



DE CAMPAGNE 'WAARDIG WERK' IN JE ONDERNEMING

HET CAMPAGNEBOEK







**DE CAMPAGNE 'WAARDIG WERK'
IN JE ONDERNEMING
HET CAMPAGNEBOEK**



HET HOE EN WAAROM VAN WAARDIG WERK

1. INLEIDING

Op het Wereld Sociaal Forum van Nairobi in 2007 nodigde het Internationaal Vakverbond (IVV) vakbondsorganisaties van over de hele wereld uit om campagne te voeren rond waardig werk.

In België vertaalt deze oproep zich in verschillende uitdagingen. Met de boodschap 'Werknemers zijn geen gereedschap !' hebben de twee NGO-koepelorganisaties, 11.11.11 en CNCD, een campagne gelanceerd rond waardig werk.

Vanaf mei 2009 hebben het ACV, het ABVV, de ACLVB, FOS en Wereldsolidariteit de krachten gebundeld om onder de slogan 'Samen in actie, want werknemers zijn geen gereedschap' campagne te voeren in tal van grote en kleine ondernemingen. Samen zullen werknemers aandacht vragen voor hun problemen en druk uitoefenen op overheden en werkgevers. Het doel van deze campagne is om waardig werk bovenaan de prioriteitenlijst te plaatsen. Omdat werknemers recht hebben op een waardig inkomen voor waardig werk.

Meer weten? Surf naar www.waardigwerk.be - www.ilo.org - www.ituc-csi.org

2. WAT IS WAARDIG WERK ?

Volgens de definitie van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) *'bestaat waardig werk uit een werk dat je vrij kiest met een inkomen dat de noden van het gezin dekt en dat de fundamentele arbeidsrechten respecteert, zoals het recht op organisatie en op collectieve arbeidsonderhandelingen,... waardoor sociale bescherming, sociale dialoog en gelijkheid tussen mannen en vrouwen verzekerd worden.'*

Waardig werk heeft oog voor een gelijke toegang tot werk zonder enige vorm van discriminatie.

Waardig werk moet zorgen voor een waardig loon, voor de werknemer en het gezin, waarmee ze waardig kunnen leven.

Waardig werk garandeert sociale bescherming in geval van ziekte, zwangerschap en bij eventuele andere problemen tijdens het leven.

Waardig werk verzet zich tegen elke vorm van uitbuiting.

Waardig werk moet mensen toelaten om zich onderling te organiseren zodat ze hun belangen collectief kunnen laten vertegenwoordigen via vakbonden en om zich te engageren in een echte dialoog als burger en werknemer.

Onze agenda op het vlak van waardig werk bestaat uit vier luiken:

- jobcreatie en ontwikkeling van bedrijven;
- sociale bescherming;
- governance en sociale dialoog;
- respect voor de fundamentele rechten van de werknemers en fundamentele arbeidsnormen.

Deze doelstellingen gelden voor iedereen: mannen en vrouwen, in de formele en informele economie, loontrekken en mensen die voor eigen rekening werken, werk op de velden, in de fabrieken of op kantoor, zowel thuis als buitenshuis.

3. DE INTERNATIONALE NORMEN

De internationale arbeidsnormen

De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) is een organisatie van de Verenigde Naties. Het bestuur bestaat voor de helft uit een vertegenwoordiging van alle lidstaten van de Verenigde Naties, en voor de andere helft uit een vertegenwoordiging van de vakbonden en van alle werkgeversorganisaties ter wereld (www.ilo.org).

Sinds 1919 heeft de IAO een systeem van internationale arbeidsnormen ontwikkeld met de bedoeling om mannen en vrouwen meer kansen te bieden op het bekomen van waardig en productief werk, met de nodige vrijheid, gelijkheid en veiligheid. In een geglobaliseerde economie zorgen de internationale normen ervoor dat iedereen kan genieten van de groei.

De IAO vindt dat bepaalde normen een absoluut minimum zijn.

Voor de campagne hebben we een aantal van deze normen gegroepeerd onder vier essentiële noemers:

VAKBONDSVRIJHEID

Onder vakbondsvrijheid verstaan we 'het recht van alle werknemers om zich aan te sluiten bij de vakbond van hun keuze en om zich vrij te organiseren'. We kunnen hier het recht op sociale dialoog en collectieve onderhandelingen aan toevoegen.

DWANGARBEID

Onder dwangarbeid verstaan we 'elk werk opgelegd door de staat of een particulier'. Dit kan gaan om iemand wiens identiteitspapieren werden afgenomen door mensensmokkelaars om hem/haar te verplichten voor hen te werken, om dwangarbeid door de overheid of de politie,...

KINDERARBEID

Onder kinderarbeid verstaan we de deelname van minderjarige personen aan activiteiten met een economisch doel en die sterk lijken op de uitoefening van een beroep door een volwassene. Op internationaal vlak definieert de IAO dit door de leeftijd te vergelijken met de moeilijkheidsgraad van de taak, ten minste voor kinderen van ouder dan twaalf jaar.

DISCRIMINATIE OP HET WERK

Discriminatie op het werk komt onder veel verschillende vormen voor. Discriminatie kan gebaseerd zijn op ras, huidskleur, geslacht, nationaliteit, sociale herkomst, godsdienst, politieke opinie, handicap, ziekte of leeftijd.





DE CAMPAGNE WAARDIG WERK IN BELGIE

In het eerste deel van dit campagneboek maakten we kennis met het opzet van de campagne waardig werk. In dit deeltje bekijken we hoe we de campagne willen aanpakken in Belgische ondernemingen en instellingen.

Met de campagne 'waardig werk in de onderneming' richten we ons tot alle werknemers en werkgevers. Om de campagne te laten slagen is het belangrijk dat ABVV, ACLVB en ACV dit thema samen op de overlegagenda plaatsen in de Belgische ondernemingen en instellingen. Door besprekingen op het Comité Preventie en Bescherming op het werk (Comité PB), de ondernemingsraad (OR) of vakbondsafvaardiging (VA) proberen we om ons steentje bij te dragen tot meer waardig werk.

Vanaf 1 mei 2009 gaven we met tal van acties het startschot in de ondernemingen. Maar de campagne loopt verder, ook na mei 2009.

Dit campagneboek biedt inspiratie voor deze ondernemingscampagne en geeft ook een overzicht van de verschillende hulpmiddelen.

VAKBONDSVRIJHEID

Samen met zijn leden, de plaatselijke organisaties, de internationale vakbondsfederaties en de niet-gouvernementele organisaties, voert het Internationaal Vakverbond waarbij de ACLVB, het ACV en het ABVV aangesloten zijn, permanent campagne voor wereldwijd respect voor vakbondsrechten, zoals gegarandeerd door de regels van de IAO. Meer informatie vind je op de website van je vakbond.

1. VAKBONDWERK IS GROEPSWERK

Een syndicale actie op touw zetten is geen éénmanszaak. Integendeel, het is teamwerk. Dat geldt zeker voor de actie waardig werk waar het gaat om een gezamenlijke actie van de drie vakbonden. De militanten van ACV, ABVV en ACLVB willen samen duidelijke voorstellen aanbrengen voor het overleg in OR, Comité PB en VA. De actie kan er alleen maar bij winnen als zoveel mogelijk werknemers betrokken worden.

Elke onderneming en instelling is anders. De situatie in je eigen onderneming of instelling bepaalt mee hoe je best campagne voert. Zorg er dus eerst voor dat je de campagne waardig werk goed bespreekt binnen de ondernemingskern en ook met de andere vakbonden in je onderneming.

