat Myanmar niet langer van de technische coöperatie van de IAO kon genieten, tenzij om dwangarbeid

expliciet te bestrijden. Myanmar werd dan ook niet meer uitgenodigd om deel te nemen aan de vergaderingen of activiteiten van de IAO over de verschillende kwesties inzake de wereld van het werk.

Tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van 2012 heeft de IAO haar beslissingen van 2000 opnieuw geëvalueerd in het licht van het democratiseringsproces dat sinds begin 2012 in gang is gezet. Een strikt verbod op dwangarbeid staat nu in de wet en alle militaire eenheden hebben instructies gekregen om straffeloosheid niet langer toe te laten. Daarnaast heeft de overheid garanties gegeven voor een veilige terugkeer naar het land van sommige leden van de vakbondsfederatie van Myanmar (FTUB), voor registratie van de FTUB krachtens de nieuwe wet en de mogelijkheid om haar activiteiten probleemloos voort te zetten.

Volgend op deze evolutie heeft de Conferentie haar beperkingen op de volle deelname van Myanmar aan haar activiteiten opgeheven en gevraagd om alle nodige aandacht te schenken aan de prioriteiten van Myanmar inzake technische samenwerking. De prioriteiten die al vastgelegd zijn betreffen de volle en gehele uitvoering van de syndicale vrijheid alsook het uitroeien van dwangarbeid³⁴.

Deze beslissing werd gunstig ontvangen door de vertegenwoordigers van de FTUB alsook door Aung San Suu Kyi, voorzitter van de Nationale Liga voor Democratie (LND), die zich op donderdag 14 juni 2012 tot de plenaire vergadering van de Conferentie richtte. Zij hopen dat deze nieuwe dynamiek Myanmar op de weg naar een duurzame en inclusieve ontwikkeling kan zetten.

³⁴ De overheid van Myanmar en de IAO zijn het eens geraakt over een gemeenschappelijke strategie om dwangarbeid te bannen. De overheid erkent de nood om onmiddellijke maatregelen te treffen om deze strategie te implementeren vóór de deadline gemeld voor 2015.

2 ALGEMENE ANALYSE VAN DE CONTEXT

Het hierboven beschreven referentiekader mag dan al duidelijke principes bevatten, toch zijn er in de praktijk heel wat tekortkomingen. Dat geldt in de eerste plaats **voor hen die binnen dat kader vallen** en waakzaam moeten blijven opdat hun arbeidsrechten gerespecteerd zouden worden. Maar die tekortkomingen gelden zeker **ook voor hen die “buiten het kader” lijken te staan** – de informele economie is er het meest beruchte voorbeeld van. Hebben zij dan geen rechten? Tot slot maken de snelle en grondige veranderingen in de wereld van het werk duidelijk dat er **een grote grijze zone** is. In die grijze zone wordt de wereld van het werk tegenwoordig geconfronteerd met de moeilijkheid om de arbeidsrechten effectief te laten toepassen en te doen naleven.

Wat de situatie ook is, de tendens is zeer algemeen: de rechten van de werknemers/sters worden vaak genegeerd of geschonden. In wat volgt geven we een overzicht van de trends die hier toe bijdragen. We herinneren eraan dat die schendingen van de arbeidsrechten in alle landen (herhaaldelijk) voorkomen, maar dat ze qua ernst verschillen in functie van de ontwikkelingsgraad, de mate waarin de democratie er verankerd is en de cultuur inzake sociale dialoog. Een andere betreurenswaardige trend is de verzwakking van sociale bewegingen, gelinkt aan externe factoren (de voortdurende schendingen van arbeidsrechten of de weigering om samen te werken met sociale bewegingen), en/of interne factoren (een gebrek aan democratisch bestuur, transparantie of onafhankelijkheid).

Tot slot vormen de mondialisering van bedrijfsactiviteiten en de almaar complexere wereldwijde toeleveringsketens die daarvan het resultaat zijn, een belangrijke uitdaging in de wereld van het werk en in het doen naleven van de arbeidsrechten. Internationale arbeidsnormen en nationale arbeidswetgeving zijn immers van toepassing op het nationale niveau: regeringen dienen IAO Conventies te ratificeren en toe te passen, parlementen dienen arbeidswetgeving op te stellen. Multinationale ondernemingen, wier activiteiten per definitie niet aan één land gebonden zijn, ontsnappen al te gemakkelijk aan de toepassing van de nationale wetgeving. Sterker nog, door hun sterke economische positie en complexe keten van zuster- en dochterondernemingen, onderaannemingen en toeleveranciers, slagen ze erin de arbeidsregels die hen niet zinnen, te ontlopen. Om op die gigantische uitdaging een antwoord te zoeken, heeft de IAO beslist het thema van de globale toeleveringsketens in 2016 op de agenda van de Internationale Arbeidsconferentie te plaatsen.

2.1. IN HET KADER: VAN HET ONDER DRUK ZETTEN TOT ZELFS HET DEREGULEREN VAN DE ARBEIDSRECHTEN

Voor de actoren die binnen het hierboven beschreven formele kader spelen, zijn er terugkerende problemen zoals een gebrekkige kennis van de arbeidsrechten, een verkeerde toepassing ervan en/of gebrekkige klachtenmechanismen in geval van schending. Maar er zijn ook dieperliggende problemen die het respect voor arbeidsrechten op een structurele manier ondermijnen, zoals de fameuze “race to the bottom” (neerwaartse wedloop), de aanhoudende schendingen van de syndicale vrijheid en van het recht op collectieve onderhandelingen en de trend tot deregulering.

2.1.1. DE INTERNATIONALE COMPETITIE: “THE RACE TO THE BOTTOM”

De huidige economische architectuur op wereldvlak zet de arbeidsrechten steeds meer onder druk. In de internationale wedloop naar groei proberen regeringen en bedrijven vaak om met alle middelen de toepassing van de arbeidsrechten in te perken of zelfs onmogelijk te maken: de beruchte “neerwaartse wedloop”.

Ten eerste zijn er de werkgevers en overheden die middelen zullen zoeken om de **reikwijdte van de wetgeving af te zwakken** indien die hun concurrentiepositie op de (inter) nationale markt in gevaar zou brengen. Het invoeren van vrijhandelszones voor de export (hierna VZE) (beter bekend van





de Engelse benaming "*Export Processing Zones*", of kortweg EPZ) is hier een mooi voorbeeld van. Die VZE's zijn speciaal ingerichte gebieden in bepaalde landen die tot doel hebben exportbedrijven aan te trekken door fiscale, tarief- en reglementaire voordelen te verschaffen. Soms worden ook nog andere voordelen aangeboden. Het gaat vaak om een lossere reglementering, ook op het vlak van arbeidsrechten en -normen. In een recent rapport geeft het IAB aan dat de werknemers/ers uit de VZE's in veel landen hun recht op vrije vereniging niet kunnen laten gelden omwille van discriminerende antisyndicale praktijken.

Bovenop deze dereguleringstrend en het concurrentieopbod tussen landen, krijgen de bedrijven vaak een vrijgeleide om zonder moeilijkheden van de ene regio naar de andere (of van het ene land naar het andere) te verhuizen om de arbeidskosten zoveel mogelijk te beperken en zo hun winsten maximaal te verhogen. Het gevolg hiervan is dat de arbeidsnormen, de sociale bescherming en de lonen onder druk komen te staan.

De landen die de arbeidsrechten wel respecteren en die over een stevige arbeidswetgeving beschikken, moeten deze 'uitverkoop' met lede ogen aanzien zonder dat ze kunnen ingrijpen. Erger nog, ondanks de aangekondigde politieke veranderingen, blijven de Wereldbank en het Internationaal Monetair Fonds (IMF) de voorvechters van **een deregulering van de arbeidsmarkt en van bezuinigingen op sociaal vlak**.

De economische en de financiële crises die sinds 2008 woeden, hebben toch één verdienste: ze tonen nog maar eens aan dat enkel een sterke reglementering, met name van de sociale rechten van de werkende mensen, ervoor kan zorgen dat ook de zwaksten beschermd worden tegen een dergelijke crisis. **Landen die over een goede sociale bescherming en een goede reglementering van de arbeidsrelaties beschikken, zijn het best bewapend tegen de crisis.** Terwijl verschillende

landen hun minimumloon verhoogd hebben tijdens de crisis en sommige landen zelfs hun arbeidswetgeving verbeterd hebben³⁵, moeten we vaststellen dat vele andere landen de arbeidswetgeving afzwakken, o.a. op het vlak van de aanwervings- en ontslagregels. Zo hopen ze meer mensen op de arbeidsmarkt te houden en dus aan een job te helpen. Maar met welk soort werk en tegen welke prijs voor de werknemers/sters?

2.1.2. SCHENDINGEN VAN DE SYNDICALE VRIJHEID EN VAN DE COLLECTIEVE ONDERHANDELING

De syndicale vrijheid en de collectieve onderhandeling zijn basisrechten. Ze worden vaak als een "springplank" beschouwd voor de werknemers/ers omdat ze een basis vormen van waarop ze hun werk- en levensomstandigheden kunnen veranderen. Die transformatie begint met de onderhandeling van hun rechten alsook het afdwingen van de goede toepassing ervan. Maar die basisrechten worden al te vaak helemaal niet gerespecteerd. Dagelijks ontvangen de IAO, het Internationaal Vakverbond en veel vakbonden en ngo's talloze berichten over schendingen van de arbeidsrechten. Het meest perverse effect van dit gebrek aan naleving is de verzwakking van de sociale bewegingen: zij verliezen geleidelijk aan hun basis. Ofwel omdat de mensen hun job niet op het spel willen zetten. Ofwel omdat ze niet meer geloven in het vermogen van de beweging om zaken te veranderen en de krachtsverhoudingen structureel te wijzigen.

Uit de cijfers blijkt dat de vrijheid van vereniging vandaag niet altijd vanzelfsprekend is. Het Jaarrapport van het Internationaal Vakverbond over de schendingen van de syndicale rechten in 2014 meldt dat de vakbonden in talrijke landen geconfronteerd worden met een uitzonderlijk harde repressie vanwege de regeringen en de werkgevers. In 35 landen werden werknemers/sters gearresteerd en/of werden gevangenisstraffen uitgesproken tegen werknemers/sters die opkwamen voor democratische rechten, waardiger lonen,

35. Wereldrapport inzake lonen 2010/11, IAO, Genève, 2011.

veiliger werk of meer zekere jobs. In 9 landen werden vakbondsleiders vermoord of verdwenen ze; in 53 landen werden werknemersafgevaardigden ontslagen omdat ze betere arbeidsvoorwaarden of werkomstandigheden wilden afdwingen³⁶. Het ontslag van vakbondsvertegenwoordigers/sters is altijd het middel bij uitstek om de vakbonden het zwijgen op te leggen.

Tal van andere gevallen werden niet gerapporteerd, vooral omwille van een antisyndicaal klimaat, dat gekenmerkt wordt door angst en intimidatie waarbinnen veel werknemers/sters hun syndicale activiteiten moeten uitoefenen. Wanneer de vakbonden monddood gemaakt worden, verliezen de arbeiders/sters hun stem.

Bovendien richten overal ter wereld antidemocratische krachten zich meer dan ooit tegen de vakbonden omdat zij het voortouw nemen in de strijd voor een democratische en rechtvaardige samenleving. Dat was het geval in Honduras, tijdens de gewelddaden die volgden op de staatsgreep in 2009. In Guinee-Conakry werden de syndicale krachten, als woordvoerders van het gehele middenveld, het lievelingsdoelwit van de ordetroepen tijdens de politieke crisis tussen 2006 en 2010 (zie kader). De lijst van voorbeelden groeit elk jaar aan: Brazilië, in de aanloop van het WK voetbal van 2014; de strijd voor hogere lonen in de kledingsector in Cambodja; het protest in Hong Kong in oktober 2014; enz. Vakbonden die strijden voor meer democratie en rechtvaardige samenlevingen worden vaak kop van jut of zelfs monddood gemaakt.

2.1.3. DE TERUGKERENDE PROBLEMEN OP NATIONAAL VLAK

Het omzetten van de internationale arbeidsnormen naar nationale wetgeving blijft vaak een netelige zaak. Regeringen stellen de ratificatie en de implementatie van de IAO-conventies vaak uit. Zo proberen ze de nieuwe arbeidsnormen te omzeilen, ondanks het feit dat een conventie zowel door de werknemers/sters als door de werkgevers en de overheden goedgekeurd werd tijdens de IAO Conferentie.

In de meeste landen is *de ontoereikende organisatie van een efficiënte arbeidsinspectie op nationaal vlak* is een algemeen en welbekend probleem. In veel landen gingen de veranderingen in de wereld van het werk, die gekenmerkt worden door nieuwe tewerkstellingsvormen, gepaard met verminderde tussenkomsten van de overheid (arbeidsinspecties) op arbeidsplaatsen. Zelfs waar de voordelen van de arbeidsinspectie unaniem erkend worden, blijft de werkelijke impact van de arbeidsinspecteurs vaak beperkt door een tekort aan inspecteurs en financiële middelen.

In veel landen is *de structurele sociale dialoog te zwak* of zelfs onbestaande. Zo krijgen de werknemers/sters en werkgevers onvoldoende kans om – met of zonder hulp van de regering – de lijnen uit te tekenen van een evenwichtig sociaal beleid en een arbeidswetgeving die nageleefd wordt.

De syndicale beweging herstelt de democratie en de rechtstaat in Guinee

Tussen 2006 en 2010 woedde in Guinee een hevige strijd om de politieke macht. Daarbij nam de syndicale beweging het voortouw in de verdediging van de rechten van het volk. De CNTG, *Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée*, vakbondspartner van WSM en ACV, wierp zich op als spreekbuis van het volk en de Guinese civiele samenleving, die zich had verenigd in de *Conseil national des Organisations de la Société Civile guinéenne* (CNOSCG). Maar die oppositierol was niet zonder gevaar. De militaire leiding, die de macht had overgenomen, zette meermaals ordetroepen in om de protesterende burgers monddood te maken, soms letterlijk: de repressie tegen vakbonden en burgers maakte honderden doden, met als toppunt een bloedbad in september 2009 met 50 doden en honderden gewonden tijdens een manifestatie tegen de militaire machthebbers in de hoofdstad Conakry. Maar de volksbeweging zette door in haar streven naar nationale eenheid, het herstel van de vrede en veiligheid, de democratie en de rechtstaat, de strijd tegen corruptie en straffeloosheid, het herstel van de sociale dialoog, en een modern overheidsapparaat dat noodzakelijke diensten garandeert aan iedereen: water, elektriciteit, toegang tot gezondheidszorg, onderwijs, enz.

