

WAARDIG WERK



WAT IS WAARDIG WERK?

De **Internationale Arbeidsorganisatie** (IAO) baseert zijn definitie van [waardig werk](#) op deze 6 criteria:

- werk uit vrije wil
 - *elke vorm van slavernij en dwangarbeid uitsluiten*
- salaris om in waardig onderhoud te voorzien
 - *voldoende om het gezin te voeden, kinderen naar school te sturen, ...*
- respect voor fundamentele arbeidsrechten
 - *recht om zich te organiseren, recht om collectieve conventies te onderhandelen*
- sociale bescherming
 - *solidariteit bij werkloosheid of ziekte tussen zij die werken en zij die niet kunnen werken*
- sociale dialoog
 - *ruimte voor dialoog en overleg bij belangenverschillen tussen werknemers en werkgevers, waar beide partijen zich uitspreken en gehoord worden.*
- sociale gelijkheid tussen man en vrouw
 - *gelijk loon voor gelijk werk*



ONWAARDIG WERK

Inkomen uit werk bepaalt voor veel mensen hun economische status en toekomstkansen. Maar door armoedelonen raakt het grotendeel van de armen wereldwijd niet uit de armoede, hoe hard ze ook werken. Ondertussen stijgen de lonen van de rijksten aan een snel tempo en nemen hun bonussen toe. Dat is het recept dat de **economische ongelijkheid** doet versnellen.

40% van de werknemers zit vast in de **informele sector**, die geen minimumlonen kent en arbeidsrechten negeert. De informele sector, dat zijn naar alle wettelijke economische activiteiten die niet in officiële cijfers kunnen worden weergegeven en dus niet opgenomen zijn in het bnp of in de nationale statistieken.



Vandaag heeft de financiële en **economische crisis** steeds meer impact op werknemers wereldwijd. Ontslagen en salarisverminderingen zijn schering en inslag. Bedrijven in crisis proberen hun kosten te drukken, vooral op het vlak van handenarbeid. Zij profiteren van de vrijmaking van de arbeidsmarkt om werknemers uit verschillende landen met elkaar in concurrentie te brengen. Bedrijven voeren druk uit op staten om hen geen te dure wetgevingen op te leggen.

Dwayne werkt in een fastfoodrestaurant in Chicago. Met zijn loon onderhoudt hij zijn twee dochters, zijn broers en zussen, zijn moeder en grootmoeder. "In mijn familie ben ik de enige kostwinner, maar met een loon van \$ 8.25 per uur kan ik het niet bolwerken. Als je ziet hoe hard we werken, dan zouden werknemers in een fastfoodketen meer moeten verdienen.

De ongelijkheid in de VS steeg in dezelfde periode dat de reële waarde van het [minimumloon](#) daalde en dat het aantal vakbondsleden achteruitging. Het inkomen van de 90% minst verdienende werknemers is amper gestegen, terwijl het inkomen van de 1% aan de top pijlsnel gegroeid is.

DE ROL VAN VAKBONDEN

Vakbonden hebben vaak een slechte reputatie. Er wordt hen verweten dat ze werkgevers chanteren door te dreigen met stakingen, die het openbare leven verstoren en het openbaar vervoer platleggen of snelwegen blokkeren. Op zulke momenten kunnen ze op weinig begrip rekenen. Maar ons collectief geheugen is kort. Vakbonden zijn namelijk ontstaan om de **individuele en collectieve belangen** (loon, vergoedingen, werk- en rusttijden, ...) van werknemers te behartigen. Daarnaast verdedigen ze ook de geldende maatschappelijke waarden en normen ten aanzien van **mens en arbeid** (recht op waardig werk, strijd tegen kinderarbeid en slavernij, ...). Vakbonden vormen een belangrijk **tegegengewicht** voor topbestuurders en aandeelhouders, die eerder voorrang geven aan winst boeken dan aan goede arbeidsomstandigheden en herverdeling. Vakbonden spelen ook een cruciale rol in de bescherming van de openbare diensten.

De eerste vakbonden ontstonden begin 19^{de} eeuw, toen de industriële revolutie in Europa uitbrak. Arbeiders werkten voor minimumlonen en leefden in ellendige omstandigheden. In 1842 ontstond de allereerste **Belgische vakbond**: ALCIT was een vereniging van typografen in Brussel. Langzamerhand vormden zich meer vakbonden, vaak in de vorm van mutualiteiten, die veelal op de rand van de legaliteit stonden. Vanaf 1866

mocht iedereen lid worden van een vakbond, maar stakingen werden wel nog steeds bestraft. De voortrekkers kwamen terecht op zwarte lijsten van de werkgevers. Eenmaal je op de zwarte lijst stond, werd nieuw werk vinden veel moeilijker. De syndicalisatiegraad in België bedraagt vandaag 54% (leeftijd 15 - 64 jaar), en dat is één van de hoogste percentages ter wereld.

Veel ontwikkelingslanden kennen geen sterke vakbondsgeschiedenis. Op veel plaatsen wordt er hardhandig opgetreden tegen werknemers die hun recht opeisen om zich te organiseren. Dat heeft wereldwijd bijgedragen tot een dalend lidmaatschap bij de vakbonden.

In Zuid-Korea worden de werknemers van de publieke sector geconfronteerd met het opdoeken van vakbonden, illegale arrestaties en maatregelen die het staken bemoeilijken.

Yeom Ho-seck was een Koreaanse werknemer bij een bedrijf dat gsm's van Samsung herstelt. Hij richtte ook een vakbond op binnen het bedrijf. Nadat hij de vakbond oprichtte, kreeg Yeom minder werk en daalde zijn maandloon tot 400 dollar. Yeom Ho-seck pleegde zelfmoord in 2014, na een periode van financiële problemen.