Bepaal de doelstelling van de campagne in de onderneming en stel een actieplan op met de stappen van aanpak. Het is van groot belang dat de actie door iedereen op dezelfde manier wordt gedragen. Zo vergroot je het draagvlak en de kans op slagen.

Met deze actie willen de vakbonden in minstens duizend ondernemingen in de verschillende sectoren van zich laten horen. Hoe meer mensen je kan overtuigen, hoe dichterbij je bij de doelstelling van deze campagne komt.

Je kan in je onderneming op heel wat manieren actie voeren. Van een eenvoudige folderactie tot de ondertekening van een gedragscode, tot en met het uitwerken van internationale kaderovereenkomsten in multinationale ondernemingen.

2. EEN ACTIEPLAN - GOEDE AFSPRAKEN ZIJN HET HALVE WERK

- **Bespreek de actie waardig werk** met je eigen vakbondskern in de onderneming. Wat vinden we haalbaar en nodig in de eigen onderneming? Gaan we voor informatie en sensibilisatieactie. Of proberen we tot een gedragscode te komen? Is deze gedragscode dan enkel van tel binnen de onderneming of is het haalbaar deze op te leggen aan leveranciers en onderaannemers? Of kunnen we, als het gaat om een multinationale onderneming, nog een stapje verder? Met akkoorden hier werk maken van waardig werk in buitenlandse vestigingen en dochterondernemingen bv.
- **Organiseer overleg met de andere vakbonden** in je onderneming of instelling en spreek af welke actie(s) jullie mogelijk achten.
- **Bepaal samen de doelstelling van de actie** (wat wil je bereiken?).
- **Plan** je acties in verschillende stappen.
- **Wie en wat?**
 - Wanneer voer je actie? Wie doet wat ?
 - Hoe doe je dat als je in ploegen werkt?
 - Welke actie gaan we zeker doen?
 - Wie neemt deel aan de actie?
 - Waar voeren we deze actie (op het bedrijventerrein, aan de poort van de onderneming, in de refter, op de werkvloer, in het leraarslokaal, ...)?
 - Welk campagnemateriaal hebben we nodig en wie zorgt daarvoor?
 - Werken we met actiekaarten en wie verzamelt die actiekaarten?
 - Wat doen we met de reacties op de campagne? Wie verzamelt deze?
 - Wie neemt het woord tijdens de schaftijd?
 - **Zorg voor een goede taakverdeling!**

● De gedragscode

- Beschrijving toestand eigen onderneming
- Wie gaat op zoek naar informatie over leveranciers, onderaannemingen, zusterbedrijven,...?
- Waar vinden we deze informatie (vraagstelling op OR, Comité PB of VA, internet, collega's en netwerk andere ondernemingen,...)?
- Wat moet er zeker in de checklist (zie www.waardig-werk.be)?
- Wie brengt alle informatie samen en maakt een inventaris op?
- Wat komt er in de gedragscode?

● Internationaal

- Tot wie moeten we ons richten?
- Welke informatie vragen we?
- Hoe gaan ze in de andere ondernemingen om met waardig werk?

● Opvolging

- Spreek ook verschillende stappen voor de uitvoering van de gedragscode af met je werkgever.
- Zet hier ook een timing bij.
- Plaats het thema waardig werk op de agenda van de OR, het Comité PB of VA.

3. EEN GEVARIEERD MENU VAN MOGELIJKE ACTIES

3.1. ACTIES GERICHT OP HET SENSIBILISEREN VAN DE WERKNEMERS

Een eerste mogelijke actie is collega's informeren en sensibiliseren. Dit is eigenlijk altijd een must als eerste stap, ook als je verder mikt.



Er zijn verschillende campagnemiddelen uitgewerkt voor dit soort van informatie- en sensibilisatieacties. Naargelang de situatie in je eigen onderneming of instelling zal het ene of het andere campagnemiddel beter aanslaan. Je kiest best samen wat je het meest geschikt acht.

De affiche 'Samen in actie, want werknemers zijn geen gereedschap' ophangen in je onderneming

Hang de affiche op aan de ingang, of op het infobord. Zo staat de campagne meteen in de kijker.

Een placemat-actie

Organiseer een bijzondere schafttijd in je onderneming. Daarvoor kan je bij je vakbondssecretaris of je ABVV gewestelijke afdeling, ACLVB-secretariaat van de zone of ACV-verbond, papieren placemats vragen.



Leg de placemats op de tafels in de refter zodat de werknemers tijdens het middagmaal een graantje van de campagne kunnen mee pikken. Op de placemat vind je kort wat informatie over de campagne en een kwisje over waardig werk. Je ontdekt er ook een strook die de werknemers kunnen ondertekenen om de campagne te steunen.

Zorg ervoor dat je deze ingevulde strookjes ophaalt. Je kan ze eventueel gebruiken in de onderneming om bij je werkgever de eisen rond waardig werk te versterken. Bezorg de strookjes nadien aan je vakbondssecretaris of aan je ACLVB-secretariaat van



de zone, ACV-verbond of ABVV gewestelijke afdeling of aan het nationaal secretariaat van de actie waardig werk (dus niet afgeven aan de werkgever maar enkel tonen ter ondersteuning van de actie).

Neem tijdens deze speciale schaftijd eventueel het woord om de betekenis van waardig werk kort toe te lichten.

Misschien kan je met je werkgever afspreken om die dag een solidaire maaltijd te organiseren. De opbrengst kan dan naar een goed doel gaan, een vakbondsproject in het zuiden bijvoorbeeld.

Kan er meer in je onderneming? Dan lukt het misschien om een spreker uit te nodigen. Je kan dit eventueel combineren met een actiekaart-actie of een petitieactie.

Deel vooraf de actiekaart uit en zorg ervoor dat de deelnemers aan de acties deze ondertekenen. (zie verder).

Werken met de campagnesticker

Voor de actie waardig werk zijn er ook stickers ontworpen. Bij je vakbondssecretaris of de dienst onderneming van je ACV-verbond, ABVV gewestelijke afdeling of ACLVB-secretariaat van de zone kan je een voorraad van deze stickers inslaan.

Kleef als afgevaardigde alvast zelf een sticker met de slogan 'ik ben geen gereedschap' op. Vraag aan de werknemers om dit ook te doen.

Met deze sticker geven werknemers te kennen dat ze de actie ondersteunen. En wordt de aandacht van de omgeving op de campagne getrokken.

Vergeet niet samen met sticker waar het kan een woordje uitleg te geven. Als de werknemers een vraag krijgen over hun sticker kunnen ze de campagne dan kort duiden.

3.2 MAG HET WAT MEER ZIJN? DE ACTIEKAART

De vorige acties en materialen zijn vooral bedoeld om te informeren en te sensibiliseren. Het gaat er enkel om informatie mee te geven. Met de actiekaart willen we een stapje verder gaan.

Op de actiekaart vind je uiteraard informatie over de campagne waardig werk en leer je uit korte getuigenissen hoe het werknemers elders in de wereld vergaat.

Maar er is meer! Met een actiekaart vragen we de werknemers ook wat terug. Door de actiekaart te ondertekenen kunnen werknemers tonen dat ze de campagne waardig werk volmondig steunen. En dat zij ook liefst willen werken bij een werkgever die waardig werk hoog in het vaandel voert. Een onderneming dus waar ook de leveranciers zich moeten houden aan de normen van waardig werk.