Uiteindelijk werd op 15 januari 2010 in Ouagadougou (Burkina Faso) tussen de verschillende Guinese actoren een akkoord ondertekend. Dat voorzag in de oprichting van een overgangsregering en een Nationale Transitieraad onder leiding van de Rabiattou Serah Diallo, algemeen secretaris van de CNTG. Uiteindelijk heeft Guinee met de presidents- (eind 2010) en wetgevende verkiezingen (eind 2012), zorgvuldig voorbereid door de Nationale Transitieraad, een uitweg gevonden uit de crisis en de democratie hersteld. De inspanningen van de vakbeweging is de Afrikaanse en internationale gemeenschap niet ontgaan. De Afrikaanse Unie, de West-Afrikaanse Economische Gemeenschap, de Europese Unie, enz. hebben het werk van de Guinese vakbond in deze uiterst moeilijke situatie enorm gewaardeerd. Hun inzet is nog steeds een voorbeeld in Afrika en daarbuiten voor vele politieke en maatschappelijke actoren in hun strijd voor democratie en het respect voor de rechtstaat.

36. ITUC Global Rights Index 2014, <http://www.ituc-csi.org/ituc-global-rights-index-2014?lang=en>



In vele Afrikaanse landen werkt de overgrote meerderheid van de mensen in de informele economie. De verkopers en verkoopsters op de markt zijn hiervan een mooi voorbeeld, zoals deze visverkoopster op een markt in het West-Afrikaanse land Bénin.

Overigens wordt die sociale dialoog vaak ook bemoeilijkt of zelfs onmogelijk gemaakt door de *grote versnippering van de vakbonden*. De representativiteit van de onafhankelijke vakbonden wordt vaak geschaad door het grote aantal bedrijfsvakbonden (waarvan er soms duizenden zijn) en “gele vakbonden”, die door de staat of de werkgevers opgericht werden om, indien nodig, ze te gebruiken zoals het hen uitkomt. Bovendien is er altijd een grens tussen werknemers/sters uit de formele en werknemers/sters uit de informele economie waardoor de representatieve kracht van die vakbonden voor alle werknemers/sters die met dezelfde uitdagingen te maken krijgen, sterk ingeperkt wordt. Zo doen de werkgevers en bepaalde multinationals een beroep op arbeiders uit de informele economie om de beweging, de onderhandelingskracht van de arbeiders en de jobs in de formele sector te blijven verzwakken.

2.2. BUITEN HET KADER: INFORMELE ECONOMIE = ECONOMIE ZONDER RECHTEN?

De term “informele economie” verwijst eigenlijk naar **alle economische activiteiten van werknemers/ers en economische entiteiten die niet of onvoldoende gedekt worden door de bestaande regelgeving**. De informele economie vertegenwoordigt vandaag - de landbouwsector niet meegerekend - ongeveer 51% van de totale tewerkstelling in Latijns-Amerika, 82% in Zuid-Azië, 65% in Oost- en Zuidoost-Azië, 66% in Afrika en ten minste 10% in Oost- en Centraal-Europa³⁷. Daarmee is de informele economie zonder twijfel de grootste werkgever wereldwijd. De grote meerderheid van de mensen die actief zijn in de informele economie doen dat niet uit vrije wil, maar uit pure noodzaak, om te overleven.

37. ILO, “Transitioning from the informal to the formal economy”, Report V(1), 103rd Session ILC, Geneva, 2014, p. 6.

Die algemene term dekt heel verschillende realiteiten. In de informele economie heb je enerzijds de werknemers/sters en de economische entiteiten die voor eigen rekening werken (taxichauffeurs, straatventers, kleine restauranthouders, schoenenpoetsers, enz.). Anderzijds tref je er ook werknemers/sters en economische entiteiten aan die "informeel" tewerkgesteld worden in of voor formele en informele werkgevers. In dit tweede geval is de arbeidsrelatie dikwijls verborgen of vermomd (zoals in de transportsector, de bouw, de mijnbouw of voor huispersoneel, enz.)³⁸.



In de informele economie is het gebrek aan waardig werk bijzonder treffend: hun inkomen is zeer laag en variabel, ze hebben totaal geen werkzekerheid en vaak geen enkele vorm van sociale bescherming. Ze hebben bovendien zeer weinig kansen op onderwijs en/of professionele scholing. Over het algemeen zijn ze moeilijk syndicaal te organiseren, waardoor ze geen collectieve vertegenwoordiging hebben tegenover hun werkgevers of de autoriteiten.

De idee dat wie werkzaam is in de informele economie niet onder het toepassingsgebied van de internationale arbeidsnormen zou vallen, is een wijdverbreide misvatting. Ten eerste wordt algemeen aangenomen dat **de arbeidsrechten vastgelegd in de 8 fundamentele conventies een sociaal minimum vormen dat op alle werkende mensen van toepassing moet zijn**, ongeacht of ze in de formele dan wel de informele economie werken³⁹. Naast de fundamentele conventies zijn er ook IAO conventies en aanbevelingen met bepalingen die relevant zijn in de context van de informele economie⁴⁰.

Maar de IAO heeft begrepen dat dit niet volstond. In maart 2013 besloot de Raad van Bestuur om **een nieuwe internationale arbeidsnorm** uit te werken. Die zal de vorm aannemen van een "Aanbeveling" en wordt uitgewerkt tijdens de Internationale Arbeidsconferenties van 2014 en 2015. Die nieuwe Aanbeveling zal de lidstaten oproepen om een geïntegreerd beleidskader te ontwikkelen dat **verschillende beleidsmaatregelen moet omvatten** zoals:

- Een volwaardig tewerkstellingsbeleid dat inzet op de creatie van waardige, productieve jobs;
- De expliciete erkenning dat werknemers/sters in de informele economie dezelfde arbeidsrechten genieten als andere categorieën van werknemers/sters, in het bijzonder de fundamentele arbeidsrechten;
- De uitbreiding van sociale bescherming naar werknemers/sters in de informele economie;
- De noodzaak om dit beleidskader uit te werken in sociale dialoog met de representatieve werknemers- en werkgeversorganisatie. Daarbij worden deze laatste opgeroepen om nauw samen te werken met vertegenwoordigers van andere representatieve sociale organisaties die mensen in de informele economie organiseren. Dat moet zorgen voor een meer inclusieve sociale dialoog.

Daarbij moeten de lidstaten bijzondere aandacht besteden aan de situatie van vrouwen, jongeren, migranten en senioren, die

38. Voor meer info: ILO, «The transition from the informal to the formal economy», Report V(1), 104th Session ILC, Geneva, 2015, p. 23; OIT, «Travail décent et économie informelle», Rapport VI, Internationale Arbeidsconferentie, 90e zitting, Genève, 2002; «Résolution concernant le travail décent et l'économie informelle», Internationale Arbeidsconferentie, 90e zitting, Genève, 2002, p. 11.

39. «Etendre le champ d'application de la législation du travail à l'économie informelle – recueil de commentaires des organes de contrôle de l'OIT ayant trait à l'économie informelle», IAB, Genève, 2010, p. 9. De controleorganen van de IAO erkennen de relevantie van bepaalde internationale arbeidsnormen voor de informele economie. Sinds 2009 vraagt de Expertencommissie van de IAO aan de regeringen om in hun rapporten te vermelden welke initiatieven ze genomen hebben om ervoor te zorgen dat die werknemers/sters zich vrij kunnen organiseren, overeenkomstig Conventie 87. Bovendien werd het Comité inzake Syndicale Vrijheid al geraadpleegd door vakbonden van werknemers/sters uit de informele economie om schendingen van de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandeling van hun leden aan de kaak stellen.

40. Naar aanleiding hiervan kunnen we volgend onderscheid maken: (a) Bepaalde normen verwijzen expliciet naar de informele economie. Zo zijn er de instrumenten m.b.t. de arbeidsinspectie, de arbeidsadministratie en de veiligheid en gezondheid op het werk die expliciet bepalen dat ze ook gelden voor de spelers uit de informele economie; (b) Er zijn ook normen die gericht zijn op bepaalde categorieën van werknemers/sters die vaak voorkomen in de informele economie. Het gaat bijvoorbeeld om de normen die van toepassing zijn op de arbeiders op plantages of in mijnen, gastarbeiders, thuiswerkers, enz.

zwaar oververtegenwoordigd zijn in de informele economie. Bovendien moeten ze ook in een effectieve arbeidsinspectie voorzien zodat het beleidskader geen dode letter blijft. Al die maatregelen moeten bijdragen tot de geleidelijke transitie van die werknemers/sters en economische entiteiten in de informele naar de formele economie.

2.3. DE GRIJZE ZONE: DE DRINGENDE NOODZAAK OM ARBEIDSRECHTEN TE GARANDEREN

Onder invloed van de mondialisering en nieuwe technologieën zijn de productiemethodes en de algemene arbeidsorganisatie grondig en snel veranderd. Meer en meer worden we geconfronteerd met **moeilijk op te sporen werkplaatsen** (bijvoorbeeld in de landbouwsector, of in de bouwsector), of met **bijzondere arbeidsrelaties** (thuiswerk, of werk van huispersoneel) of **moeilijk identificeerbare arbeidsrelaties** (nieuwe vormen van atypische tewerkstelling, complexe toeleveringsketens).

In die grijze zone heeft de administratie, en vooral de inspectie, problemen met het vaststellen van een arbeidsrelatie. Het gevolg daarvan is dat het arbeidsrecht niet toegepast wordt en dat de werkneemsters/ers hun arbeidsrechten niet kunnen doen gelden.

2.3.1. DE ATYPISCHE EN KWETSBAAR ARBEIDSPLEKKEN

Huisarbeid is een goed voorbeeld. Huisarbeid is een van de oudste en belangrijkste bezigheden voor miljoenen vrouwen overal ter wereld die voor het huishouden en/of voor de familieleden van dit huishouden zorgen⁴¹.

Huisarbeid was lang niet erkend, noch gereguleerd door de nationale arbeidswetgeving. Voornamelijk om twee redenen: huishoudelijk werk is geen "normaal werk" en een woonplaats is geen "werkplaats". Daarom waren miljoenen vrouwen niet erkend als werkneemsters en zij konden, mits enkele uitzonderingen in bepaalde landen, niet dezelfde arbeidsrechten genieten als de andere werknemers/sters. Gelukkig zal de recente goedkeuring van Conventie 189 door de Internationale Arbeidsconferentie in 2011 die situatie veranderen. De Conventie erkent dat huisarbeid een volwaardige job is en dat huispersoneel dezelfde rechten heeft als alle andere categorieën van werknemers/sters.

2.3.2. DE BIJZONDERE OF MOEILIK IDENTIFICEERBARE ARBEIDSRELATIES

De mondialisering biedt enorme mogelijkheden voor bedrijven die bereid zijn het hoofd te bieden aan een grenzeloze concurrentie. De productie moet zeer flexibel zijn om aan de steeds veranderende eisen van de markt te kunnen voldoen.

Vandaar het **succes van tijdelijke arbeid** - "flexibel" in de ogen van werkgevers: aangeworven voor één dag, één week, enkele maanden of één seizoen. De werknemers/sters worden tewerkgesteld met contracten van bepaalde duur en worden, zodra het contract afgelopen is, ontslagen om vervolgens enkele dagen later opnieuw aangeworven te worden met eenzelfde contract. Zo vermijden de werkgevers de volwaardige toepassing van de arbeidswetgeving. Of die werknemers/sters nu rechtstreeks tewerkgesteld worden door het bedrijf of via interimkantoren, ze hebben heel weinig middelen om hun stem te laten horen. Enerzijds omdat de vakbonden moeite hebben om ze te organiseren, anderzijds omdat er, zodra ze teveel lawaai maken, talloze andere kandidaten klaar staan om hen te vervangen.

Een andere tendens is die van **de onderaanneming**. De bedrijven doen een beroep op individuele arbeiders of economische entiteiten om een deel van het productieproces uit te voeren. Door die nieuwe methode ligt de last van de productiemiddelen bij de arbeider en de afwezigheid van een 'werkgever-werknemer'-relatie ontslaat het bedrijf van elke wettelijke verplichting. De arbeiders raken steeds meer geïsoleerd, zitten vast in een puur commerciële relatie, zonder echt contract en waarin de zeer lage prijzen bepaald worden door het bedrijf⁴².



41. "Travail décent pour les travailleurs domestiques", Rapport (IV)1, IAO Genève, 2009, p. 1.
42. Oxfam Cahier, "Arbeiders onder druk", mei 2009, Brussel, p. 38.

MONDIAL 2014, LA BELGIQUE ENTIÈRE SOUTIENT LES DIABLES. COMBIEN SERONS-NOUS POUR SOUTENIR LES TRAVAILLEURS BRÉSILIENS?



In 2014 grepen Solidarité Mondiale en ACV-CSC de media-aandacht voor het WK voetbal in Brazilië aan om de erbarmelijke arbeidsomstandigheden van de Braziliaanse sinaasappelplukkers aan te klagen.

“Uitgeperst als sinaasappels”⁴³

De sinaasappelpluk in Brazilië is zo’n voorbeeld van uitbesteding en onderaanneming in de productieketen van sinaasappelsap. In de aanloop naar het WK voetbal van 2014 in Brazilië voerde Solidarité Mondiale en ACV-CSC een campagne om de uitbuiting en onwaardige werkomstandigheden in de Braziliaanse sinaasappelpluk aan te kaarten.