Het recht op organisatie is verankerd in de verdragen van de [Internationale Arbeidsorganisatie](#) (IAO), maar sinds 2012 heeft de officiële groep van werkgevers kunnen beogen dat het stakingsrecht daar geen onderdeel van uitmaakt. In 2014 werd dit conflict doorverwezen naar het bestuursorgaan van de IAO. Staken is namelijk vaak het laatste redmiddel van werknemers om via onderhandelingen met hun werkgevers tot een eerlijke deal te komen. Het stakingsrecht intrekken zou een enorme klap betekenen voor de rechten van de werknemers.

In de kledingindustrie in Bangladesh, waar 80% van de werknemers vrouw is, is één op twaalf lid van een vakbond. Uit een analyse van de ramp van Rana Plaza in 2013, waarbij meer dan 1000 kledingarbeiders het leven lieten, blijkt dat de fabriekseigenaren een enorme invloed hebben op het politieke beleid van het land. Ze belemmeren bewust het invoeren en opleggen van arbeidswetgeving.



VERANDERING IS MOGELIJK



Waardig werk globaliseren wordt beschouwd als één van de beste manieren om enerzijds een einde te maken aan de concurrentie tussen handenarbeid over de grenzen heen en anderzijds de bescherming te verbeteren en de lonen te verhogen.

Zowel regeringen als bedrijven en instellingen hebben de [verantwoordelijkheid](#) om stappen te ondernemen om werknemers waardige arbeidsomstandigheden, het recht om zich te organiseren en het recht op een [leefbaar loon](#) te garanderen.

Maria woont in Malawi en werkt op een theeplantage. Met \$1.25 per dag ligt haar loon onder de extreme armoedegrens op huishoudniveau. Ze worstelt dagelijks om haar twee kinderen, beiden ondervoed, eten te geven.

Maar er is beterschap op komst. In januari 2014 verhoogde de Malawische regering het minimumloon met 24%. Een coalitie, onder leiding van Ethical Tea Partnership en Oxfam, is op zoek naar nieuwe manieren om waardig werk duurzaam te maken op lange termijn.

Technologische vooruitgang, onderwijs en globalisering zijn belangrijke factoren in het ongelijkheidsverhaal. Maar de belangrijkste verklaring ligt in **bewuste beleidskeuzes**: zoals het minimumloon laag houden, belastingen voor rijken verminderen en vakbonden onderdrukken. Die keuzes zijn gebaseerd op economisch beleid en politieke ideologie, niet op onvermijdelijke economische krachten.

Sommige landen gaan in tegen de trend om minimumlonen, waardige arbeidsomstandigheden en arbeidstrends te negeren. Tussen 1995 en 2011 heeft Brazilië het minimumloon met bijna 50% doen toenemen; die beslissing heeft invloed op het afnemen van de armoede en ongelijkheid. De Chinese overheid heeft sinds 2008 de lonen van de werknemers verhoogd; die beslissing doet de koopkracht en vraag naar geïmporteerde en lokale producten toenemen. De president van Ecuador, Rafael Correa, voert sinds zijn aantreden in 2007 een beleid waarbij het nationale minimumloon sneller stijgt dan de kosten in levensonderhoud.

Wereldwijd krijgen te veel werknemers een hongerloon uitbetaald. De kloof tussen die lage lonen en de recordwinsten voor **bedrijven** plus buitensporige verloning voor bedrijfsmanagers wordt alleen maar groter. Dat moet veranderen. Bedrijven moeten transparanter worden en zich ertoe verbinden hun werknemers eerlijke en leefbare lonen uit te betalen.

Ecuador nam deel aan het World Banana Forum, dat de voorwaarden in de exportindustrie wou bevorderen. Winstgevende bedrijven waren bij wet al verplicht om een deel van hun winsten te delen met hun werknemers, maar door nieuwe regelgevingen moeten ze hen nu ook een leefbaar loon uitbetalen. Dat is een loon dat ten minste de basisbehoeften van de werknemer en diens familie dekt. Tot een decennium geleden verdienden werknemers minder dan de helft van dat leefbaar loon.



WEETJES

- In de kledingindustrie in Bangladesh waar 80% van de werknemers vrouw is, is één op twaalf lid van een vakbond.
- In Zuid-Afrika zou een platina mijnwerker 93 jaar moeten werken om evenveel te verdienen als de gemiddelde jaarbonus van een ceo van een Westers bedrijf.
- In 2014 verdiende de Britse top 100 van de rijkste leidinggevenden 131 keer zoveel als de gemiddelde werknemer.
- [Zes op tien Belgische werknemers is aangesloten bij een vakbond](#). België behoort met dat cijfer tot één van de landen met de hoogste syndicalisatiegraad ter wereld.
- In 2015 liep bijna één op negen [Europese werknemers](#) een risico om in armoede te belanden.



EN NU BEN JIJ AAN HET WOORD

- Wat moeten we doen om alle bedrijven de normen van de IAO te laten respecteren?
- Hoe kan de rol van de bedrijven met die van de staten verzoenen om waardig werk voor iedereen te garanderen? Wie moet wat doen?
- Als waardig werk voor iedereen garanderen een meerkost betekent, wie moet dit dan betalen? Het bedrijf? De aandeelhouders van het bedrijf? De consument?



EDUCATIEF MATERIAAL

- Lespakket [Schone kleren in de klas](#)
- Lespakket [Eerste Hulp Bij Onderwijs koffer](#)
- Video [Globalisering in alle staten](#)