De actiekaart verdeel je op het werk, aan de ingang van de onderaanneming, aan de refter, om het even waar dat het makkelijkst en meest efficiënt gaat. Organiseer het zo dat je collega's die kaart kunnen ondertekenen en terugbezorgen. Daarom voorzie je best de mogelijkheid om de actiekaart ter plekke te laten lezen en ondertekenen. Een gemakkelijk bereikbaar ophaalsysteem, met dozen of bussen op de actieplaats, met een pen binnen handbereik of via de binnenpost,... Het kan allemaal. Je ziet maar op welke manier de actie de grootste kans op slagen heeft.



KINDERARBEID

In bijna alle landen ter wereld zijn er kinderen aan het werk, met inbegrip van de ontwikkelde landen zoals Italië of de Verenigde Staten. De fabrieken en textielateliers verhullen het feit dat meer dan drie kwart van dit werk voorkomt in de landbouw, het huishouden of in familiale kring.

Meer informatie op de website van je vakbond.

Met die ingezamelde actiekaarten sla je twee vliegen in één klap. Met veel ingevulde kaarten heb je een ijzersterk argument als je in het overleg je werkgever gaat vragen om in de eigen onderneming wat verder te gaan. Je hebt meteen het bewijs dat de actie door een ruime groep van de eigen werknemers wordt onderschreven.

Ook nadien komen de actiekaarten nog goed van pas. De drie vakbonden willen nationaal alle ingevulde actiekaarten verzamelen via het campagne-secretariaat van de actie waardig werk (postbus 20, 1031 Brussel). We gebruiken de macht van het getal om met de nationale vakbonden bij de nationale werkgeversorganisaties aan te dringen om wat meer te doen: nationale akkoorden of sectorale afspraken om enkel nog te werken met leveranciers of onderaannemers die 'waardig werk' in eigen onderneming garanderen. Zo helpen we 'waardig werk' in de wereld wat meer vooruit.

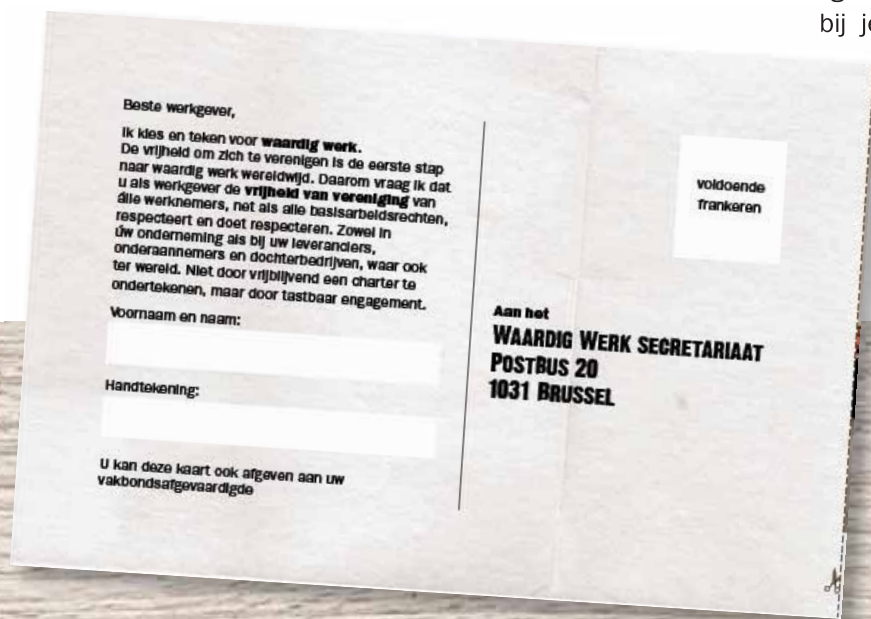
We hebben de actiekaarten na gebruik in je eigen onderneming of instelling dus nodig op nationaal niveau. Bezorg ze via je vakbondssecretaris terug aan het nationale campagne-secretariaat:

Secretariaat Waardig werk
Postbus 20
1031 Brussel
secretariaatwaardigwerk@wsm.be

De actiekaarten kan je bekomen via je vakbondssecretaris of via je ABVV gewestelijke afdeling of ACLVB-secretariaat van de zone of ACV-verbond.

Probeer zoveel mogelijk kaarten met een handtekening te verzamelen in je onderneming. Dit zet de eis tot waardig werk veel kracht bij.

Soms kan een petitieformulier handiger zijn om handtekeningen te verzamelen. Je kan dit formulier bekomen bij je ACV-verbond, ABVV gewestelijke afdeling of ACLVB-secretariaat.



3.3 VAN WOORD NAAR DAAD - KLARE AFSPRAKEN MET JE WERKGEVER EN MET LEVERANCIERS

Goede voornemens hard maken

Goede voornemens zijn mooi. Maar worden ze ook hard gemaakt? Daden zijn belangrijker dan woorden. Om 'waardig werk' in de wereld vooruit te helpen kunnen we alvast in de eigen onderneming beginnen. Door ervoor te zorgen dat alle grondstoffen, producten en diensten die door de onderneming aangekocht worden, met 'waardig werken' tot stand zijn gekomen. Dat betekent ondermeer dat er niet gewerkt wordt met producten van kinderarbeid of slavenarbeid of met producten die geproduceerd werden in fabrieken en ateliers waar werknemers geen vakbondsvrijheid hebben.

Veel ondernemingen zijn het gewend om bepaalde normen op te leggen aan hun leveranciers. In de voedingsindustrie is het bijvoorbeeld heel gewoon om van alle leveranciers een productie volgens de HACCP normen te vragen: normen met allerlei gedetailleerde eisen over hygiëne en voedselveiligheid. In de chemische sector en ver daarbuiten wordt vaak van alle leveranciers en onderaannemers het VCA-attest vereist. Dit is een bewijs dat bepaalde veiligheidsnormen worden geëerbiedigd. En in nogal wat sectoren moeten bepaalde iso-normen worden gehaald om een plaatsje te krijgen op de markt.

Zoiets vragen we dus ook rond waardig werk. We willen een verklaring van de Belgische werkgevers die aantoont dat ze bereid zijn te werken met waardige werkomstandigheden. En dat ze dit ook aan al hun leveranciers en onderaannemers gaan vragen. In onze ondernemingen mag geen

plaats zijn voor grondstoffen, producten en diensten die geproduceerd werden zonder respect voor de basisnormen van waardig werk: geen dwangarbeid, met vakbondsvrijheid, geen kinderarbeid, en geen discriminatie.



Dat kan door je eigen Belgische werkgever te vragen om een gedragscode te onderschrijven. En dat voortaan ook van zijn leveranciers te vragen. Dit is niet zo uitzonderlijk. Grote Belgische bedrijven als Umicore en KBC doen het al langer.

Wat moet zo een gedragscode dan zijn en wat betekent dit?

In een gedragscode verklaart de werkgever dat niet alleen de onderneming zelf maar ook de leveranciers, dochterbedrijven en onderaannemers waarmee de onderneming in zee gaat zich zullen houden aan de regels en afspraken rond waardig werk (bv. geen kinderarbeid, recht op verenigen van vakbonden, zorg voor het milieu,...). In het eerste deel van dit campagneboek kwam dit alles uitgebreid aan bod.

De werkgever vraagt vervolgens ook aan al zijn leveranciers om zo een verklaring te ondertekenen.