De Braziliaanse staat São Paulo produceert een belangrijk deel van ’s werelds sinaasappelproductie. Hij staat bekend als één van de rijkste regio’s van Latijns-Amerika. Maar dat geldt niet voor de zowat 238.000 arbeid(st)ers actief in de sinaas-

appelpluk, van wie er overigens slecht 58.000 een vast contract hebben. De plukkers worden betaald per kilo. Willen ze aan het minimumloon geraken, – 9 euro per dag (ca. 260 euro per maand) –, dan zouden ze dagelijks twee ton appelsienen moeten plukken. Maar dan nog is het minimumloon verre van leefbaar.

De sinaasappelproducenten zelf hebben hier ook maar weinig in de pap te brokken. Ze zijn zelf immers onderaannemers van multinationals zoals Citrusuco, Cutrale en Louis Dreyfus, die de productieketen van sinaasappelsap controleren. Hun marktpositie laat hen toe om de prijzen zelf te bepalen die ze betalen aan de producenten. De multinationals sluiten daar zelfs onderling akkoorden over. In 2012 werden verschillende grote bedrijven uit de sector door de Braziliaanse overheid veroordeeld voor kartelvorming, al heeft die daarmee de monopoliepraktijken niet kunnen stoppen.

De campagne van Solidarité Mondiale en ACV-CSC heeft zo’n 2000 mensen ertoe aangezet een brief te schrijven naar toenmalig Eurocommissaris voor Handel Karel De Gucht, met de vraag om het respect voor de arbeidsrechten als belangrijk punt mee te nemen in de onderhandelingen over het handelsakkoord tussen de Europese Unie en Mercosur⁴⁴.

Conclusie

Arbeidsrechten staan onder druk. De werknemers/sters staan steeds vaker ten dienste van de economie en de groei in plaats van omgekeerd. In de loop der jaren heeft er zich een belangrijke breuk afgetekend in het evenwicht tussen het belang van de bedrijven (economische en financiële groei) en het belang van de werknemers/sters (hun welzijn en dat van hun gezinnen, de rechtvaardige verdeling van de vruchten van de groei, enz.). Arbeid beschouwd als koopwaar: vandaag steeds minder gereguleerd, morgen steeds flexibeler en over-

morgen informeel. De arbeider genomen als gereedschap: vandaag minder rechten, morgen nog minder rechten en overmorgen geen rechten.

Zoals hierboven aangegeven, zijn bepaalde categorieën werknemers/sters meer geraakt door deze evolutie, want zij zijn oververtegenwoordigd in de precare jobs, zowel in de formele als in de informele economie of in de landelijke gebieden. De vrouwen, jongeren, arbeidsmigranten en inheemse werknemers/sters blijven al te vaak in de marge van de col-

lectieve organisatie. En een strategische alliantie met de werknemers/sters uit de formele economie om samen gemeenschappelijke uitdagingen het hoofd te bieden, blijft vaak uit.

Het is moeilijk om die tendensen om te keren. Maar de dagelijkse strijd van sociale bewegingen overal ter wereld, die verder in dit document beschreven wordt, toont aan dat ze wel degelijk een verschil kunnen maken.

43. <http://www.solmond.be/-Bresil-on-se-bouge-avec-les-> en www.pressescorrommesoranges.be

44. Mercosur is de douane-unie tussen Brazilië, Argentinië, Uruguay, Paraguay en Venezuela.

3 DE TRANSFORMATIE OP VLAK VAN ARBEIDS-RECHTEN: VISIE VAN SOCIALE BEWEGINGEN

Voor WSM, ACV-CSC en hun partners, sociale bewegingen wereldwijd, vormen de arbeidsrechten de spelregels die de werknemers/sters de mogelijkheid moeten bieden op een waardige manier te werken en zich volop te ontplooiën. De arbeidsrechten omkaderen de arbeidsrelaties en ze kunnen arbeidsconflicten voorkomen en leiden tot meer productiviteit, economische groei, en individuele en collectieve vooruitgang in de maatschappij. Zij laten toe de krachtsverhoudingen tussen de overheid, de economische en de sociale machten vast te leggen en in evenwicht te houden, met het oog op een inclusieve ontwikkeling in de maatschappij, met rechtvaardigheid en solidariteit voor en tussen alle werknemers/ers.

Maar de arbeidsrechten komen niet uit het niets, integendeel. Ze ontstonden telkens wanneer bepaalde werknemers/sters de moed hadden, vaak ten koste van hun vrijheid en fysieke integriteit, hun erbarmelijke arbeids- en levensomstandigheden aan te klagen. Op die manier legden ze het fundament van sociale verandering: de collectieve organisatie van werknemers/sters.

3.1. VERSCHILLENDE BEWEGINGEN, VERSCHILLENDE AANPAK

Al van die eerste initiatieven tot op de dag van vandaag, is de essentiële rol van deze arbeidersbewegingen hun transformatieve rol: de werknemers/sters voegen hun krachten samen en als collectief proberen ze de krachtsverhoudingen met de werkgevers te veranderen.

Het is vanuit die overtuiging dat WSM, samen met de partners van beweging.net en MOC, sociale bewegingen steunt zoals vakbonden, socioculturele bewegingen, mutualistische en coöperatieve organisaties. De focus van die twee laatste ligt specifiek op sociale bescherming en jobcreatie⁴⁵.

De focus van de eerste twee, de syndicale organisaties en de zogenaamde socioculturele bewegingen dus, is breder en is gericht op de bevordering en verbetering van de arbeidsvoorwaarden.

3.1.1. DE VAKBONDEN

Werkneemsters/ers hebben, zonder onderscheid en zonder voorafgaande toestemming, het recht de organisaties van hun keuze te vormen en zich bij die organisaties aan te sluiten. Die organisaties worden in principe vakbonden genoemd.

Net als de socioculturele bewegingen, organiseren de vakbonden de werknemers/sters. Ze vormen en sensibiliseren hen rond hun rechten en ondernemen acties die de arbeidsrechten bevorderen (door analyse van hun situatie, mobilisatie, lobbying, enz.). Daarentegen zijn **het stakingsrecht en deelname aan de sociale dialoog voorrechten van de syndicale organisaties**, die andere sociale bewegingen niet kunnen doen gelden. De vakbonden zijn meestal erkend door de overheden en de werkgevers. Daardoor fungeren ze als sociale (gespreks)partners in de bipartiete of tripartiete overlegstructuren. Jammer genoeg zijn er heel wat obstakels – zowel in de feiten als van rechtswege – voor die formele erkenning, met als gevolg dat de vakbonden niet altijd hun taak als gesprekspartner kunnen opnemen.

Een ander kenmerk van de syndicale beweging is **haar structurering**. Conventie 87 van de IAO vermeldt duidelijk dat de syndicale organisaties het recht hebben om federaties of confederaties te vormen. En elke organisatie, federatie of confederatie, heeft het recht zich aan te sluiten bij internationale vakbondsorganisaties. Vaak bevinden de basisvakbonden zich op bedrijfsniveau; ze sluiten zich meestal aan bij een federatie op sectoraal niveau. Die federaties treden op hun beurt toe tot een

De geschiedenis van de 1ste mei

Gedurende hun congres van 1884 hadden de voornaamste arbeidersvakbonden van de Verenigde Staten zichzelf 2 jaar gegeven om van de werkgevers een beperking van de werkdag tot 8 uren af te dwingen. Ze hadden ervoor gekozen hun actie te beginnen op een 1ste mei, omdat vele Amerikaanse ondernemingen hun boekjaar op die dag begonnen. Op 1 mei 1886 verkregen 200.000 arbeiders op die manier de 8-uren-werkdag, in het kader van akkoorden met de werkgevers. Maar andere arbeiders met minder geluk, ongeveer 340.000 van hen, moesten staken om hun werkgever tot toegeving te dwingen. Op 3 mei opent de politie van Chicago het vuur om een manifestatie uiteen te drijven, en doodt hierbij 3 arbeiders. In 1889 roepen de Europese vakbonden, en daarna alle sociale partners in de wereld, de 1ste mei uit tot een “internationale dag van de werknemers/sters” of het “Feest van de Arbeid” om hun eisen kenbaar te maken bij de overheid en de werkgevers.

45. Hun acties komen aan bod in een ander visiedocument van WSM, ANMC en ACV-CSC: “De sociale bescherming: een kwestie van sociale verandering”, Brussel, september 2010, pp. 31. Dat document is beschikbaar via deze link: <http://www.wsm.be/nl/zoek-per-thema/sociale-bescherming/item/36-sociale-bescherming-een-kwestie-van-sociale-verandering>.



De JOC van Kikwit, in de Democratische Republiek Congo, organiseert jongeren tussen 15 en 35 jaar. Volgens de methodiek 'zien-oordelen-handelen', zoeken ze naar oplossingen voor hun dagelijkse problemen en versterken ze de jongeren voor op de arbeidsmarkt door hen vorming en opleiding aan te bieden.

confederatie op nationaal niveau en vaak ook tot een sectorale federatie op internationaal niveau. De nationale confederaties sluiten zich vaak aan bij een internationale structuur. De bekendste is ongetwijfeld het **"Internationaal Vakverbond"** (IVV, maar beter bekend onder zijn Engelse naam *"International Trade Union Confederation"* of kortweg ITUC)⁴⁶.

3.1.2. DE SOCIOCULTURELE BEWEGINGEN

De socioculturele bewegingen verenigen mensen in functie van hun sociocultureel statuut. Zo zijn er vrouwenbewegingen, jongerenbewegingen, bewegingen voor ouderen, landbouwers,

enz. De vorming van een socioculturele beweging is ook een uiting van de vrijheid van vereniging door haar leden, alsook van hun wil om actoren van sociale verandering te zijn.

Hoewel de vakbond het voornaamste type van organisatie is in de wereld van het werk, stellen we vast dat werknemers/ers overal ter wereld de behoefte voelen om zich te verenigen in een socioculturele beweging. Ze hebben daarvoor verschillende redenen:

- De mensen voelen niet alleen de behoefte hun belangen als arbeiders te verdedigen. Vrouwen, jongeren, ouderen, arbeidsmigranten of landbouwers hebben ook andere behoeften en specifieke verlangens. In het kader van "hun beweging", die vaak een echte "school van het leven" is, uiten ze hun behoeften en vertalen ze die in concrete acties aan de hand van de "zien-oordelen-handelen"-methode.
- In bepaalde beroepssectoren zijn de vakbonden niet (sterk) aanwezig. Dat is o.a. het geval in de sector van de huisarbeid, de informele economie, de landelijke economieën, de vrijhandelszones, enz. Die afwezigheid kan verklaard worden door een gebrek aan belang of door de moeilijkheid om een bepaalde sector syndicaal te organiseren. Vaak zijn er echter wel socioculturele organisaties in die sectoren.

Die socioculturele bewegingen structureren zich om actoren te zijn van sociale verandering op lokaal, nationaal, regionaal en internationaal niveau. WSM werkt samen met:

- **De jongerenbewegingen** waar jonge werkers uit alle hoeken elkaar terugvinden binnen basisgroepen. Een belangrijke actor daarin is de "Christelijke Arbeidersjeugd" (KAJ), die eigenlijk een plaats is waar ervaringen uitgewisseld en gedeeld worden en waar aan permanente vorming gedaan wordt⁴⁷.
- Daarnaast zijn er ook **bewegingen waar volwassen werknemers/sters** van overal samenkomen om te praten over hun leef- en arbeidsomstandigheden. We vinden er vrouwenbewegingen in terug, landbouwersbewegingen, enz. Een belangrijke actor is de **"Christelijke Werknemers-beweging"** (KWB), die eveneens een plaats van uitwisseling en permanente vorming is⁴⁸.

3.1.3. DE ANDERE SOCIALE BEWEGINGEN

In de hierboven beschreven context ontstaan er ook andere sociale bewegingen die, met betrekking tot de bescherming van de economische, sociale en culturele rechten, eveneens antwoorden bieden aan hun leden en aan de maatschappij.

46. Het Internationaal Vakverbond (IVV) is de belangrijkste internationale syndicale organisatie die de belangen van de werknemers/sters overal ter wereld verdedigt. Het IVV ontstond tijdens een congres in Wenen dat plaatsvond van 1 tot 3 november 2006. Het verenigt de organisaties die vroeger deel uitmaakten van het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen en van het Wereldverbond van de Arbeid, evenals de syndicale organisaties die tot dan internationaal niet aangesloten waren. De eerste opdracht van het IVV bestaat erin de rechten en de belangen van de werknemers/sters te bevorderen en te verdedigen via internationale samenwerking tussen de vakbonden, campagnes op wereldschaal en acties binnen de belangrijkste internationale instellingen. De regionale federaties van het IVV zijn de ITUC Regional Organisation for Asia and Pacific, de ITUC Regional Organisation for Africa en de Syndicale Confederatie voor Werknemers/sters in Amerika.

47. Vandaag is de KAJ in 48 landen actief, met 4 regionale secretariaten en 1 internationaal secretariaat. Voor meer informatie, raadpleeg <http://www.joci.org/>.

48. Er zijn KWB's in meer dan 50 landen, die zich in 1966 gestructureerd hebben in de "World movement of Christian workers". Voor meer informatie, raadpleeg <http://www.mmtc-info.com/m/en.html>.

Bij die bewegingen vinden we o.a. coöperatieve bewegingen, de mutualistische beweging, de mensenrechtenverenigingen, microfinancieringsinstellingen, enz.

3.2. DE TRANSFORMATIE OP HET VLAK VAN ARBEIDSRECHTEN

De uitdagingen waar deze sociale bewegingen mee te maken krijgen, zijn zeer groot. In de contextanalyse hierboven zijn we daar uitvoerig op ingegaan. Sociale bewegingen, vakbonden en andere, gebruiken dan ook verschillende hefbomen om de transformatie op vlak van arbeidsrechten te realiseren. Die transformatie beoogt, kort gezegd, de ontwikkeling van arbeidsrechten, de goede toepassing ervan en het aanklagen en ongedaan maken van schendingen.

3.2.1. DE ONTWIKKELING VAN ARBEIDSRECHTEN

Het feit dat we een belangrijk aantal arbeidsrechten terugvinden in internationale mensenrechtenverdragen, IAO-Conventies, nationale grondwetten en wetgeving alsook in collectieve arbeidsovereenkomsten is een belangrijke verworvenheid van de sociale bewegingen. Niettemin, de wereld van het werk evolueert permanent, en men streeft er onophoudelijk naar om het wetgevend en reglementair kader in dezelfde lijn te doen evolueren. Via sociale dialoog, bipartiete of tripartiete, dragen vakbonden bij aan de ontwikkeling van nieuwe arbeidswetgeving; sociale bewegingen ondernemen politieke acties en doen voorstellen aan beleidsmakers voor nieuwe wetten.

