

Luc Cortebeek: “Het werk stopt nooit”

Luc Cortebeek was vanaf 2011 voorzitter van de werknemersgroep binnen de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). In 2017 werd hij verkozen als voorzitter van de IAO, de tweede maal nog maar dat die eer te beurt viel aan een vertegenwoordiger van de werknemers. Die ervaringen vormen de basis voor zijn nieuwe boek 'Er is nog werk. De toekomst van waardig werk in de wereld'.

Je hebt je boek geschreven naar aanleiding van het honderdjarig bestaan van de internationale arbeidsorganisatie. Wat is de IAO eigenlijk?

De IAO is een organisatie die gesticht is na de Eerste Wereldoorlog. Het oorlogsgewoel was gaan liggen, in Rusland was er de communistische revolutie. Regeringen van verschillende landen zagen in dat werkgevers en werknemers zouden moeten samenwerken om de wereld herop te bouwen. Daarom werden in de IAO werkgevers, werknemers en regeringen bijeen gebracht om conventies uit te werken op gebied van arbeid. De doelstelling was om de

welvaart te verbeteren door het economische speelveld gelijk te trekken. Op die manier hoeft geen enkel land naar een sociale bodemkoers te zakken.

Waarom is het werk van de IAO belangrijk?

Voor mensen lijkt die wereld van conventies en onderhandelingen ver van hun bed, maar eigenlijk is de basis van onze sociale zekerheid op die manier gelegd. Het sociaal pact tussen werkgevers, werknemers en regering heeft ons de sociale zekerheid opgeleverd, het loonsysteem met de automatische indexerings, het gegarandeerde sociaal overleg. Dat

is allemaal vastgelegd via internationale conventies. Die afzeggen is heel moeilijk, wat toch een zekere garantie biedt.

Met welke vraagstukken is de IAO bezig?

Wij hebben honderdnegenentachtig conventies op dit moment. Ze gaan onder andere over vrijheid van organisatie, vrijheid van onderhandelen, kinderarbeid, discriminatie. De grote moeilijkheid is om ervoor te zorgen dat ze ter plaatse toegepast worden. Er zijn geen sancties voorzien, dus moeten we bij wantoestanden altijd werken via overreding en diplomatieke druk.

Hoe gebeurt dat dan?

Neem nu het voorbeeld van Qatar, waar het regime slavenarbeid gebruikte om stadia te bouwen voor het WK voetbal. De kat werd de bel aangebonden door de werknemersorganisaties binnen de IAO. We vonden in de raad van bestuur een meerderheid om een missie uit te sturen. Qatar had alles gedaan om dat te vermijden, want zo'n missie is een erg sterk signaal. Eens we daar waren, probeerden ze ons nog steeds onder druk te zetten: ze weten heel goed wie wie is, daar. Op een bepaald moment hebben we dan besloten om zelf naar de nederzettingen te gaan waar de gastarbeiders logeerden. Een kamer van vier waar ze met twaalf tot vijftien mensen slapen, sanitaire voorzieningen waarover je niet durft spreken ... die persoonlijke contacten hebben ons geholpen om samen een rapport te schrijven. Dat heeft Qatar gedwongen om actie te ondernemen. Ze keurden een decreet goed waardoor de arbeidsmigranten niet langer beschouwd konden worden als het eigendom van de werkgevers, waardoor ze van werkgever kunnen veranderen, recht hebben op zorg en dergelijke meer.



Luc Cortebeek: “Als het verkeerd gaat met het klimaat, dan zal ook onze samenleving niet meer draaien. We moeten dus een economische transitie maken die aan de ene kant werk zal creëren maar ook voor schokgolven zal zorgen. Dat moet goed begeleid worden.”

Foto Internationale Arbeidsconferentie Geneve juni 2019 © Crozet/Pouteau

'Er is nog werk. De toekomst van waardig werk in de wereld', Luc Cortebееck, Uitgeverij Lannoo, mei 2019, 296 p.

Natuurlijk, tussen theorie en praktijk gaapt een wijde kloof: het werk stopt nooit. Ook op gebied van kinderarbeid is er nog veel werk. Kinderen moeten naar school, maar wat doe je met ouders die zo weinig middelen hebben dat ze hun kinderen moeten inzetten om de oogst binnen te halen? In Oezbekistan hebben we daarom eerst de situatie in kaart gebracht om oorzaken en achtergronden te kunnen bekijken. Daarna hebben we met de steun van de Wereldbank een programma uitgewerkt zodat de ouders fatsoenlijk betaald werden. Wanneer de ouders bestaanszekerheid hebben, gaan de kinderen naar school.