Hoe dat bij KBC gaat, zie je op de volgende bladzijde.

Geachte heer, mevrouw,

In het kader van ons duurzaamheidsbeleid t.o.v. leveranciers, verzoeken wij u bijgaande verklaring voor akkoord te ondertekenen en bijgaande vragenlijst in te vullen en beiden aan ons terug te bezorgen op het hierna vermelde adres:

Toelichting en motivatie

KBC wil werk maken van duurzaam ondernemen. In juni 20074 besliste KBC om een specifiek duurzaamheidsbeleid te hanteren ten opzichte van haar leveranciers. Deze beleidsverklaring (te raadplegen op onze website www.kbc.com > duurzaam ondernemen > onze principes en beleid) is gebaseerd op de 10 universele principes van de VN Global Compact over mensenrechten, arbeid, milieu en corruptiebestrijding.

KBC wil dus duurzaam ondernemen promoten bij haar leveranciers, en bij voorkeur samenwerken met leveranciers die dezelfde waarden delen. Van onze leveranciers vragen wij om hun engagement tot duurzaam ondernemen te bevestigen door de verklaring "duurzaamheidsvereisten voor leveranciers van de KBC-Groep" voor akkoord te ondertekenen. Deze verklaring zal integraal deel uitmaken van de overeenkomst met KBC.

Daarnaast verzoeken wij onze leveranciers ook een gestandaardiseerde vragenlijst in te vullen inzake de 4 domeinen van de VN Global Compact.

Geleefte ons beide voorgaande documenten vóór xx/xx/xxxx terug te sturen. Alleen leveranciers die bovenvermelde documenten tijdig terugsturen kunnen nog in aanmerking komen voor bestellingen of voor het opmaken van offertes.

Indien u nog vragen zou hebben over deze brief, kan u terecht bij ondergetekende, voor alle andere vragen moet u contact opnemen met uw gebruikelijk aanspreekpunt.

Met vriendelijke groeten.



KBC-GROEP

DUURZAAMHEIDSVEREISTEN VOOR LEVERANCIERS VAN ONDERNEMINGEN VAN DE KBC GROEP

Versie 1 november 2008

TOELICHTING

In juni 2007 besliste KBC om een specifiek duurzaamheidsbeleid te hanteren ten opzichte van leveranciers en aannemers (1). Deze beleidsverklaring werd geconcretiseerd in een uitgebreidere nota "duurzaamheidsbeleid van KBC t.o.v. haar leveranciers" (2), en is gebaseerd op de 10 universele principes van de VN Global Compact (3).

- (1) Deze beleidsverklaring kan geraadpleegd worden op www.kbc.com / duurzaam ondernemen / onze principes en beleid / Leveranciersbeleid - 2007.
- (2) Deze nota zal raadpleegbaar zijn op de kbc-website, en is in afwachting opvraagbaar op 02/429.27.11
- (3) De tekst van de VN Global Compact kan geraadpleegd worden als bijlage bij de beleidsverklaring sub (1)

TOEPASSINGSGEBIED

Onderstaande bepalingen gelden voor alle leveranciers van de KBC-groep: aannemers, leveranciers van goederen en diensten, adviesbureaus,... Onder de KBC-groep wordt verstaan: KBC Groep nv, gevestigd te 1080 Brussel, Havenlaan 2, en al haar rechtstreekse en onrechtstreekse dochtervennootschappen.

VEREISTEN INZAKE MENSENRECHTEN

De KBC-groep past rigoureuus volgende verklaringen toe:

- de Universele Verklaring van de Rechten van Mens;
- de acht Fundamentele Conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie;
- de Europese Conventie voor de Bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele Vrijheden;
- en andere internationale en regionale mensenrechtenverdragen met internationaal erkende standaarden die de bedrijfssector moet respecteren.

De KBC-groep leeft de wetten en voorschriften na van elk land waarin zij actief is.

Van elke leverancier die met haar samenwerkt of wil samenwerken, verwacht KBC een gelijke toepassing van deze verdragen, wetten en voorschriften.

Onder meer volgende inbreuken worden als breekpunt aanzien:

- slavernij, vrijheidsberoving en mensenhandel;
- foltering en onmenselijke behandelingen;
- eigendomsberoving.

Verder beveelt KBC aan om een beleid inzake mensenrechten te formuleren; KBC aanziet dat dan ook als een pluspunt.

VEREISTEN INZAKE WERKNEMERSBELEID

De (potentiële) leverancier van KBC dient volgende principes te onderschrijven en toe te passen:

- Overall hebben werknemers het recht om zich te organiseren in vakverenigingen en om de arbeidsvoorwaarden collectief te onderhandelen;
- Werknemers dienen vrij te zijn van elke vorm van gedwongen arbeid zoals slavernij, lijfeigen-schap, verplichte tewerkstelling binnen programma's van politieke heropvoeding of schuldaflos-sing;
- Kinderen (personen minder dan vijftien jaar of zoals in de nationale wetgeving bepaald), worden niet tewerkgesteld, zodat ze een opleiding kunnen genieten en zich vrij kunnen ontwikkelen;
- Discriminatie op grond van geslacht, ras, nationaliteit, religie, politieke overtuiging of sociale herkomst wordt uitgebannen, net als discriminatie in verloning op basis van geslacht.

Als breekpunt worden onder meer volgende feiten aanzien:

- Dwangarbeid;
- Tewerkstelling van kinderen;

TOELICHTING GEBRUIK CSR-VRAGENLIJST

Er zijn drie werkbladen die als volgt gebruikt moeten / kunnen worden:

VRAGENLIJST

Enkel te gebruiken als je een blanco (niet ingevulde) afdruk wil van de vragenlijst, of als je de vragenlijst elektronisch naar de leverancier doorstuurt. In dat laatste geval delete je alle overige tabbladen.

INVULDOCUMENT

Te gebruiken om de antwoorden van een papieren vragenlijst over te nemen, of om rechtstreeks de antwoorden op de excell-vragenlijst te registreren, of om de scores van een elektronisch ingevulde vragenlijst met één copie-paste-beweging over te hevelen; in dat laatste geval selecteer je van de vragenlijst velden C4 tot F54 en copieer je naar veld E4 van het invuldocument.

Op basis van de ingevulde kruisjes worden automatisch per domein een performantiescore berekend.

De blauwe velden moeten ingevuld worden (ten minste indien je de resultaten wil bewaren)

Bij een nieuwe evaluatie maak je best alle invulvelden (orange velden) blank (delete-toets); dit kan in één beweging door de velden E4 tot H54 te selecteren en te deleten.

SAMENVATTING SCORES + BESLISNING

De resultaten van het invuldocument worden hier hernomen in een 'radar'-diagram en een totaalscore.

Deze samenvatting van de scores is enkel een ondersteuning voor de beslisser die de evaluatie moet doorvoeren. Allerlei overwegingen kunnen immers een rol spelen. Maar uiteraard moeten beslissingen die niet overeenkomen met de cijfermatige score gemotiveerd worden, zeker wanneer een domein een negatieve score (rood) heeft gekregen (=uitsluitingscriterium).

De blauwe velden moeten ingevuld worden (ten minste indien je de resultaten wil bewaren)

AANDACHT

Als je elektronisch de vragenlijst naar een leverancier zou opsturen, stuur je uiteraard alleen maar het tabblad "vragenlijst" door.