Ook op internationaal niveau dragen sociale bewegingen bij tot het ontwikkelen van arbeidsrechten, in het kader van de IAO. Op de jaarlijkse Internationale Arbeidsconferentie werken vakbonden samen, met overheden en werkgevers, nieuwe internationale arbeidsnormen uit in de vorm van conventies en/of aanbevelingen.

3.2.2. DE GOEDE TOEPASSING VAN DE ARBEIDSRECHTEN

a. De naleving van wetgeving, conventies en aanbevelingen

Een bindend wetgevend en reglementair kader is op zichzelf niet voldoende. Sociale bewegingen waken dan ook over het naleven, beschermen en garanderen van die rechten. Ze doen dat via sociale dialoog en houden de vinger aan de pols wat betreft de correcte uitvoering van de wetten. Maar daarnaast zetten ze ook acties op, organiseren ze campagnes om de aandacht voor en naleving van arbeidsrechten te vergroten, en werken ze aan de bewustwording van hun leden over die rechten.

De goede toepassing van internationale conventies en aanbevelingen valt hier ook onder. Het ontwikkelen van conventies en aanbevelingen is immers één zaak, de goede toepassing ervan een heel andere: ze moeten worden

geratificeerd en geïmplementeerd door nationale overheden. En dan is dat nog geen garantie op de goede toepassing ervan. Ook hier hebben sociale bewegingen een belangrijke rol te spelen.

b. Richtlijnen voor multinationale ondernemingen

De globalisering van productieprocessen en bedrijfsactiviteiten heeft overheden en internationale organisaties gedwongen andere hefbomen voor de goede toepassing van arbeidsrechten te ontwikkelen, vaak onder druk en met medewerking van sociale bewegingen. Verschillende internationale organisaties (meer bepaald de OESO, de IAO en de VN⁴⁹) ontwikkelden dan ook 'richtlijnen voor multinationale ondernemingen' met als doel de goede toepassing van de mensenrechten, arbeidsrechten en ecologische normen in hun activiteiten. Die verschillende richtlijnen hebben elk hun eigen specifieke karakteristieken, maar zijn in het algemeen niet-bindend en hebben slechts zwakke opvolgingsmechanismen.

c. Nieuwe instrumenten van een internationale sociale dialoog

Zoals op nationaal niveau het sociaal overleg tussen werknemer en werkgever uitmondt in cao's op bedrijfs-, sectorieel of interprofessioneel niveau, heeft men recent ook resultaten geboekt via een internationale sociale dialoog. Twee soorten van akkoorden kunnen worden onderscheiden: enerzijds internationale kaderakkoorden, die sinds eind jaren negentig van de vorige eeuw in sommige multinationale ondernemingen werden afgesloten. Ze vormen een internationaal afsprakenkader tussen het management en de werknemers/sters van de multinationale onderneming, waarin basisbepalingen en rechten staan die gelden voor alle entiteiten van die onderneming waar ook ter wereld.



49. Meer informatie over de richtlijnen: <http://www.oecd.org/corporate/mne/>; http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm; http://www.ohchr.org/documents/publications/GuidingprinciplesBusinesshr_en.pdf

Internationale kaderakkoorden

Een internationaal kaderakkoord (ook wel transnationaal raamakkoord genaamd) wordt afgesloten door één of meerdere vertegenwoordigers van een multinationale onderneming enerzijds en door één of meerdere werknemersorganisaties of internationale vakbondsfederaties anderzijds. Het bevat wederzijdse engagementen voor de toepassing van normen in de verschillende vestigingen van de onderneming in meerdere landen. Ze gaan over de arbeids- en werkvoorwaarden, lonen, op de relaties tussen de werknemers/sters en hun vertegenwoordigers, en de werkgever(s). Deze akkoorden kunnen een Europese, internationale of gemengde draagwijdte hebben, maar zijn tot nu toe niet juridisch bindend. Vandaag bestaan er zo'n 230 dergelijke akkoorden die afspraken bevatten over uiteenlopende thema's. In het geval van louter Europese akkoorden gaat het vaak om jobcreatie, anticiperen van herstructureringen, opleiding en vorming, gezondheid en veiligheid, personeelsbeleid, onderaanneming, gendergelijkheid. In het geval van akkoorden met een internationale dimensie, met reikwijdte buiten Europa, gaat het meestal over de bevordering van de sociale dialoog, de mensenrechten, het maatschappelijk verantwoord ondernemen en het respecteren van de fundamentele basisnormen van de IAO.

Zo sloot de bouwmultinational Lafarge in 2013 nog een internationaal akkoord af met BWI en IndustriALL dat van toepassing is op alle Lafarge-vestigingen en -activiteiten ter wereld. Daarin erkent de onderneming het recht op vrijheid van vereniging en lidmaatschap van een vakbond, het recht op collectieve onderhandelingen en het belang van een open en respectvolle sociale dialoog.

Het akkoord bevat afspraken over o.a. dwang- en kinderarbeid, bescherming van arbeidsmigranten, bevordering van de diversiteit en non-discriminatie, sociale zekerheid, gezondheid en veiligheid op het werk, minimumlonen. Lafarge engageert zich er ook toe dat de bepalingen uit het akkoord worden gecommuniceerd en gegarandeerd door haar onderaannemers en toeleveranciers in de hele productieketen. Het akkoord bevat een klachtenmechanisme waarbij klachten eerst lokaal en vervolgens internationaal kunnen worden behandeld⁵⁰.

Dergelijke akkoorden kunnen een belangrijk instrument zijn om de naleving van arbeidsrechten wereldwijd te verbeteren. Maar daarbij is een efficiënt opvolgings- en controlemechanisme essentieel. In die zin is het belangrijk dat de vakbonden uit de verschillende entiteiten met elkaar in contact zijn en samenwerken om van het akkoord een echt instrument te maken.

Anderzijds zijn er de nog recentere sector- en/of landgebonden internationale akkoorden. Vandaag kennen we twee voorbeelden hiervan: het Indonesia Protocol on Freedom of Association (2011), een akkoord tussen de Indonesische vakbonden en internationale sportkledingfabrikanten, en het *Bangladesh Accord on Fire and Building Safety*. Dat akkoord werd in 2013 afgesloten tussen de Bengaalse overheid en vakbonden, internationale vakfederaties en internationale kledingmerken na de dramatische instorting van de Rana Plaza fabriek.

In beide gevallen spelen sociale bewegingen een cruciale rol. Vakbonden en internationale sectorfederaties duwen en trekken vaak hard aan overheden, internationale organisaties en multinationale ondernemingen om dergelijke akkoorden af te sluiten.

d. Het bevorderen van arbeidsrechten bij internationale handel en investeringen

Net als de wereldwijde toeleveringsketens, bemoeilijkt ook het internationale handels- en investeringsregime het respect voor arbeidsrechten. In de geglobaliseerde economie zijn handels- en investeringsakkoorden vooral instrumenten om de handel verder

te liberaliseren door zoveel mogelijk obstakels weg te nemen, zowel taritaire als niet-taritaire. Het gevolg is dat die akkoorden zo de neerwaartse druk op de arbeidsrechten eigenlijk in stand houden en zelfs opvoeren.

Wat sociale bewegingen als transformatie beogen is duidelijk: hoe kunnen die handels- en investeringsakkoorden hefbomen worden voor een betere toepassing van de arbeidsrechten? Vakbonden en sociale bewegingen trachten deze vaak gesloten onderhandelingen zo goed als mogelijk op te volgen, voeren acties en campagnes, zowel naar hun achterban als naar de onderhandelende politici toe, en ijveren daarbij voor afdwingbare sociale clausules. Die moeten mee een halt toeroepen aan de "race to the bottom" door handelaars en investeerders die zich niet houden aan de internationale arbeidsrechten.

e. Zelfregulerende initiatieven

Door de mondialisering van hun activiteiten hebben de bedrijven zonder enige twijfel een maatschappelijke verantwoordelijkheid die verder gaat dan hun eigenlijke activiteiten. Ondernemingen hebben dan ook zelf een aantal initiatieven opgezet op die die hun maatschappelijke verantwoordelijkheid bevorderen.

50. Meer gedetailleerde informatie op http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/Lafarge-Global_FR.pdf

Als ze opteren voor “Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen” (MVO), of Corporate Social Responsibility (CSR), kiezen ondernemingen voor economische, ecologische en sociale waarden, en integreren die, **spontaan en zonder verplichting**, in hun bedrijfspolitiek. Jammer genoeg leidt het spontane en niet-bindende karakter van dit initiatief ertoe dat er evenveel goede als slechte voorbeelden zijn van MVO.

Precies om die reden staan de vakbonden en de Noord-Zuidorganisaties steeds kritischer tegenover maatschappelijk verantwoord ondernemen. Ze zijn van mening dat MVO het wetgevend en contractueel recht wil verzwakken of zelfs afschaffen door het te vervangen door niet-bindende instrumenten die geen enkele juridische waarde hebben. Het is de taak van de overheid om, in overleg met de werknemers- en

werkgeversorganisaties, een dwingend kader in te voeren en de noodzakelijke controlemechanismen te voorzien.

De meest verregaande vorm van zelfregulering zijn de “**multistakeholder initiatieven**” (MSI’s), waarbij bedrijven zich op vrijwillige basis aansluiten. Deze initiatieven werken met hun eigengedragscodes, en beschikken over eigen auditmechanismen om de naleving van de gedragscode te controleren. Meestal moedigen ze een rapportering aan over sociale en ecologische aspecten, certifiëren ze goede voorbeelden en promoten ze een dialoog tussen de verschillende stakeholders die door deze initiatieven worden samengebracht: vertegenwoordigers vanuit de ondernemingen, vakbonden, de civiele samenleving, en in sommige gevallen ook overheden en internationale organisaties⁵¹.

51. Definitie van P. Utting, “Regulating business via multistakeholder initiatives”, <http://www.people.fas.harvard.edu/~hiscox/Utting.pdf>



3.2.3. HET SANCTIONEREN EN RECHTZETTEN VAN SCHENDINGEN

Ondanks de uitgebreide internationale arbeidsregulering zijn in veel landen schendingen van arbeidsrechten een dagelijkse realiteit. Die schendingen vormen een voortdurende uitdaging voor sociale bewegingen wereldwijd. Die aanklagen, sanctioneren en rechtzetten is dan ook een belangrijke pijler van de transformatie die ze beogen.

Hiervoor beschikken sociale bewegingen over een reeks actiemiddelen, van het publiek maken van schendingen tot het een beroep doen op internationale solidariteit om de meest ernstige schendingen aan te klagen.

Conclusie

De verhouding tussen werknemers/sters en werkgevers is ongelijk. Het evenwicht herstellen in deze verhouding gaat in de eerste plaats via de collectieve organisatie van de werknemers/ers. Individueel weegt men te weinig op de relatie met de werkgevers. Georganiseerd daarentegen kunnen de sociale bewegingen deze krachtsverhouding omvormen en beogen ze transformatie op drie vlakken:

Voor de **ontwikkeling van de arbeidsrechten** moet men vooreerst het belang van twee zaken onderstrepen: dat er een overlegkader is, zowel op nationaal als op internationaal niveau, en dat de betrokken partijen elkaar wederzijds erkennen. Elke partij moet erkennen dat de andere actoren legitieme belangen vertegenwoordigen. Het overlegkader moet mogelijk maken dat een consensus opgebouwd wordt op basis van deze vaak tegenstrijdige belangen.

De **goede toepassing van de arbeidsrechten** omvat de verplichting om die te respecteren, te beschermen en te garanderen. Hoe langer hoe meer maken sociale bewegingen gebruik van verschillende (internationale) instrumenten om de goede toepassing van de arbeidsrechten te bevorderen.

Tot slot beoogt de transformatie dat de **niet-toepassing en/of de schending van die rechten worden aangeklaagd, gesanctioneerd en rechtgezet**.

In die domeinen is belangrijke vooruitgang geboekt, dankzij de **moedige en onafgebroken actie en strijd van ontelbare vrouwen en mannen** die zich vanaf de tweede helft van de 19e eeuw verenigd hebben in arbeidersbewegingen. Vandaag delen sociale bewegingen wereldwijd de verantwoordelijkheid om deze verworvenheden te verdedigen en om antwoorden te vinden op de uitdagingen waar ze mee geconfronteerd worden:

- de actieve werknemers/sters in de informele economie, in de landelijke gebieden en die met een precair statuut organiseren;
- de kwetsbare groepen, zoals vrouwen, jongeren en arbeidsmigranten "empoweren".

Tegenover deze veelvuldige uitdagingen is het geruststellend vast te stellen dat deze organisaties zich bewust zijn van de nood aan netwerken en aan werken in synergie: meer dan ooit hebben de syndicale en socioculturele bewegingen elkaar nodig om daadwerkelijk een sociale macht te vormen die in haar verhouding tot de politieke en economische machten haar transformerende rol kan spelen.

Daarom onderstrepen we ook het belang van een **inclusieve sociale dialoog**. Het principe van het tripartisme moet de hoeksteen van de sociale dialoog blijven, maar vakbonden zouden zich kunnen openstellen voor een nauwe samenwerking met andere representatieve sociale organisaties die mensen organiseren in sectoren waar de vakbond vandaag de dag niet of zelden aanwezig is. Ten eerste zou men gezamenlijke standpunten over de behoeften van die werkende mensen moeten innemen. Ten tweede kan de vakbond zich engageren om de belangen van die werkende mensen mee te verdedigen in het sociale overleg met de werkgevers en de overheid.

4 EEN BLIK OP HET TERREIN: DE STRATEGIEËN VAN SOCIALE BEWEGINGEN IN DE STRIJD VOOR BETERE ARBEIDSRECHTEN

In dit hoofdstuk illustreren we hoe en dus met welke strategieën en acties de sociale bewegingen zowel tot de ontwikkeling als tot de goede toepassing van de arbeidsrechten bijdragen.