In het boek worden zeven grote uitdagingen geformuleerd rond werken: globalisering en deglobalisering, ecologische transitie, ongelijkheid, migratie, digitalisering, kwalitatief werken en nieuwe businessmodellen.

We hebben die uitdagingen geformuleerd om een langetermijnvisie te kunnen ontwikkelen. Je kan ze van elkaar scheiden, maar eigenlijk horen ze samen. Dat is nu juist zo moeilijk in de gefragmenteerde wereld van vandaag: we hebben geen gemeenschappelijke dynamiek meer zoals na de Eerste en Tweede Wereldoorlog. Hoe de politiek die langetermijnvisie terug kan binnenbrengen, daar heb ik geen goed antwoord op.

Welke van de zeven uitdagingen schat je zelf in als de belangrijkste?

Het belangrijkste is het klimaat. Als het verkeerd gaat met het klimaat, dan zal ook onze samenleving niet meer draaien. We moeten dus een economische transitie maken die aan de ene kant werk zal creëren maar ook voor schokgolven zal zorgen. Dat moet goed begeleid worden: we mogen er niet vanuit gaan

dat alles wel vanzelf goed zal komen. De kosten mogen niet massaal op de samenleving afgewenteld worden.

Veroorzaakt de klimaatverandering ook een schok in de manier van overleggen? Met de natuur kan je niet aan tafel gaan zitten.

Absoluut, en daar zijn we niet helemaal uit. We zien trouwens op alle vlakken dat het middenveld complexer wordt. Waar we vroeger de grootste tegenstellingen konden vatten binnen een beperkt aantal organisaties is dat nu veel moeilijker geworden. Ik denk dat het sociaal overleg nog altijd een heel belangrijke plaats heeft, maar tegelijk moeten we zoeken naar samenwerking met andere organisaties rond allerlei bredere maatschappelijke thematieken.

Arbeidsmigratie is een ander gevoelig thema in het boek.

In 2050 gaan we in Europa met twaalf procent minder werkenden zitten. Op dat moment gaan de minvierentwintigjarigen in Afrika vijftig procent van de bevolking uitmaken. Er moet nagedacht worden over hoe we daarmee moeten omgaan. We moeten enerzijds zorgen dat die mensen opgeleid zijn zodat ze daar bedrijven kunnen opzetten. Anderzijds moeten we het ook mogelijk maken dat zij naar hier kunnen komen: we gaan ze nodig hebben. Over al die zaken moeten afspraken gemaakt worden tussen landen. Dat dit thema spanningen oplevert begrijp ik. Regulering is nodig, anders houden samenlevingen het niet vol. Grenzen zijn nodig. Maar als je migratie volledig wil verbieden, ga je wel erg hoge muren moeten bouwen.

Naast zeven uitdagingen formuleert het boek ook tien aanbevelingen, waaronder een programma



voor gendergelijkheid. Hoe ver staan we daarmee?

Over gendergelijkheid is iedereen het eens, maar de realisatie is niet makkelijk. De realiteit is dat het meestal nog de vrouwen zijn die de verzorging doen. Vrouwen worden dus sterk belast en vandaar dat zorg mee ondersteund moet worden. Tegelijk zie je dat in sommige culturen de verleiding bestaat om iets in te voeren wat vroeger bij ons de "premie moeder aan de haard" heette. Ik heb in Genève vaak moeten herhalen dat dat niet de goede weg is. Zorg moet gewaardeerd worden, er moet ondersteuning komen voor alle mogelijke zorgtaken. Maar niet op die manier.

Ook tijdssoevereiniteit en autonomie staan centraal in het werk van de IAO.

Absoluut. Het aantal langdurig zieken is aan het toenemen. Men stelt pensioen steeds langer uit, duwt mensen zo snel mogelijk weg van uitkeringen. Dat werkt voor politieke toespraken maar lost de fundamentele problemen niet op. Daarin hebben vakbonden een belangrijke rol te spelen. We mogen nooit aanvaarden dat iedereen op zichzelf is aangewezen, als regisseur van zijn eigen leven. Natuurlijk maak je jezelf, maar je doet dat wel binnen een beschermd kader. Die bescherming mag niet weggenomen worden. ■