DURZAAMHEIDSVEREISTEN LEVERANCIERS - VRAGENLIJST

Gegevens Leverancier:		Datum:			
		ja	Geheelteijk	Nee	Commentaar (verwijzing)
1. Mensenrechten					
1.1.	Is uw bedrijf betrokken bij slavernij, vrijheidsberoving, mensenhandel, folteringen, onmenselijke behandelingen of eigendomsberoving?				
1.2.	Heeft uw bedrijf een beleid rond mensenrechten geformuleerd?				
1.3.	Is dit beleid intern gepubliceerd? (raadpleegbaar door alle medewerkers)				
1.4.	Is dit beleid extern gepubliceerd? (raadpleegbaar voor alle geïnteresseerden)				
1.5.	Indien dit beleid niet extern gepubliceerd is, zal u dat dan binnen het jaar extern publiceren?				
2. Werknemersbeleid					
2.1.	Is uw bedrijf betrokken bij dwangarbeid of tewerkstelling van kinderen?				
2.2.	Is uw bedrijf reeds veroordeeld voor het weigeren van vakverenigingen of collectieve onderhandelingen, of voor tewerkstelling van werknemers in onveilige of ongezonde werkplaatsen?				
2.3.	Voorziet uw bedrijf in opleidingsmogelijkheden voor zijn personeel?				
2.4.	Organiseert uw bedrijf periodieke tevredenheidsenquêtes?				
2.5.	Zijn er in uw bedrijf procedures voorzien om klachten te behandelen?				
2.6.	Heeft uw bedrijf een werknemersbeleid geformuleerd?				
2.7.	Is dit beleid intern gepubliceerd? (raadpleegbaar door alle medewerkers)				
2.8.	Is dit beleid extern gepubliceerd? (raadpleegbaar voor alle geïnteresseerden)				
2.9.	Indien dit beleid niet extern gepubliceerd is, zal u dat dan binnen het jaar extern publiceren?				
3. Corruptiebestrijding					
3.1.	Is uw bedrijf betrokken bij fiscale fraude, mechanismen tot belastingontduiking en het witwassen van gelden?				
3.2.	Biedt uw bedrijf smeergelden aan?				
3.3.	Heeft uw bedrijf een beleid en procedures om omkoping en corruptie tegen te gaan?				
3.4.	Is dit beleid intern gepubliceerd? (raadpleegbaar door alle medewerkers)				
3.5.	Is dit beleid extern gepubliceerd? (raadpleegbaar voor alle geïnteresseerden)				
3.5.	Indien dit beleid niet extern gepubliceerd is, zal u dat dan binnen het jaar extern publiceren?				
4. Milieu					
4.1.	Beantwoordt uw bedrijf aan al de toepasselijke wet- en regelgeving op het vlak van milieubescherming, en beschikt uw bedrijf over alle noodzakelijke milieuvergunningen?				
4.2.	Maakt uw bedrijf gebruik van de beste beschikbare technieken, en hebt u dus verouderde, milieubelastende technieken of methoden afgeschreven?				
4.3.	Zult u KBC steeds informeren over de meest milieuvriendelijke alternatieven?				
4.4.	Hebt u in uw bedrijf naast bedrijfseconomische doelstellingen, ook milieudoelstellingen, geformuleerd in een milieubeleid?				
4.5.	Is dit beleid intern gepubliceerd? (raadpleegbaar door alle medewerkers)				
4.6.	Is dit beleid extern gepubliceerd? (raadpleegbaar voor alle geïnteresseerden)				
4.7.	Indien dit beleid niet extern gepubliceerd is, zal u dat dan binnen het jaar extern publiceren?				
4.8.	Indien dit beleid niet extern gepubliceerd is, zal u dat dan binnen het jaar extern publiceren? De resultaten van deze metingen kunnen opgevraagd worden.				
4.9.	Neemt u maatregelen of acties om de milieubelasting van uw bedrijf te verminderen?				
4.10.	Neemt u initiatieven om het milieubewustzijn bij uw medewerkers, cliënten en/of leveranciers te bevorderen?				
4.11.	Beschikt uw bedrijf over een milieuzorgsysteem (EMAS, ISO14001, of gelijkwaardig, met externe onafhankelijke audits)?				

'SCHONE' LINGERIE BIJ VAN DE VELDE

Bij NV Van de velde, een multinationale textielonderneming, wilden de militanten 'schone lingerie'. Ze twijfelden niet aan de schoonheid van het product maar wilden wel garanties dat de productie in buitenlandse vestiging ook gebeurt in goede arbeidsomstandigheden. Onder impuls van de Belgische vakbonden kwam er een gedragscode.

Net als de meeste Belgische confectiebedrijven heeft Van de Velde een deel van de productie gedelocaliseerd (90%). Dankzij de vakbond heeft er een externe doorlichting plaatsgevonden in alle vestigingen en kreeg Van de Velde een SA8000-certificaat, een erkend sociaal label.

Een projectgroep volgde de doorlichting op. De Belgische vakbonden maakten hier echter geen deel van uit maar werden wel sterk betrokken bij het project. Zo kwam dit als vast agendapunt op de ondernemingsraad. Er werd ook een congres georganiseerd met de vakbondsafgevaardigden uit de andere vestigingen. Tijdens deze ontmoeting werden de knelpunten besproken en later stapsgewijs opgelost.

Een greep uit de ethische gedragscode van de Van de Velde Groep:

- Wij stellen geen werknemers te werk die niet voldoen aan de wettelijk vereiste minimum tewerkstellingsleeftijd.
- Wij ondersteunen een tewerkstelling gebaseerd op motiverende en vrijwillige arbeid.
- Wij garanderen voor elke werknemer een veilige en gezonde werkomgeving
- Wij verbinden ons tot een open en eerlijke dialoog met de sociale partners en alle partijen die bij onze activiteiten betrokken zijn.
- Wij verbieden elke vorm van discriminatie op basis van ras, geslacht, geloof, seksuele geaardheid, politieke overtuiging, nationaliteit, handicap, vakbondslidmaatschap.
- Wij veroordelen iedere vorm van geweld, hetzij fysiek, mentaal of verbaal.
- Wij streven naar een uurregeling die rekening houdt met de noden van de werknemers.
- Wij garanderen voor elke werknemer het respect van de geldende barema's en loonschalen.
- Wij voorzien een continue monitoring vanuit het management, zodat er voldoende garanties zijn dat de bovenstaande standaarden nageleefd worden

Bron: Vakbeweging van 25/8/2004

Bij het ondertekenen van zo een gedragscode moet de werkgever alles in het werk stellen om deze gedragscode zo goed mogelijk na te leven.

Het is dan ook zeer belangrijk dat de werknemersvertegenwoordigers een zicht krijgen over de wijze waarop leveranciers, onderaannemers en dochterbedrijven omspringen met waardig werk. Dit geldt uiteraard ook voor de eigen onderneming.

Hieronder vind je een model van zo een gedragscode en nuttige tips om tot een gedragscode te komen.

Hoe zo een gedragscode opstellen?

Het 'gewicht' van een gedragscode hangt af van onderneming tot onderneming. Het is het resultaat van het overleg in OR, Comité PB of VA.

Hieronder vind je een voorstel van gedragscode. Het is een basisdocument met een minimum aan voorwaarden om van een werkbare gedragscode te kunnen spreken. De tekst kan je downloaden op de website van je vakbond. Indien er in je onderneming al een gedragscode is, kan je daar de nodige wijzigingen of toevoegingen in aanbren- gen.