Daarvoor steunen de sociale bewegingen in de wereld op verschillende strategieën en actiemodellen, die vaak samen voorkomen en elkaar op die manier versterken: van het microniveau – zoals de organisatie van de individuele arbeiders in vakbonden en bewegingen – tot het macroniveau – bijvoorbeeld vat krijgen op wereldwijde toeleveringsketens om er het respect voor de arbeidsrechten te bevorderen. Daartussen bevindt zich een heel breed gamma aan strategieën waarmee sociale bewegingen hun beoogde transformatie proberen te realiseren. De voorbeelden maken een en ander duidelijk.

4.1. DE STRATEGIEËN VAN SOCIALE BEWEGINGEN

- **Organisatie en vertegenwoordiging:** de werknemers/sters samenbrengen en verenigen in een gemeenschappelijke organisatie is de eerste stap. Zij verenigen hun menselijk en sociaal kapitaal: zo versterken ze hun capaciteiten om samen te analyseren, te oordelen en te handelen, wat het teken van hun empowerment is. Samen vormen ze de basis voor een solidaire en sociale beweging die de krachtsverhouding tussen henzelf en de andere betrokken partijen zal omvormen om de beoogde sociale verandering te bereiken. Het zijn de mensen die zich bij de beweging aansluiten die haar ook het mandaat geven om hen te vertegenwoordigen en hun belangen te verdedigen in de relaties met de andere partijen.
- **Ontwikkeling en structurering van de organisatie:** voor een sociale beweging is het onontbeerlijk om zich te ontwikkelen vanuit de basis naar de top (bottom-up). Daartoe zetten men structuren die de participatie van de basis bevorderen, en ook instanties voor een democratisch en transparant beheer. Naarmate ze zich ontwikkelt en structureert, vergroot en consolideert ze haar transformerende kracht. Daarbij moeten de sociale bewegingen ook waken over hun onafhankelijkheid en autonomie tegenover de politieke partijen en de werkgeversorganisaties, opdat ze representatieve en legitieme actoren zouden worden van de belangen van hun leden.
- **Aanbod van diensten:** er is een diversiteit aan noden en belangen van de leden, dus ontwikkelen de sociale bewegingen een waaier aan gepaste diensten. Bijvoorbeeld opleiding, juridische diensten of vorming van hun leden rond bewustmaking en kennis van hun rechten, – hoe ze afdwingen en erover onderhandelen, enz. Bij schendingen staan de sociale bewegingen hun leden dikwijls bij, bijvoorbeeld door interpellatie van de werkgever (via een schriftelijke aanklacht of via de arbeidsinspectie), bemiddeling, juridische raad, of zelfs vertegenwoordiging tijdens geschillen voor de bevoegde juridische instanties. Er bestaan mechanismen en procedures zowel op nationaal, regionaal en internationaal vlak.
- **Sociale dialoog:** de sociale dialoog slaat op alle soorten onderhandeling, overleg of gewoonweg informatie-uitwisseling tussen de vertegenwoordigers van de regeringen, de werkgevers en de werknemers/sters over diverse kwesties. Die dialoog is voor hen een gemeenschappelijk instrument op politiek, economisch en sociaal vlak. Zo is de sociale dialoog het geschiktste instrument om betere leef- en arbeidsomstandigheden en een grotere sociale rechtvaardigheid te bevorderen. Vaak wordt het kader van de sociale dialoog ook gebruikt om conflicten op te lossen in geval van problemen die zich stellen in de toepassing van de arbeidsrechten. Het is dus ook een democratisch instrument dat voor een beter bestuur op allerlei vlakken kan zorgen.
- **Gemeenschappelijke actie:** door hun collectieve gewicht kunnen de sociale bewegingen hun leden mobiliseren voor collectieve acties, zoals sensibiliseringscampagnes, mobilisaties, protestmarsen, stakingen, enz. Bij die collectieve acties brengen de sociale bewegingen hun eisen naar voren en tonen ze dat ze door hun basis gesteund worden. Staken is een essentieel en legitiem middel waarover de syndicale organisaties beschikken om de belangen van de werknemers/sters te promoten en te verdedigen: een staking wordt vaak gebruikt als laatste drukmiddel wanneer andere strategieën niet toereikend zijn.
- **Politieke actie:** de voorstellen en de eisen van de sociale bewegingen inzake arbeidsrechten moeten ook door de politieke beleidsmakers gedragen worden. Via lobbyacties zoeken de sociale bewegingen deze steun op, opdat hun prioriteiten op de politieke agenda gezet zouden worden.
- **Synergie:** gezien de complexiteit van de wereld van het werk (formele, informele en landelijke economie) en de behoefte om op de noden van alle categorieën van werknemers/sters in te gaan – vrouwen en jongeren inclusief – wordt werken in synergie en in netwerken meer en meer een sleutelstrategie voor de verschillende sociale bewegingen. In allianties hebben ze vaak meer impact in hun krachtsverhouding met de politieke en economische macht.

Free the 23!

Begin 2014 kwamen de Cambodjaanse vakbonden op straat voor een hoger minimumloon in de textielsector. Maar de manifestatie kende een ongelukkige afloop: er vielen vier doden, 38 ernstige gewonden en 23 vakbondsactivisten, onder wie enkele vakbondsleiders, werden gearresteerd.

Gezien de ernst van de situatie, riep C.CAWDU, de Cambodjaanse vakbondspartner van ACV en Wereldsolidariteit, internationale steun in om de 23 gearresteerde vakbondsactivisten te vrij te laten. Daarop kwam de **"urgent appeal machine"** op gang: er vertrokken brieven naar ambassades en overheden om de vrijlating te eisen van de gearresteerde activisten. Op 10 februari organiseerden verschillende internationale vakbonds- en ngo-organisaties een wereldwijde actiedag. In Brussel verzamelden ACV, ABVV, ACLVB, Wereldsolidariteit, de Schone Kleren Campagne, FOS, Oxfam Solidariteit en het Internationaal Vakverbond met tweehonderd militanten aan de Cambodjaanse ambassade. Ondanks de wereldwijde druk werden de gearresteerde vakbondsactivisten niet vrij gelaten.



De Schone Kleren Campagne voerde samen met haar leden in februari 2014 actie aan de Cambodjaanse ambassade in Brussel om de 23 gearresteerde vakbondsmilitanten vrij te krijgen.

Ook de druk op de kledingmerken om een standpunt in te nemen werd opgevoerd, met succes. Kledingmerken als H&M, Adidas, C&A, Gap, Esprit en andere die in Cambodja hun kleding laten produceren, riepen in een gezamenlijke brief aan de Cambodjaanse eerste minister op om de sociale vrede te herstellen en een eerlijk minimumloon te betalen. Uiteindelijk werden de vakbondsactivisten op 30 mei 2014 vrijgelaten. Ze werden veroordeeld met opschorting van straf.

Tijdens de Internationale Arbeidsconferentie begin juni van datzelfde jaar werd Cambodja op het matje geroepen in de Commissie van de Normen, voor de schendingen tegen het recht op vrijheid van vereniging.

4.2. INTERNATIONALE SOLIDARITEIT

Belangrijk daarbij is dat sociale bewegingen wereldwijd op elkaar kunnen rekenen en netwerken vormen van internationale solidariteit. Werkneemsters/ers, vanwaar ook ter wereld, zijn geen concurrenten. Integendeel, de beruchte "race to the bottom" toont aan dat de solidariteit tussen werknemers/sters van overal ter wereld essentieel is om de grenzeloze druk op arbeidsrechten te stoppen en om te keren. Bijgevolg steunen WSM en ACV-CSC sociale bewegingen in Afrika, Latijns-Amerika en Azië op een structurele manier. De bedoeling is dat ze met hun leden de geschikteste strategieën en acties kunnen ontwikkelen om de ontwikkeling en de goede toepassing van arbeidsrechten in hun context te versterken.

Om deze band van internationale solidariteit te versterken, mobiliseren WSM en ACV-CSC hun leden, militanten, medewerkers en vrijwilligers in het kader van de volgende activiteiten:

- **Technische en financiële steun voor sociale bewegingen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika** stelt hen in staat hun eigen capaciteiten te ontwikkelen en eigen strategieën m.b.t. de arbeidsrechten in de praktijk te kunnen brengen.

- **Campagnes en communicatie** moeten de leden en militanten van de Christelijke Arbeidersbeweging en haar partners bewust maken van het belang van de strijd van onze partnerbewegingen voor het respect van de arbeidsrechten.
- **Onderzoek** moet ervoor zorgen dat de ervaringen van onze partnerbewegingen en de 'best practices' verzameld worden, zodat strategische keuzes gemaakt kunnen worden met het oog op een sterkere impact van de acties op het terrein.
- **Het politieke werk** heeft als doel het respect, de bescherming en de effectieve garantie van de arbeidsrechten op de politieke agenda te plaatsen, zowel op nationaal, regionaal als internationaal niveau, en terzelfdertijd de fundamentele rol van sociale bewegingen op dat vlak te erkennen.

4.3. EEN BLIK OP HET TERREIN

De case studies die hierna volgen geven mooi de diversiteit weer van de benaderingen van verschillende sociale bewegingen inzake arbeidsrechten. De beweging bepaalt haar strategie en haar acties in functie van verschillende elementen: de doelgroep, de uitdaging die zich voordoet en de positionering van de andere betrokken partijen.

1. DE VRIJHANDELSZONES = DE VRIJE SCHENDINGSZONES VAN DE ARBEIDSRECHTEN?

1.1. ALGEMENE PROBLEMATIEK

De vrijhandelszones voor export (VZE) zijn de reglementaire ruimtes in bepaalde landen die tot doel hebben exportbedrijven aan te trekken door hen fiscale, tarifaire en reglementaire voordelen te bieden. Onder de specifieke voordelen die in het algemeen toegekend worden in de VZE, vindt men:

- De totale of gedeeltelijke vrijstelling van exporttaksen;
- De totale of gedeeltelijke vrijstelling van douanerechten op de import van grondstoffen of intermediaire goederen;
- De vrijstelling van directe belastingen zoals de belasting op winst, of de taksen; enz.

Andere modaliteiten eigen aan de VZE, hoewel minder transparant, worden soms aangewend om de ondernemingen aan te porren om te investeren en te exporteren. **Het gaat vaak om een versoepeld reglementair kader, ook in verband met het naleven van arbeidsrechten en –normen.** In een recent rap-

port geeft de IAO in feite aan dat de werknemers/sters in de VZE in veel landen hun recht op vrije vereniging niet efficiënt kunnen uitoefenen omwille van antisyndicale, discriminerende praktijken. Die praktijken kunnen bestaan uit onrechtmatig ontslag, schorsing, onrechtmatige inschrijving op een zwarte lijst van de vakbondsverantwoordelijken en –leden, of nog lichamelijk geweld om de werknemers/sters te beletten een vrij gekozen vakbond te vormen of er lid van te worden. Dit probleem wordt vaak versterkt doordat de wet in de VZE⁵² niet efficiënt toegepast wordt.

1.2. DE SOCIALE BEWEGINGEN IN ACTIE

We vinden VZE in Afrika, Latijns-Amerika en Azië. In de 3 continenten zijn vakbonden, socio-culturele organisaties en mensenrechtenverenigingen actief rond dit probleem, met de steun van WSM en ACV-CSC. Hun belangrijkste zorg is het organiseren van de werknemers/sters in vakbonden en ervoor te zorgen dat de arbeidswetgeving nageleefd wordt.

52. W. Milberg en M. Amengual, "Economic development and working conditions in export processing zones: a survey of trends", ILO, Geneva, 2008, pp. 32 e.v.





Eind december 2010 en begin januari 2011 heeft SADD een grote solidariteitscampagne gelanceerd met de werknemers/sters van Sprukfield. Verschillende nationale en internationale organisaties, waaronder WSM en ACV-CSC, hebben de toestand aangeklaagd bij het Ministerie van Arbeid en de directie van de SAZOF. Tegelijkertijd hebben SADD en de CSTT mobilisaties van arbeiders alsook persconferenties georganiseerd. Ze hebben zelfs de Eerste Minister van Togo geïnterpelleerd.

A. SADD EN DE CSTT IN TOGO

KOMEN ER LANGZAAM MAAR ZEKER UIT

Solidarité et Action pour le Développement Durable (SADD) is een burgerbeweging van Togo, opgericht in oktober 2001 door oud-verantwoordelijken van de *Jeunesse Ouvrière Chrétienne* (JOC) in Togo. SADD heeft sinds 2008 in de Togolese vrijhandelszone enorm werk geleverd in samenwerking met de *Confédération syndicale des Travailleurs du Togo* (CSTT). Dit werk heeft geleid tot de oprichting van een vakbond in 3 bedrijven en een gezamenlijk front tussen 2009 en 2010.

Sprukfield is een onderneming gespecialiseerd in de aanmaak van farmaceutische producten (capsules, siropen, tabletten, ...). Zij bevindt zich sinds 2007 in een vrijhandelszone en heeft ongeveer 132 mensen in dienst. Hun arbeidsomstandigheden zijn zeer precair: de werknemers/sters krijgen geen schriftelijk contracten, zelfs niet na 4 jaar werk zonder onderbreking. Soms gebeurt het dat werknemers/sters zonder vooropzeg of zonder rechten ontslagen worden, of dat de contracten opgeschort worden en hernieuwd volgens goeddunken van de werkgever en volgens de noden van de markt. De werknemers/sters hebben geen recht op verlof en werken tussen 57 en 63 uren per week, zonder dat de overuren betaald worden. De vrouwelijke werknemers in de onderneming hebben geen recht op bevallingsverlof. Gezondheid en veiligheid op het werk laten eveneens te wensen over, terwijl de vakbondsafgevaardigden niet erkend worden door de directie.