Zorg er voor dat de gedragscode alle leveranciers, onderaannemers en zusterondernemingen verplicht om deze gedragscode mee te ondertekenen.

'De basisgedragscode'

1. Ondergetekende, de heer, mevrouw x, vertegenwoordig- (st)er van het bedrijf y, verklaart dat ons bedrijf uitsluitend producten wil produceren, bewerken en verhandelen die gemaakt zijn in menswaardige omstandigheden.

Dit geldt eveneens voor de aangekochte grondstoffen en materialen.

2. Wij verbinden ons ertoe om onderstaande arbeidsnormen na te leven in het eigen bedrijf en al het mogelijke te doen om ervoor te zorgen dat deze arbeidsnormen ook worden nageleefd door al onze aannemers, onderaannemers, toeleveranciers en licentiehouders.
3. Wij verbinden ons ertoe volgende arbeidsnormen te respecteren
 - Vrijheid van vereniging (IAO conventie 87)
 - Recht op organisatie en recht op collectieve onderhandelingen (IAO conventie 98)
 - Verbod op dwangarbeid (IAO conventies 29 en 105)
 - De geleidelijke uitbanning van kinderarbeid (IAO conventie 138) en het verbod op de ergste vormen van kinderarbeid (IAO conventie 182)
 - Verbod op discriminatie (IAO conventies 100 en 111)
 - Verbod op buitensporige werkuren (IAO conventie 1)
 - Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden (IAO conventie 155)
 - Het betalen van leefbare lonen (IAO conventies 26 en 131)
 - Een wettig arbeidscontract
4. Om de naleving van deze arbeidsnormen te bevorderen, verbinden wij ons ertoe deze code bekend te maken en te verspreiden onder onze werknemers, bij onze leveranciers, en bij de werknemers van onze aannemers, onderaannemers, toeleveranciers en licentiehouders die voor onze onderneming werken. Alsook engageren wij ons om deze code publiekelijk kenbaar te maken op onze website.
5. Onze onderneming zal alle leveranciers, aannemers en onderaannemers vragen om ons binnen de drie maanden

den een gelijkaardige verklaring te willen bezorgen en ons te attesteren dat de goederen en diensten die zij ons leveren werden geproduceerd in menswaardige omstandigheden met respect van bovengenoemde arbeidsnormen.

De reacties van de betrokken leveranciers, aannemers en onderaannemers zullen worden meegedeeld aan de werknemersvertegenwoordigers. Samen met hen zal worden geëvalueerd welke reacties dit opleverde en welke gevolgen daaraan zullen worden verbonden door onze onderneming.

6. Volgende personen van de directie en het management (Naam en functie), zijn verantwoordelijk voor de implementatie en opvolging van deze gedragscode. Zij zullen hiervoor op regelmatige basis rapporteren aan de werknemersvertegenwoordiging via OR, het Comité PB of de vakbondsafvaardiging.
7. Als bedrijf verbinden wij ons ertoe na te gaan of ons aankoopbeleid geen belemmering vormt voor de naleving van bovenvermelde arbeidsnormen en zo nodig maatregelen te nemen om dit te voorkomen. Het gaat hier onder andere om laattijdige, veranderende bestellingen, incentives voor aankopers die lage prijzen onderhandelen, enz. Wij geven ook de voorrang aan langdurige relaties met aannemers, onderaannemers, toeleveranciers, licentiehouders en aan bedrijven met vrije en onafhankelijke vakbonden.
8. Om de naleving van deze gedragscode optimaal te verifiëren, verbinden wij ons ertoe om op regelmatige tijdstippen interne controle te organiseren en zijn we bereid om samen te werken met een onafhankelijke controle instantie, bij voorkeur een multistakeholderinitiatief waarbij vakbonden en NGO's betrokken zijn. Dit betreft zowel ons bedrijf als dat van onze aanne-

mers, onderaannemers, toeleveranciers en licentiehouders.


9. We verbinden ons er toe om een klachtenprocedure te installeren waarbij eigen werknemers, hun vertegenwoordigers of medewerkers van leveranciers en onderaannemers schendingen of inbreuken tegen deze gedragscode kunnen melden zonder schrik voor jobverlies of sancties, zowel in ons bedrijf als in onze aannemers, onderaannemingen, toeleveranciers en licentiehouders. Wij verbinden ons ertoe deze klachten ernstig te behandelen en de OR, Comité PB of vakbondsafgevaardigden van het eigen bedrijf te informeren.
10. Wanneer na klachten of na een interne of onafhankelijke controle schendingen van bovenvermelde arbeidsnormen zijn vastgesteld, verbinden wij ons ertoe initiatieven te nemen deze schendingen ongedaan te maken en op te volgen door een correctieplan. Alleen in laatste instantie gaan wij over tot het beëindigen van het contract met onze aannemers, onderaannemers, toeleveranciers en licentiehouders waarbij schendingen werden vastgesteld.
11. We verbinden ons er toe om desgevraagd vorming i.v.m. arbeidsrechten en de toepassing van de gedragscode te organiseren of te faciliteren voor management en werknemers in het eigen bedrijf en bij al onze aannemers, onderaannemers, toeleveranciers en licentiehouders.
12. Met het ondertekenen van deze gedragscode, verbinden wij ons ertoe een actieplan op te stellen met een duidelijk tijds kader om de bekendmaking, implementatie en naleving van deze code te bevorderen. Dit actieplan zal worden voorgelegd aan de werknemers en andere belanghebbenden.

Op weg naar de gedragscode

Vooraleer je zo een gedragscode kunt opstellen en op het overleg plaatsens heb je best al wat zicht op de situatie van de eigen onderneming.

Bestaat er al een gedragscode in mijn onderneming en in hoeverre wordt deze nageleefd? Worden er nu al bepaalde eisen opgelegd aan leveranciers en onderaannemers. Wie zijn de leveranciers, de onderaannemingen en de dochterondernemingen? Waar halen zij hun grondstoffen en producten? Op welke manier worden deze geproduceerd?

Misschien weet je ook al wat meer over die leveranciers en onderaannemers. En kan je zelf of via je vakbondssecretaris meer te weten komen hoe het zit met 'waardig werken' bij die leveranciers. De kans is groot dat je vakbondssecretaris via de internationale vakbeweging contacten heeft met de vakbonden in het land van die leveranciers. En kan je zo meer te weten komen. Wellicht kan er ook via contacten worden afgecheckt hoe het zit met 'waardig werken' bij die leverancier.



Op de website van je vakbond vind je een model van checklist die je hierbij kan helpen. De checklist is beschikbaar in verschillende talen. Dit laat je toe hierover vlot te communiceren met partners uit andere landen.

DISCRIMINATIE VAN VROUWEN



De genderproblematiek is wereldwijd een realiteit op het werk en in de samenleving. De vakbonden moeten bovendien zorgen voor de volledige integratie op het vlak van gender in al hun beleidsvormen, op alle niveaus. Vrouwen moeten, bijvoorbeeld, georganiseerd zijn in de sectoren waar ze de overhand hebben. Vaak werken ze in preciaire omstandigheden waar vakbonden weinig of niet vertegenwoordigd zijn (grijs circuit, vrije exportzones, migrantenarbeid en atypische tewerkstelling...). Meer informatie op de website van je vakbond.

Op de agenda van het overleg en dan?