De strategieën van SADD en CSTT

- Organisatie en vertegenwoordiging van de werknemers/sters
- Collectieve actie
- Aanbod van juridische bijstand

Om al deze schendingen van hun rechten aan te klagen, hebben op 9 november 2011, 120 werknemers/sters van Sprukfield besloten om te staken. Onderhandelingen startten op 15 november maar mislukten, want de eisen van de ondernemingen waren voor de werknemers/sters onaanvaardbaar. Hen werd gevraagd een brief sturen naar de werkgever waarin stond dat ze door de vakbondsafgevaardigden verplicht waren geweest de staking op te volgen; en ook om een betaling voor de stakingsdagen te aanvaarden als ontslagvergoeding om daarna weer door de onderneming aangenomen te worden. **De 120 werknemers/sters, van wie 3 vakbondsafgevaardigden, werden ontslagen** met instemming van de *Société d'Administration de la Zone Franche* (hierna SAZOF).

Door de nationale acties en ook internationale druk, werd begin februari 2011 een tripartiet comité (vertegenwoordigers van de directie van SAZOF, de werkgever en vakbondsvertegenwoordigers) opgericht om een oplossing te vinden. Het comité bereikte in mei 2011 een akkoord, onder toezicht van de diensten van de Eerste Minister, dat voorzag in de onmiddellijke hertewerkstelling van de ontslagen werknemers/sters. Maar tijdens een bezoek ter plaatse in november 2012, stelden WSM en ACV-CSC vast dat slechts 12 werknemers/sters opnieuw aan de slag waren. Om die reden werd een persconferentie georganiseerd met een klare boodschap vanwege de vakbonden van de vrijhandelszone: de onmiddellijke heraanstelling van de 120 werknemers/sters.

Een lichtpunt is het feit dat sinds september 2012 de vakbondscentrales, SADD en de werkgevers van de vrijhandelszone **een "sectorale collectieve arbeidsovereenkomst voor de vrijhandelszone"** onderhandeld hebben. Deze cao, op 16 oktober 2012 ondertekend, reguleert de arbeidsomstandigheden in de vrijhandelszone en wordt van kracht op 1 januari 2013. Voor de werknemers/sters uit de vrijhandelszones, en voor SADD en CSTT is het instrument een belangrijke juridische basis om het respect voor de arbeidsrechten te verbeteren. Maar de weg blijft lang. Want ondanks haar kracht van wet, lijkt de overeenkomst de directie van Sprukfield maar weinig te doen bewegen. Drie en een half jaar na het tripartiet akkoord van mei 2011 om de ontslagen werknemers/sters opnieuw aan te nemen, en twee jaar na de collectieve arbeidsovereenkomst voor de vrijhandelszone, zijn slechts 12 van de 120 ontslagen werknemers/sters opnieuw aangesteld, van wie er bovendien acht op 'technische werkloosheid voor onbepaalde duur' werden gesteld – wat neerkomt op een verdoken ontslag.

De arbeidsomstandigheden zijn er bovendien nog op achteruit gegaan, doordat de werkgever de gemaakte afspraken niet nakomt. Voortdurend worden werknemers/sters ontslagen waarna de werkgevers opnieuw aanwerven, om geen vaste contracten te moeten geven aan werknemers/sters die daarvoor volgens de arbeidswet in aanmerking komen.

Zestig werknemers/sters hebben op 1 juli 2014 de onderneming bij verzoekschrift voor de arbeidsrechtbank gedagvaard wegens schending van het recht op verlof, ondanks de geldende bepalingen hier rond en wegens schendingen van de wetgeving. Drie hoorzittingen hebben tot op vandaag, december 2014, al plaatsgevonden. Maar het dossier loopt nog steeds.

B. DE MAQUILAS IN GUATEMALA: EEN VOORBEELD VAN MODERNE SLAVERIJ

De maquilas – letterlijk ‘assamblagebedrijven’ – zijn een typisch fenomeen in Centraal-Amerika, met Guatemala op kop. Het zijn grote bedrijven in handen van buitenlandse eigenaars, die door de overheid worden aangetrokken via lage belastingen, geen sociale bijdragen en soms zelfs gratis bedrijfsinfrastructuur. Zo stelt de Guatemalteekse wet dat een maquilabedrijf de eerste tien jaar geen belastingen moet betalen op de huurprijs van hun locatie. De meeste maquilas zijn gevestigd in vrijhandelszones. Het IVV duidt Guatemala als slechtste leerling aan in Centraal-Amerika wat betreft naleving van arbeidsrechten en noemt de hele maquilasector in Centraal-Amerika rondt antisindicaal. In Guatemala zijn vakbonden dan ook slechts actief in enkele bedrijven en wordt hun werk op alle mogelijke manieren bemoeilijkt door de bedrijven maar ook door de overheid.

De zaak KAO MODAS

In KOA MODAS, een middelgroot textielbedrijf, besloten enkele moedige werkneemsters/ers een vakbond op te richten. Van begin af aan werden ze aan alle kanten tegengewerkt en uiteindelijk mondde hun initiatief uit in een onrechtmatig collectief ontslag.

Om te beginnen werd de erkenning van de vakbond oneindig lang gerekend: langer dan één jaar van december 2011 tot januari 2013, terwijl de wet in een maximumtermijn van twintig werkdagen voorziet. Toen de werkgever lucht kreeg van de plannen, werd het bestuur van de vakbond bij de personeelschef geroepen, in een poging hen om te kopen in ruil voor de stopzetting ervan. Wanneer die daar niet op ingingen, rolden al snel de eerste koppen: in april 2012 werden 13 van de 45 vakbondsleden op staande voet ontslagen. En nadat de Guatemalteekse Vakbondsconfederatie CGTG de zaak had gemeld tijdens de hoorzitting over Guatemala voor de Commissie voor de Toepassing van de Normen tijdens de Internationale Arbeidsconferentie, vlogen in juni van dat jaar ook de 32 andere leden buiten. De Minister van Arbeid beloofde prompt te bemiddelen in de zaak, maar tot op vandaag is er niets van in huis gekomen.

Desondanks ging de vakbond verder met acties en dat overhaalde andere werkneemsters/ers om zich ook aan te sluiten. Zo legden ze een klacht neer bij de arbeidsinspectie over het frauduleus achterhouden van hun sociale bijdragen. Van de 1.200 werkneemsters/ers betaalde de werkgever er voor amper 300 sociale zekerheidsbijdragen. De 900 andere genieten zo geen tussenkomst bij medische verzorging, maar zullen ook geen pensioen ontvangen op hun 65ste. In totaal werden zes klachten neergelegd bij de arbeidsinspectie: onvolledige uitbetaling van lonen; onvolledige uitbetaling van vergoedingen; onrechtmatige afhouding van sociale bijdragen; ontslag omwille van lidmaatschap van de vakbond CGTG; bedreigingen en intimidaties vanwege de werkgever en zijn vertrouwenspersonen; en dreigen met sluiting.

Opvolging door CGTG

De strategieën van de CGTG

- Organisatie en vertegenwoordiging van werkneemsters/ers
- Aanbod van juridische bijstand
- Politieke actie



Vakbondswerk in Guatemala is geen evidentie. Desondanks voert de CGTG, partner van Wereldsolidariteit en ACV-CSC, een dagelijkse strijd voor betere arbeidsomstandigheden.

De vakbond CGTG, *Central General de Trabajadores de Guatemala*, volgt de zaak al jaren op de voet en legde al verschillende klachten neer bij het Openbaar Ministerie omdat KAO MODAS geen opvolging geeft aan de gerechtelijke bevelen om de 45 ontslagen werknemers/sters opnieuw in dienst te nemen. De CGTG staat ook vakbondsleden juridisch bij tijdens hoorzittingen, en biedt in verschillende gevallen bescherming en onderdak aan vakbondsleden die bedreigd worden. Bovendien eist de vakbond ook een diepgaand onderzoek naar het geweld op en intimidatie van vrouwelijke werkneemsters.

CGTG heeft een actieve werking met de groep van maquiladoras – de vrouwelijke werkneemsters van de maquilas – en organiseert wekelijkse bijeenkomsten. Verschillende alleenstaande vrouwen die werden ontslagen, konden via de CGTG rekenen op een ondersteuning om een microbedrijfje op te richten en zo een alternatieve bron van inkomsten te creëren.

Van de 45 ontslagen werkneemsters/ers werden tot op vandaag slechts twee opnieuw aangenomen. Het doel van CGTG is dat alle ontslagen werknemers/sters terug aan de slag kunnen. Dat dit zeer moeilijk zal zijn blijkt uit de manier waarop de terug aangenomen werknemers/sters onder druk worden gezet om ontslag te nemen met de belofte dat zij dan wel zullen vergoed worden. Op die manier probeert KOA MODAS haar bedrijf vakbondsvrij te maken. Maar zelfs in deze moeilijke context geeft CGTG niet op en zet ze de strijd verder.

Femicide, het vermoorden van vrouwen omwille van hun vrouw-zijn, is een onderbelicht probleem in vele maquilas. Onder de slachtoffers van feminicide vormen jonge arbeidsters van maquilas immers een zeer grote groep: tussen 2000 en 2012 werden er in Guatemala 6717 slachtoffers van feminicide geregistreerd. Vijf van de twaalf landen met de hoogste feminicide-graden bevinden zich in Latijns-Amerika, maar ondanks de ernst van de problematiek, krijgt deze gruwelijke vorm van geweld tegen vrouwen weinig tot geen politieke aandacht.

2. HUISARBEID : EINDELIJK ERKENNING NA EEN LANGE STRIJD

2.1. ALGEMENE PROBLEMATIEK

Huishoudelijk werk is een van de oudste en belangrijkste bezigheden voor miljoenen vrouwen over de hele wereld. De IAO schat dat er 53 miljoen mensen aan de slag zijn als huispersoneel in de wereld. Andere bronnen houden het op goed 100 miljoen mensen, omdat vele landen geen betrouwbare statistieken hebben en bovendien nooit de kinderen meerekenen die als huishoudpersoneel aan de slag zijn⁵³. 85% van hen zijn vrouwen.

Helaas wordt dit werk miskend: op economisch vlak wordt het niet beschouwd als een "normale baan", en sociaal-cultureel wordt het aanzien als iets "typisch vrouwelijks". Het gevolg daarvan is dat in vele landen huishoudelijk werk meestal niet erkend of geregeld wordt in de nationale arbeidswetgeving. En in die gevallen waar de wet deze werkneemsters/ers wel beschermt, wordt ze niet echt toegepast om verschillende redenen, bijvoorbeeld omdat een huis niet als werkplek wordt erkend.

Heel wat sociale bewegingen in alle continenten organiseren huispersoneel. Ze ondersteunen hen en tonen dat ze er niet alleen voor staan. Ze maken hen bewust van hun rechten, die voor de meeste huisarbeidsters totaal onbekend zijn. En bovenal tonen ze hen dat zij de capaciteit hebben om hun situatie te veranderen en zo actoren kunnen zijn van hun eigen ontwikkeling. Hun doorzettingsvermogen heeft vruchten afgeworpen: het organiseren en mobiliseren van deze werkneemsters/ers, die zo een gezicht en een stem kregen, heeft de onmenselijke werkomstandigheden in de sector op de agenda van de internationale gemeenschap geplaatst. Dat heeft geleid tot de beslissing van de IAO om nieuwe arbeidsnormen uit te werken. Op 16 juni 2011 keurde de Internationale Arbeidsconferentie Conventie 189 en Aanbeveling 201 goed, die voor het eerst in de geschiedenis een regelgevend kader bieden voor huishoudelijk werk.

Conventie 189 erkent huisarbeid als werk en kent aan huispersoneel dezelfde rechten toe als aan andere categorieën van werkneemsters/ers: de vrijheid van vereniging, het recht op collectieve onderhandelingen, een minimumloon, sociale zekerheid en de bescherming van moederschap, een vrije dag per week, jaarlijks verlof enz. Daarnaast bepaalt Conventie 189 dat arbeidsinspectie mogelijk moet zijn, zelfs als dit werk wordt uitgevoerd in particuliere woningen. Aanbeveling 201 roept de IAO-lidstaten op om eindelijk te werken aan de effectieve bescherming van huishoudpersoneel in diplomatieke posten.

2.2. DE SOCIALE BEWEGINGEN IN ACTIE

A. VAN SOCIALE BEWEGING NAAR EEN VAKBEWEGING IN INDIA

Veel sociale organisaties richten zich op huispersoneel in India, maar de «*National Domestic Workers Movement*» (NDWM, ofwel de Nationale Beweging van Huispersoneel) is zonder twijfel een pionier in de sector. Sinds haar oprichting 27 jaren geleden, wist zij meer dan 2 miljoen leden te organiseren, kinderen en migranten inbegrepen, in niet minder dan 17 staten. Op basis van deze enorme ervaring, heeft de NDWM deelgenomen aan de onderhandelingen over Conventie 189 en Aanbeveling 201.

Van een internationale conventie naar nationale regulering

Sinds juni 2011 organiseert de NDWM op gepaste momenten politieke acties om C189 te ratificeren en beide arbeidsnormen om te zetten in passende regulering. In India zijn er al verschillende staten waar huisarbeid erkend wordt en waar er een specifieke arbeidswetgeving rond bestaat⁵⁴. Maar de centrale overheid houdt de boot af. Toch heeft NDWM al succes geboekt op een aantal vlakken.

Een belangrijke doorbraak was de uitbreiding van de publieke ziekteverzekering naar huisarbeidsters door de centrale overheid in juni 2011.

Daardoor worden huisarbeidsters en hun gezinnen nu beter beschermd tegen de soms erg hoge kosten in geval van ziekte. De huisarbeidster en haar familie (tot 5 personen) hebben nu recht op medische zorgen ten bedrage van Rs. 30.000 per jaar (393 Euro). De bijdrage voor de verzekering wordt verdeeld: de huisarbeidsters betalen jaarlijks Rs. 30 als lidgeld (0,39 Euro), de overige kosten worden gedeeld door de centrale overheid (75%) en de staten (25%). Momenteel steekt de NDWM veel energie in het sensibiliseren van de deelstaatregeringen van de staten, die het systeem nu moeten operationaliseren, bijvoorbeeld door de lidkaarten op te maken en te verdelen. Daarnaast geeft de beweging veel vormingen aan haar leden zodat ze hun rechten kennen onder het nieuwe verzekeringssysteem.

In september 2012 besloot het Indiase Parlement om ook het toepassingsgebied van de Wet betreffende Seksuele Intimidatie op de Werkvloer uit te breiden naar huisarbeid.

Een enorme overwinning voor de NDWM want huisarbeidsters zijn op dagdagelijkse basis het slachtoffer van seksueel geweld, net omdat hun "werkvloer" zo onzichtbaar is. Dit moet de weg openen om gevallen van seksueel geweld openbaar te maken en eventuele daders te vervolgen.

53. <http://www.ilo.org/global/topics/domestic-workers/lang-en/index.htm>.

54. Momenteel hebben 16 landen Conventie 189 geratificeerd. Voor een overzicht: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:2551460. Andere landen hebben hun wetgeving aangepast, zoals Brazilië, Spanje, Thailand en Zambia.

55. Zeven staten met inbegrip van Andhra Pradesh, Bihar, Jharkhand, Karnataka, Kerala, Odisha en Rajasthan hebben een minimumloon ingevoerd voor huishoudpersoneel. In Kerala, Maharashtra en Tamil Nadu werd eveneens een "Raad voor Welzijn" in het leven geroepen waar huishoudpersoneel zich kan registreren en mag aankloppen voor sociale uitkeringen.

Maar de strijd voor een nationaal beleidskader voor huispersoneel blijft een topprioriteit voor de beweging. Zo overhandigden ze in juli 2013 nog 120.000 handtekeningen aan de Minister van Arbeid en hadden ze verschillende ontmoetingen om Parlementsleden te overtuigen van het belang van dergelijk beleidskader.

Van sociale beweging naar vakbond

Er is een internationale conventie. Hopelijk binnenkort ook nationale wetgeving. Dat betekent dat je als huisarbeidster in principe erkend wordt als werknemster en dat je arbeidsrechten hebt. Maar dat betekent niet noodzakelijk dat je arbeidsrechten ook gerespecteerd worden. Dat beseffen huisarbeidsters/ers maar al te goed. En voor NDWM is het al langer duidelijk: om je arbeidsrechten te doen gelden, is vakbondswerk noodzakelijk.

De strategieën van de NDWM

- Organisatie en vertegenwoordiging
- Structurering van de beweging en omvorming tot vakbond
- Collectieve en politieke actie

In oktober 2010 werd daarom besloten tot de uitbouw van een vakbond onder de naam NDWU (National Domestic Workers Union). Een stuurgroep nam het proces in handen en organiseerde vormingen rond vakbondswerk over het hele land. Daarbij werden ze technisch en inhoudelijk ondersteund door hun collega's van ACV-CSC Voeding en Diensten. De trainingsmodule vond zijn weg naar de verschillende uithoeken van het land en zo kreeg de idee van een degelijke vakbondswerking voet aan wal in de ruimere beweging.

Uiteindelijk werd op 9 oktober 2013 de National Domestic Workers Trade Union Federation (NDWTUF) officieel boven het doopvont gehouden. Het is de eerste vakbondsfederatie die enkel bestaat uit en geleid wordt door huispersoneel. Een primeur in India. Momenteel zijn vakbonden uit 7 staten aangesloten bij de federatie, en in 3 staten groeit de interesse om aan te sluiten. Tijdens de laatste Algemene Vergadering van november 2014 werd de officiële naam ook ingekort tot **“National Domestic Workers Federation”** (NDWF).

B. DANKZIJ DE IAO HOOPT HET HUISPERSONEEL IN NIGER OP EEN BETERE TOEKOMST. STAPPEN DE REGERING EN DE WERKGEVERS DAARIN MEE?

De « Confédération Nigérienne du Travail » (CNT, ofwel het Vakverbond van Niger) en de « Mouvement des Travailleurs Chrétiens » (MTC, ofwel de Christelijke Werknemersbeweging) lieten in 2007 een studie uitvoeren. Die wees uit dat er van de 500 onderzochte families in de steden Niamey en Dosso, 98% een huishoudhulp in dienst had, die echter niet dezelfde basisrechten genoot als andere werknemers.

De studie was het startschot voor verschillende acties: collectieve organisatie van het huispersoneel, vormingen over hun arbeidsrechten evenals lobby en beleidswerk bij de overheid opdat een specifieke collectieve arbeidsovereenkomst zou onderhandeld worden die rekening houdt met de eigenheden van dit beroep.



Leden van de National Domestic Workers Movement ijveren met affiches voor de ratificatie van de IAO Conventie rond waardig werk voor huispersoneel.

Zo werd de eerste vakbond van en voor huispersoneel opgericht (SYNTRAMAN) met afgevaardigden in de 5 arrondissementen van Niamey. Daarnaast zorgde CNT Niger voor een permanent overlegforum tussen de vakbonden en andere sociale organisaties die ijveren voor de rechten van huispersoneel. Op 1 mei 2009 reageerde de toenmalige Minister van Werk positief op het voorstel voor een specifieke cao, maar de staatsgreep van februari 2010 gooide roet in het eten.

Strategieën van de CNT Niger

- Organisatie van het huispersoneel
- Collectieve acties
- Juridische bijstand

Dit weerhield CNT Niger er niet van om, aan de zijde van ACV-CSC en WSM, tijdens de Internationale Arbeidsconferentie van 2011, mee te lobbyen voor een stevige Conventie en Aanbeveling. Daarnaast blijft zij haar diensten aanbieden aan huispersoneel, met inbegrip van rechtsbijstand:

- 20 gevallen van schendingen van arbeidsrechten werden aanhangig gemaakt bij de arbeidsinspectie. Voor 17 personen betekende dit het herstel van hun rechten: voor sommigen betekende dit dat hun ontslag ongedaan gemaakt werd, anderen werden aangesloten bij de Nationale Sociale Zekerheidskas en nog anderen verkregen een geschreven contract.
- In 38 gevallen zorgde de vakbond ervoor dat het huispersoneel aangeworven werd volgens de relevante arbeidswetgeving.

De ratificatie van Conventie 189 blijft echter een strijdpunt voor CNT Niger. Ze slaagde erin om de “Sociaaleconomische Raad” van het land een aanbeveling te laten doen in die zin aan de regering. In het parlement hebben ze enkele medestanders gevonden die bereid zijn om de Minister van Arbeid en Tewerkstelling te interpellieren.

Daarnaast probeert CNT Niger ook de publieke opinie aan haar kant te krijgen. Daartoe heeft ze heel wat gadgets gemaakt, zoals onderleggers voor borden en glazen. Die helpen om het thema op toegankelijke wijze onder de aandacht te brengen. Bovendien hebben ze hun positie openbaar gemaakt tijdens verscheidene radio- en televisieuitzendingen.

C. JOC PERU: DE JONGEREN NEMEN HET HEFT IN EIGEN HANDEN

In Peru vertegenwoordigt het huispersoneel een belangrijk deel van de werkende bevolking. Volgens het Ministerie van Werk zijn er ongeveer 450.000, maar andere bronnen spreken van 700.000 mensen, van wie 89% jonge autochtone vrouwen en kinderen, die vanuit de landelijke gebieden migreren naar de steden om aan de armoede te ontsnappen.

Met zoveel kinderen actief in deze sector, besloot de *“Juventud Obrera Catolica Peru”* (JOC Peru, ofwel de Katholieke Arbeidsjeugd) meer dan 40 jaar geleden om iets voor hen te doen. Aanvankelijk organiseerde ze vooral socioculturele activiteiten op hun vrije dag. Vanaf de jaren '70 probeerde ze hen te overtuigen om hun eigen vakbond op te richten. Samen met andere sociale organisaties werd een eerste stichtende congres georganiseerd in 1973, maar het Ministerie van Werk weigerde de vakbond te erkennen. Het was wachten tot 2006 vooraleer de eerste vakbond van en voor huispersoneel, SINTRAHOGARP, die juridische erkenning verkreeg.

In de tussentijd heeft de JOC Peru samen met andere sociale organisaties van en voor huispersoneel veel lobbywerk verricht om de situatie van huispersoneel te verbeteren. Het is dankzij hun werk dat de Wet van 2 juni 2003, beter bekend als de **“Wet N°27986 betreffende Huispersoneel”** uitgewerkt en goedgekeurd werd door het Congres. Ook al kwam die Wet niet helemaal tegemoet aan alle eisen van die werknemers en hun representatieve organisaties, ze betekende wel degelijk een stap in de goede richting: de erkenning van de werkdag van 8 uur (Art. 15), een rustdag per week (Art. 10), betaald verlof (Art. 12) en verplichte aansluiting bij de sociale zekerheid (Art. 18).

JOC Peru blijft ook diensten verlenen aan huispersoneel, vooral door middel van het «Instituut voor de Bevordering en de Vorming van Huispersoneel» (I PROFOTH). Dat Instituut biedt **vormingen aan over arbeidsrechten** aan al die jonge meisjes die in de hoofdstad aankomen. Daarnaast beschikken ze ook over **een kinderdagverblijf** waar hun kinderen opgevangen worden wanneer zij overdag gaan werken in privé woningen.

Strategieën van de JOC Peru

- Organisatie van huispersoneel
- Politiek lobbywerk
- Vorming en dienstverlening

Sinds de aanneming van C189 hebben de JOC Peru en hun bondgenoten samen het «Collectief van het Huispersoneel in Peru» opgericht⁵⁶. Dit collectief blijft strijden voor de ratificatie van de Conventie en de aanpassing van de Wet N°27986 betreffende Huispersoneel aan de Conventie. Zo organiseerden ze in oktober 2013

nog een parlementaire sessie in het Congres: de 200 deelnemers maakten de parlementsleden duidelijk wat voor hen het belang is van de ratificatie van Conventie 189.

Daarenboven faciliteerde de continentale campagne «Vrouwen, Leven en Rechten» de netwerking tussen JOC Peru en haar Peruviaanse bondgenoten enerzijds en de «Nationale Federatie van Huispersoneel in Bolivia» (FENATRAHOB) anderzijds. Op geregelde tijdstippen werden uitwisselingen georganiseerd in Peru en Bolivia om van hun wederzijdse ervaringen te leren en elkaars beleidswerk te ondersteunen. Met resultaat, want op 15 april 2013 ratificeerde Bolivia Conventie 189.

Op continentaal niveau bundelden het «Syndicale Vakverbond van de Amerika's» (CSA) en de campagne «Vrouwen, Leven en Rechten» hun krachten om Conventie 189 te laten ratificeren. Eind 2013 interpelleerden ze de vertegenwoordiger van het Ministerie van Werk van Peru nogmaals, terwijl ze hem 150.000 handtekeningen overhandigden als teken van het draagvlak voor deze eis.

De campagne Vrouwen, Leven en Rechten

Deze campagne werd tussen 2009 en 2013 gevoerd door de 22 partnerorganisaties van WSM in Latijns-Amerika. De doelstelling ervan was drievoudig:

1. Vrouwen informeren en vormen over hun arbeidsrechten en hoe ze die kunnen verdedigen.
2. Werknemersorganisaties sensibiliseren om een intern beleid te voeren ten voordele van de actieve en representatieve participatie van vrouwen, in het bijzonder in de beslissingsorganen.
3. Landen in Latijns-Amerika vragen om bepaalde Conventies van de IAO te ratificeren, die relevant zijn voor de promotie van gelijkheid tussen man en vrouw, waaronder Conventie 189.



Het campagnebeeld van de campagne Vrouwen, Leven en Rechten.

Toch blijft vandaag, ondanks deze inspanningen, een grote meerderheid van de binnenlandse werknemers/sters buiten het gezichtsveld van de arbeidswetgeving.

56. Het «Collectief van het Huispersoneel in Peru» bestaat uit de Nationale Vakbond van Huispersoneel in Peru (Sindicato Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú, SINTRAHOGARP), de Nationale Federatie van Huispersoneel in Peru (Federación Nacional de Trabajadoras del Hogar del Perú, FENATRAHOGARP), het Vormingscentrum voor Huispersoneel (Centro de Capacitación de Trabajadoras del Hogar, CCTH), het Instituut voor de Bevordering en Vorming van Huispersoneel (Instituto de Promoción y Formación de las Trabajadoras del Hogar, I PROFOTH), de Katholieke Arbeidersjeugd (Juventud Obrera Cristiana, JOC), de Nationale Vereniging van Werknemers (Asociación Nacional de Trabajadoras, ANTRA) en de Inter-

3. DE INFORMELE ECONOMIE: DE CONGOLESE VAKBOND ORGANISEERT DE INFORMELE ARBEIDERS

Juiste cijfers over de omvang van de Congolese informele economie zijn onbestaande. Algemeen wordt aangenomen dat het om zo'n 80% van de bevolking gaat die werkzaam is in de informele economie, maar in de praktijk ligt dit aantal wellicht nog hoger. Met uitzondering van baby's, schoolgaande jeugd, zieke en stokoude mensen, werkt eigenlijk iedere Congolees, zij het in de informele economie. En zelfs de mensen die in de publieke of private sector werken, samen goed voor zo'n 3% van de actieve bevolking volgens de Congolese Centrale Bank⁵⁷, verdienen vaak nog wat bij in de informele economie.

De CSC, de Confédération syndicale du Congo, probeert beetje bij beetje de massa arbeiders in de informele economie te organiseren om hun belangen te verdedigen. Ze richten zich daarbij in eerste instantie op enkele specifieke sectoren in de grote steden zoals Kinshasa en Lubumbashi: de taximoto's, de geldwisselaars, marktkramers, straatrestaurantjes, informele kappers, enz.

De cambisten

"Les Cambistes", zoals ze genoemd worden, beheersen de informele kapitaalmarkt. In Kinshasa alleen al zouden ze met 10.000 zijn. Ze verhandelen geld op straat, Congolese Frank, Euro's, Amerikaanse Dollars, dagelijks gaan er miljoenen door hun handen. De Congolezen hebben geen vertrouwen in het reguliere bankwezen. Amper 1,5% van de bevolking heeft een bankrekening, waardoor er voor de cambisten een groot deel van de markt overblijft. Informeel is geen synoniem voor illegaal of ongeregeld. De cambisten hebben zich georganiseerd. Ze hebben een beheersstructuur die de werkingsregels onderling vastlegt. Elke morgen wordt de wisselkoers bepaald en dan is het ieder voor zich. In zo'n context is veiligheid en zekerheid eens zo belangrijk, anders zijn ze een vogel voor de kat voor misdaad, afpersing en corruptie. Vele cambisten zijn dan ook lid van de vakbond, daar leren ze hun belangen samen verdedigen. De propagandisten van de CSC gaan de straat op om de cambisten te overtuigen zich aan te sluiten bij de vakbond en basisgroepen te vormen. In 2014 werden zo meer dan 2000 onder hen gesensibiliseerd en zo'n 1.500 volgden een vorming bij de vakbond. Dit leidde onder andere tot de oprichting van een nieuwe vakbondsgroep met tien afdelingen in de wijk Gombé in het hartje van Kinshasa. De vakbondsleden krijgen van de CSC onder meer vorming over arbeidsrechten, over het beheer van kleine ondernemingen, over hoe ze kunnen sparen, maar ook over hoe ze toegang tot gezondheidszorgen kunnen afdwingen door zich te organiseren in mutualiteiten.