Je start het overleg voor de gedragscode best met wat voorinformatie over de leveranciers, onderaannemers en buitenlandse vestigingen. Met de ondertekening van zo een gedragscode is een belangrijke stap gezet. Meld dat zeker aan het nationale campagnesecretariaat. Bezorg ons ook de verklaring van elke leverancier die deze op zijn beurt ondertekend heeft. Dat maken we bekend op de website van je vakbond zodat de vakbondsmilitanten bij die leverancier dit weten en kunnen opvolgen. Zij kunnen dan eventuele problemen melden.



Na het bekomen van zo een gedragscode volgt er een werk van lange adem. Het gaat niet enkel om woorden, maar ook om daden. Opvolging is dus noodzakelijk.

De opvolging begint alvast in eigen onderneming of instelling.

Welke stappen zet je onderneming bij leveranciers, onderaannemingen en dochterondernemingen om dit verder te onderzoeken? Welke houding en standpunt neemt de onderneming in? Welke leveranciers ondertekenen die verklaring en welke niet? Welke concrete maatregelen worden er genomen ten opzichte van de leveranciers, de onderaannemers en de dochterondernemingen? Welke timing wordt er aangehouden?

Meer dan een gedragscode!

Door het ondertekenen van de gedragscode erkent jouw onderneming dat ze zich voluit engageert voor waardig werk. Je spreekt met de werkgever af dat deze gedragscode op de website komt en dat de werknemers hierover geïnformeerd worden. Aan de leveranciers, onderaannemers en dochterondernemingen wordt deze code voorgelegd en er wordt op aangedrongen dat ook zij deze onderschrijven.

OPGELET!

Het afdwingen van een gedragscode is een belangrijke mijlpaal in de campagne waardig werk. Tracht daarom vooraf aan het overleg voldoende informatie te verzamelen zodat je met sterke argumenten op de proppen komt.

Eens de gedragscode is ondertekend maak je met de werkgever afspraken rond de opvolging. Je bepaalt in het overleg samen de houding tegenover leveranciers, onderaannemers en dochterondernemingen die niet voldoen aan (een aantal van) de voorwaarden van waardig werk.

Deel aan het nationale campagnesecretariaat mee of je onderneming en welke leveranciers die gedragscode onderschreven of weigerden te onderschrijven. Vanuit het nationale campagnesecretariaat zullen we de werknemersvertegenwoordigers in de betrokken ondernemingen (bij de leveranciers, onderaannemers, ...) informeren over de reactie van hun onderneming. Zo kunnen ook de vakbondsmilitanten daar contact opnemen en mee instaan voor verdere opvolging.

Secretariaat waardig werk
postbus 20 - 1031 Brussel
secretariaatwaardigwerk@wsm.be

Het is niet de bedoeling een zwarte lijst van ondernemingen aan te leggen die niet voldoen aan 'waardig werk'. Wel willen we informatie verzamelen om vakbondskernen van andere ondernemingen, waar onze collega's tewerkgesteld zijn of waar met dezelfde leveranciers en onderaannemers wordt gewerkt, een zicht te geven op de stappen die al dan niet genomen zijn.

3.4 EN SCHENKT JE EIGEN ONDERNEMING AL KLARE KOFFIE?

Naast de gedragscode, de acties en de afspraken in de OR, het Comité PB of de VA kan er in de eigen onderneming ook nog heel wat gebeuren om waardig werk ingang te laten vinden.

Enkele jaren geleden ging de 'Schone werkkleren campagne' van start. Met deze campagne ijvert men voor het dragen van werk- en veiligheidskledij die gemaakt zijn onder aanvaardbare arbeidsomstandigheden.

Je kunt met je werkgever afspreken om bij de aankoop van nieuwe werkkleren enkel nog kledij te kopen die onder 'schone arbeidsomstandigheden' werd gemaakt (www.schoneklerenophetwerk.be)

De koffie, de thee, de suiker, het fruitsap, de frisdranken en de wijn die er in de onderneming worden geschonken kunnen een Fair Trade label hebben. Dat label geeft de garantie dat de producenten een eerlijk loon hebben ontvangen en niet werden uitgebuit. Zorg hier alvast voor in je onderneming.

In het overleg rond bv. een groepsverzekering, kan je als vakbondsafgevaardigde ook werk maken van waardig werk door aan te dringen op het gebruik van financiële producten die sociale, ecologische en ethische criteria respecteren. Meer informatie over Maatschappelijk Verantwoord Investeren, een thema dat volop in beweging is, vind je op www.netwerkvlaanderen.be.

Uiteraard vergeten we niet hoe de arbeidsomstandigheden in de eigen onderneming zijn. Ook daar wordt elke dag hard aan gewerkt door de vakbonden.



WAARDIG WERK IN MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

*In dit deel van het campagneboek stappen we over de grenzen van onze eigen onderneming.
We bekijken de campagne internationaal.*

*Een belangrijke stap kan het opstellen van een gedragscode voor de multinationale onderneming zijn.
Nog straffer is het afsluiten van een internationaal kaderakkoord, een soort 'wereldcao'.*

*Als je met de campagne internationaal gaat, is uitwisseling van informatie met zusterondernemingen,
leveranciers en onderaannemers zeer belangrijk.*

1. HOE VOER IK CAMPAGNE IN EEN MULTINATIONALE ONDERNEMING?

Je onderneming maakt deel uit van een multinationale onderneming? De hoofdzetel van je onderneming bevindt zich in een ander land? Voer dan zeker de campagne waardig werk in je onderneming. Hiermee geef je immers te kennen dat het je menens is. Je kunt tal van acties ondernemen (zie vorige deel van dit campagneboek).

De ondertekening van de gedragscode vraagt wellicht een bijkomende inspanning omdat dit engagement vaak vanuit de hoofdzetel moet komen. Dit sluit echter niet uit dat je ook hier op onderzoek kan gaan naar informatie over de dochterondernemingen, leveranciers en onderaannemers. Vraag bij je werkgever na welke bedrijven dit zijn. Ga na welke vakbondsverantwoordelijken al ervaring hebben met leveranciers, onderaannemers of zusterondernemingen van je eigen onderneming. Ook het internet levert wel eens verrassende resultaten op in je zoektocht.

Heb je informatie verzameld, dan ga je daarmee naar het overleg in de OR, het Comité PB of VA en kaart je dit aan. Je spreekt samen met de werkgever af welk engagement er van jullie onderneming uitgaat. Stel samen een gedragscode op en dring er bij je werkgever op aan dat hij alles in het werk stelt om dit bij de hoofddirectie te bekomen.

Bespreek met je vakbondssecretaris hoe je dit het best aanpakt. Alle Belgische vakbonden zijn aangesloten bij het Europese vakverbond en bij het IVV, de mondiale vakbondscoalitie. Zo zijn er contacten mogelijk met vakbonden uit vrijwel alle landen.

Meer weten? www.ituc-csi.org en www.imfmetal.org

Overleg met de vakbondssecretaris hoe je contact kan zoeken met de vakbondsverantwoordelijken van de zusterondernemingen, leveranciers en onderaannemers van je onderneming. Een uitwisseling van relevante informatie geeft je meer 'gewicht' op het overleg in je onderneming.

In deze onderlinge contacten kan je er voor ijveren dat de vakbondskernen van de andere betrokken ondernemingen waardig werk op de overlegagenda plaatsen.

2. VAN GEDRAGSCODE NAAR KADEROVEREENKOMST

Een gedragscode en een goede opvolging ervan zijn alvast een hele stap naar waardig werk. In een internationaal kader kan er meer. Het afsluiten van een International Framework Agreement (IFA) of internationaal kaderakkoord legt nog meer gewicht in de schaal.

Een internationaal kaderakkoord is een overeenkomst tussen een multinational en de (internationale) vakbeweging. Deze akkoorden worden afgesloten om wereldwijd een basis van sociale rechten voor alle werknemers te garanderen. De overeenkomst geldt voor alle werknemers die wereldwijd in de onderneming werkzaam zijn. Een soort 'wereldcao' dus. Alle normen van de IAO worden in zo een kaderovereenkomst erkend, wat niet altijd het geval is bij een gedragscode.

De vakbonden zijn steeds betrokken bij de totstandkoming en opvolging van een internationaal kaderakkoord, wat een sterke basis is voor de dialoog tussen vakbonden en directie.

Dat het kan bewijzen de voorbeelden op de pagina's 28 en 29.



AANDACHTSPUNT BIJ DE INTERNATIONALE CAMPAGNE WAARDIG WERK

In een multinationale onderneming gebeuren de onderhandeling vaak op internationaal niveau.

Dat sluit echter niet uit dat je actie kan voeren in je eigen onderneming. Daarmee geef je een sterk signaal en je kunt er bij de werkgever op aandringen om waardig werk aan te kaarten op internationaal niveau.

Via de contacten in je vakbond en met de verzamelde informatie kan je er mee voor zorgen dat waardig werk op de internationale agenda van je onderneming komt. Maak met je vakbondssecretaris een plan op van hoe je dit gaat aanpakken. Wie zijn de vakbondssecretarissen en contactpersonen van de zusterondernemingen, de onderaannemers en de leveranciers? Wat is er in hun onderneming al gebeurd? Welke zijn de problemen en goede punten in de andere ondernemingen? Wie kan dit op de internationale agenda plaatsen en gaan bespreken? Zorg er ook voor dat je dit op regelmatige basis opnieuw bespreekt. Leg op voorhand de timing vast.

INTERNATIONALE KADEROVEREENKOMST BIJ UMICORE PRIMEUR VOOR BELGISCHE MULTINATIONAL

Op 28 september 2007 ondertekenden de directie van Umicore en de internationale vakbondsfederatie IMF (international Metalworkers Federation) en ICEM (International Federation of Chemical, Energie, Mine and General Workers' Union) een Internationale Kaderovereenkomst. Het gaat om een primeur, want het is de eerste internationale kaderovereenkomst die een Belgische multinational afsluit.

Momenteel zijn er een vijftigtal multinationale ondernemingen die een dergelijke 'International Framework Agreement' (IFA) hebben ondertekend. Umicore is de eerste Belgische multinationale onderneming die daartoe initiatief nam.

De Umicore-overeenkomst

De 'Umicore Sustainable Development Agreement' focust zowel op de bredere economische en sociale impact als op de milieu-impact van haar operaties.

Veilige en gezonde arbeidsomstandigheden, een voortdurende verbetering van de milieuprestaties en respect voor de IAO-conventies staan voorop. Dit alles wordt tot in het detail beschreven in het kaderakkoord.

In de overeenkomst gaat men ook in op het belang van opleiding voor de werknemers. De VN-verklaring van de rechten van de mens wordt onderschreven.

Deze overeenkomst geldt niet alleen voor Umicore-vestigingen maar eveneens voor ondernemingen waar Umicore medeaandeelhouder is. De Umicore directie engageert zich ook om in haar commerciële relaties met toeleveranciers en onderaannemers er op aan te dringen dat deze partners eveneens de IAO –basisconventies in hun eigen 'corporate policy' integreren.

Alle Umicore werknemers ontvingen een kopie van deze kaderovereenkomst in hun eigen taal. Klachten en inbreuken hierop kunnen door de werknemers gesignaleerd worden. Op groepsniveau van Umicore werd er een paritaire samengesteld comité opgericht om toe te zien op de uitvoering van deze overeenkomst.

Bron: Vakbeweging van 10/10/2007

KADEROVEREENKOMST BIJ ZARA-INDITEX

Een voorbeeld van een kaderakkoord is het akkoord dat in 2007 gesloten werd tussen **Zara-Inditex** en de Internationale Federatie van de Textiel-, Kleding- en Lederarbeiders (ITGLWF). Het akkoord is gebaseerd op de fundamentele conventies van de IAO. Het is van toepassing op alle arbeiders die voor Inditex produceren, of ze nu tewerkgesteld zijn door Inditex, door een leverancier, een onderaannemer of thuisarbeider zijn. Het bepaalt dat elke onderaanneming van de productie van een leverancier het voorwerp uitmaakt van een voorafgaand schriftelijk akkoord tussen Inditex-Zara en de leverancier dat op die wijze zijn verantwoordelijkheid bepaalt voor de naleving van de normen door zijn onderaannemer. Vakbond en bedrijf werken samen aan het vormingsprogramma voor directiepersoneel en arbeiders. Een groep van 6 personen bestaand uit vertegenwoordigers van Inditex-Zara en de ITGLWF onderzoekt jaarlijks de naleving van het kaderakkoord. Uit die controles blijkt dat, ondanks het kaderakkoord, er bij een aantal leveranciers nog inspanningen voor waardig werk moeten geleverd worden. Wat het belang van opvolging en controle alleen maar onderstreept.

DWANGARBEID

Volgens schattingen van de IAO zijn minstens 12,3 miljoen mannen, vrouwen en kinderen slachtoffer van dwangarbeid. Vaak zitten ze vast in een vorm van uitbuiting waaruit ze zich niet kunnen bevrijden en waarbij ze onderworpen zijn aan de willekeur van gewetensloze werkgevers, tussenpersonen of ambtenaren. Ze zijn soms het slachtoffer van mensenhandelaars die commerciële seksuele uitbuiting als doel hebben maar nog vaker zitten ze vast in de zogenaamde “klassieke” economische sectoren zoals de landbouw, de bouw of de grijze productie. Vaak komt dit door een schuld die ze niet kunnen afbetalen.

INHOUDSTAFEL

DEEL I. HET HOE EN WAAROM VAN WAARDIG WERK **4**

1. Inleiding **5**
2. Wat is waardig werk? **6**
3. De internationale normen **6**

DEEL 2. DE CAMPAGNE WAARDIG WERK IN BELGIE **8**

1. Vakbondswerk is groepswerk **10**
2. Een actieplan – goede afspraken zijn het halve werk **10**
3. een gevarieerd menu van mogelijke acties **11**
 - 3.1 Acties gericht op het sensibiliseren van werknemers **11**
 - 3.2 Mag het wat meer zijn? De actiekaart **13**
 - 3.3 Van woord naar daad – klare afspraken met je werkgever en met leveranciers **15**
 - 3.4 En schenkt je eigen onderneming al klare koffie? **23**

DEEL 3. WAARDIG WERK IN MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN **25**

1. Hoe voer je campagne in een multinationale onderneming? **26**
2. Van gedragscode naar kaderovereenkomst **26**

A close-up photograph of weathered wooden planks. The wood is light-colored with a prominent grain and a large, dark knot in the upper center. The planks are arranged horizontally, with a dark gap between them. The overall texture is rough and aged.

MEER INFORMATIE OP DE WEBSITE VAN JE VAKBOND



SAMEN IN ACTIE, WANT WERKNEMERS ZIJN GEEN GEREEDSCHAP

fos
SOCIALISTISCHE
SOLIDARITEIT

**wereld
solidariteit**

ACLVB
LIBERALE VAKBOND

ABVV
Samen sterk

ACV