De markt van Gambela

De markt van Gambela ligt in de wijk Kasa-Vubu en is één van de vele markten waar Kinshasa rijk aan is. Zowat 5.000 marktkramers slijten er 7 dagen op 7, van 6 uur 's ochtends tot 17 uur 's avonds, hun producten. Het is honderd procent informele economie. En

ook hier probeert de CSC voet aan grond te krijgen, net zoals in de andere (naar schatting) 103 gemeentelijke markten in Kinshasa. De grootste markten tellen tot 20.000 verkopers. Hun belangrijkste taak omschrijft de vakbond als het ondersteunen, sensibiliseren en het beschermen van hun leden. De twee grootste uitdagingen voor de marktkramers zijn immers het analfabetisme – waardoor het voor vele marktkramers niet evident is hun kraam te runnen – en bedreigingen van andere marktkramers.

Van de 5.000 marktkramers van Gambela zijn er zowat 800 aangesloten bij de CSC⁵⁸. Ze krijgen vormingen van de vakbond over hoe ze hun marktactiviteiten beter kunnen beheren en de vakbond neemt het voor hen op bij de "Maman administrative" (het bestuur) van de markt wanneer er conflicten zijn met andere marktkramers.

2014 is een belangrijk jaar geweest voor de activiteiten van de CSC op de informele markten: voor de eerste keer in Congo's sociale geschiedenis werden er sociale verkiezingen georganiseerd in de informele economie en meer bepaald op de markten van Kinshasa. De verkiezingen werden georganiseerd door de lokale gemeentebesturen. De CSC kwam als overwinnaar uit de bus, waarmee de vakbond nu een formeel mandaat heeft om in naam van deze informele werknemers/sters te gaan onderhandelen en akkoorden af te sluiten met de gemeentelijke overheid omtrent gezondheid en veiligheid, belastingen, enz.

De CSC ijvert dat er nog zulke sociale verkiezingen worden georganiseerd in de informele economie, te beginnen met de taximoto's en schrijnwerkers, om later ook uit te breiden naar andere sectoren.



.....
nationale Federatie van Huispersoneel (IDWF).

57. http://www.bcc.cd/downloads/pub/rapann/Rapport_annuel_2012_bcc_RDC.pdf

4. DE STRIJD VOOR SCHONE KLEREN

Bangladesh. Waar vakbonden levens kunnen redden.

Op 24 april 2013 werden de onmenselijke omstandigheden in de Bengaalse textielsector wereldwijd voorpaginanieuws. Bij de instorting van het Rana Plaza complex kwamen 1138 kledingarbeiders/sters om en raakten nog eens duizenden anderen gewond. Minder dan een maand later sloten bekende kledingmerken, vakbonden en ngo's – waaronder de Schone Kleren Campagne – het zogenaamde "Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh". De inmiddels meer dan 180 ondertekenende kledingmerken engageren zich tot een bindend programma om de veiligheid te verbeteren in de fabrieken die voor hen produceren.

Het verhaal van het "Veiligheidsakkoord" begon echter veel eerder. De instorting van de Rana Plaza was niet de eerste ramp in de textielateliers en kledingfabrieken in Bangladesh. In november 2012 brandde de Tazreen kledingfabriek uit nabij Dhaka. Daarbij kwamen 120 mensen om. Bij een brand in de Garib & Garib Sweater Factory in februari 2010 kwamen 21 kledingarbeiders/ers om. Op 11 april 2005 stortten de drie bovenste verdiepingen van de Spectrum fabriek in, eveneens een kledingproducent. De drie verdiepingen waren illegaal bovenop de fabriek gebouwd, met een belabberde veiligheid en zonder enige vluchtroute. 64 arbeiders stierven bij de instorting, tachtig anderen raakten gewond. De afgelopen 25 jaar stierven bij 300 incidenten ten minste 2200 mensen.

De druk van de internationale kledingmerken om steeds goedkoper en sneller te produceren gaat ten koste van arbeidsrechten en veiligheidsnormen. De lokale overheid wil de investeerders koste wat kost in het land houden en kijkt de andere kant uit. Bangladesh is voor 70 à 80% van zijn export afhankelijk van de textielsector. Er werken in totaal zo'n vier miljoen arbeiders, tachtig procent daarvan zijn vrouwen.

Na de brand in de Garib & Garib Sweater Factory werkten de Internationale Federatie van Textiel, Kleding en Leerarbeiders (ITGLWF – nu deel van IndustriALL) samen met Bengaalse vakbonden, de internationale Schone Kleren Campagne en drie andere ngo's voorstellen uit om de brand- en gebouwveiligheid te verbeteren. Maar het duurde nog twee jaar voor de eerste twee kledingmerken deze voorloper van het Akkoord ondertekenden.

Rana Plaza: een keerpunt

Op 5 mei 2013, twee weken na de instorting van het Rana Plaza gebouw, legden IndustriALL, UNI, de internationale Schone Kleren Campagne en enkele andere ngo's een nieuwe tekst op tafel. De tekst was grotendeels gebaseerd op de principes van de eerdere overeenkomst, maar hield rekening met enkele bezorgdheden van de kledingbedrijven. Op 13 mei ondertekende H&M, de grootste inkoper van kleding uit Bangladesh, het Akkoord. Intussen werd het Veiligheidsakkoord ondertekend door meer dan 160 modemerken en kledingketens, 2 internationale vakbondsfederaties (UNI en IndustriALL) en verschillende Bengaalse vakbonden. De internationale Schone Kleren Campagne en 3 andere ngo's hebben het Akkoord ondertekend als getuigen. De IAO treedt op als 'onafhankelijk voorzitter'.

Het akkoord bevat volgende elementen:

- Onafhankelijke en transparante fabrieksinspecties, met publicatie van de rapporten.
- Verplichte verbeteringen bij gebreken aan de gebouwen.
- De toelating voor de oprichting van vakbonden in de fabrieken.
- De oprichting van comités voor veiligheid en gezondheid voor de werknemers/sters.
- Het recht van werknemers/ers om onveilig werk te weigeren (volgens IAO-Conventie 155).

Een begin

De ondertekening van het Veiligheidsakkoord toont aan dat een structurele aanpak loont. Jaren heeft de internationale Schone Kleren Campagne samen met vakbonden en ngo's campagne gevoerd voor veiligere fabrieken in Bangladesh. Ook toen de kledingmerken niet mee wilden. Door dat harde werk lag er op het moment dat de internationale kledingmerken er klaar voor waren een voldragen tekst op de tafel. Door de kledingmerken onder druk te zetten om het Veiligheidsakkoord te ondertekenen heeft ook de Schone Kleren Campagne in Vlaanderen actief bijgedragen aan dat succes.

Maar met de ondertekening van het Veiligheidsakkoord is het werk niet gedaan: de Schone Kleren Campagne volgt de uitvoering van het Akkoord op, en blijft de bedrijven die aankopen in Bangladesh alsnog onder druk zetten om het akkoord te ondertekenen en vooral mee uit te voeren. Hopelijk kan dit akkoord ook model staan voor het oplossen van andere problemen in de kledingsector zoals het uitblijven van een leefbaar loon en de korte termijncontracten in de verschillende productielanden zoals Cambodja, Pakistan, China, Indonesië en Myanmar.



Wereldsolidariteit voerde naar aanleiding van de ramp met Rana Plaza in 2014 een publiekscampagne rond schone kleren. Mensen stonden symbolisch hun kledinglabel af om de druk op bedrijven op te voeren voor betere arbeidsomstandigheden in de kledingfabrieken in Bangladesh en andere Aziatische landen. Door de campagne sloten de Belgische kledingketens JBC en Bel&Bo zich aan bij het multistakeholderinitiatief Fair Wear Foundation.

5. ARBEIDSRECHTEN BUITENSPEL IN INVESTERINGSAKKOORD MET QATAR

Qatar organiseert in 2022 het WK voetbal en spaart kosten noch moeite voor de bouw van stadions en infrastructuur. Er vallen lucratieve contracten te rapen, ook voor Belgische investeerders, die daarin aangemoedigd worden door de Belgische regering. Die sloot immers in 2012 met de Qatarese overheid een investeringsakkoord af. Het akkoord moet de Belgische investeerders beschermen, maar biedt geen degelijke garanties voor het respect van arbeidsrechten voor de miljoenen arbeidsmigranten die in Qatar aan de slag zijn.

Bovendien zullen de enorme investeringen in de aanloop naar het WK meer arbeidsmigranten aantrekken dan ooit tevoren, zo'n 1 miljoen extra arbeiders. Het land telt nu op een totaal van 1,7 miljoen inwoners al 85% arbeidsmigranten (voornamelijk uit de Filipijnen, Zuidoost-Azië, Oost-Afrika). Zij maken 94% van de werkende bevolking uit, maar hun arbeidsvoorwaarden zijn barslecht. De meesten werken en leven in onmenselijke omstandigheden, overgeleverd aan de willekeur van hun werkgever. Identiteitspapieren worden afgenomen om te voorkomen dat ze zouden vertrekken voor het einde van hun contract. Ze worden onvoldoende beschermd door de bestaande arbeidswetgeving, ze hebben geen recht om zich te organiseren. Vakbondsorganisaties zijn er verboden. In 2011 alleen al lieten volgens ITUC 162 Nepalese arbeiders het leven, door zelfdoding en arbeidsongevallen. In 2013 bedroeg het totale dodencijfer al op meer dan 1200 arbeiders. 3000 Bengalezen werden aangehouden en gedeporteerd omdat ze loonsverhoging eisten.

Handels- en investeringsakkoorden: hefboom voor de bevordering van de arbeidsrechten?

Aan het investeringsakkoord met Qatar naar aanleiding van het WK voetbal blijken grote economische belangen gekoppeld te zijn. Maar tegelijk toont het aan dat dergelijke akkoorden te weinig aandacht hebben voor de sociale impact ervan en dat ze geen garantie bieden dat bedrijven de arbeidsrechten respecteren.

De Belgische Coalitie voor Waardig Werk heeft sinds 2011 verschillende acties ondernomen om het gebrek aan zorg voor de arbeidsrechten in het akkoord onder de aandacht te brengen van de Belgische beleidsmakers. Brieven en dossiers over het gebrek aan rechten voor arbeidsmigranten in Qatar werden gestuurd naar beleidsmakers die het akkoord onderhandelden en nadien moesten goedkeuren. De Coalitie Waardig Werk bracht het thema geregeld in de pers, waardoor op hun beurt beleidsmakers extra werden gesensibiliseerd rond het thema.

In juni 2012 resulteerde dit alles in een hoorzitting georganiseerd door de Belgische Senaat rond het investeringsakkoord met Qatar, dat de regering ter ratificatie voorlegde. Op aangeven van de Coalitie Waardig Werk kwamen experts getuigen over de schrijnende werkomstandigheden van migranten in Qatar en over de risico's van investeringsakkoorden voor de sociale- en milieurechten en algemene beleidsmaatregelen. De huidige investeringsakkoorden bevatten weliswaar sociale en milieuclausules, maar zonder de nood-

Revealed: exploitation of Qatar's World Cup 'slaves'



De erbarmelijke arbeidsomstandigheden van de vele arbeidsmigranten in Qatar, zijn de wereld niet ontgaan, zo toont dit artikel aan in de Britse krant The Guardian. Ook in België voerde de Coalitie Waardig Werk campagne om hun lot te verbeteren.

zakelijke controlemechanismen is dit pure opsmuk en van geen enkele waarde voor arbeiders. Werknemers/sters hebben overigens geen toegang tot de internationale afdwingbare procedures als er arbeidsrechten geschonden worden.

Ondanks de kritische hoorzitting werd het akkoord uiteindelijk goedgekeurd door de Senaat. Maar de Coalitie Waardig Werk liet het daar niet bij. Ondersteund door een internationale campagne van het Internationaal Vakverbond IVV⁵⁹, organiseerde de coalitie op 7 oktober 2013, ter gelegenheid van de Werelddag voor Waardig Werk, een voetbalmatch voor het gebouw van de Belgische voetbalbond onder het motto: "Speel niet met het leven van de werknemers/sters". Die belofte de internationale voetbalbond FIFA hierop aan te spreken, om ook via deze weg druk uit te oefenen op Qatar om het respect voor de arbeidsrechten van de miljoenen migranten te verbeteren.

De Belgische Minister van Buitenlandse Zaken Reynders bleef niet doof voor de volgehouden druk van de Coalitie Waardig Werk. Het akkoord wordt weliswaar niet heronderhandeld om er bindende sociale clausules in te schrijven, maar Minister Reynders uitte in maart 2014 de Belgische bezorgdheid over de slechte arbeidsomstandigheden van de arbeidsmigranten in Qatar bij zijn Qatarese collega. Niet voldoende om het lot van de arbeidsmigranten te verbeteren, aldus de Coalitie Waardig Werk, maar wel een stap in de goede richting en een eerste resultaat van het vele campagne- en lobbywerk. Wereldsolidariteit en de vakcentrale ACV BIE (Bouw, Industrie en Energie) blijven het thema opvolgen, samen met de vakbondspartners uit India, Bangladesh en Nepal vanwaar veel arbeidsmigranten naar Qatar trekken.

58. Cijfers uit 2012.

59. De campagne van het IVV onder de titel "Re-run the vote: No World Cup without labour rights" loopt nog steeds. Meer informatie op <http://www.rerunthevote.org/?lang=en>

