



**KONINKRIJK BELGIË**  
Federale Overheidsdienst  
**Buitenlandse Zaken,  
Buitenlandse Handel en  
Ontwikkelingssamenwerking**

# Antwoorden van actoren

Evaluatie : De integratie van  
waardig werk bij de ontwikkeling  
van waardeketens

## Antwoord van DGD

Het antwoord van DGD en het kabinet op de aanbevelingen is positief. Toegang tot waardig werk is een belangrijk thema voor de administratie. Waardig werk is een van de drie prioritaire thema's vermeld in de wet betreffende de Belgische Ontwikkelingssamenwerking van 19 maart 2013. De 4 pijlers van de Waardig Werk-Agenda vormen het uitgangspunt voor de Belgische Ontwikkelingssamenwerking. Waardig werk vereist een multidimensionale aanpak waarbij zowel rekening moet worden gehouden met de hoeveelheid banen als met de kwaliteit van die banen.

De meeste aanbevelingen werden aanvaard. Waar vier aanbevelingen slechts deels aanvaard werden, wordt als reden opgegeven dat bepaalde aspecten praktisch moeilijk haalbaar blijken of niet (louter) onder de bevoegdheden van DGD vallen. Zo zal de Belgische Ontwikkelingssamenwerking geen nieuwe multi-stakeholder initiatieven meer organiseren, o.a. doordat de Belgische markt (bv. palmolie) vaak te klein is om werkelijke impact te hebben en waar het Belgische aandeel groter is (cacao) wordt er te weinig vooruitgang geboekt wat betreft de prijszetting. Voor de uitrol van een zorgplichtmechanisme dat mensenrechten opneemt, dient er rekening mee gehouden te worden dat DGD geen beslissingsmacht heeft op Europees, noch op Belgisch niveau. DGD kan op technisch vlak ondersteuning bieden, bv. binnen het kader van het voorzitterschap van de Raad van de Europese Unie of bij ratificatie in de Belgische wet, maar in deze procedures kan DGD geen leidende rol opnemen.

Voor veel aanbevelingen werden al concrete acties ondernomen of veranderingen in beweging gezet. Zo werd de strategienota Waardig Werk van DGD in januari 2024 gepresenteerd door minister Gennez en vormt deze een antwoord op vier aanbevelingen. In de nota wordt de nadruk gelegd op de onderlinge verwevenheid van de pijlers van de Waardig Werk-Agenda, alsook worden informele arbeid, uitdagingen voor vrouwelijke werknemers en het principe 'Leave No One Behind' vermeldt. Ten slotte wordt in de nota ingegaan op sociale dialoog en het principe : *“een bijdrage te leveren aan de verbetering van het beheer van waardeketens en multi-stakeholderplatformen in de productielanden, en het betrekken van sociale partners en andere betrokken partijen in elke schakel van de keten.”*

De administratie is toegewijd om de acties in hun antwoord uit te voeren, en samen te werken met de partners van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking ter bevordering van sociale rechtvaardigheid en waardig werk voor iedereen.

## Antwoord van Enabel

Enabel verwelkomt alle aan haar gerichte aanbevelingen. Waar Enabel gedeeltelijk akkoord gaat, verwijst ze naar enkele beperkingen in haar werking. Zo beschikt Enabel niet altijd over de juiste instrumenten (methoden) om rechtstreeks te werken aan financiële prikkels. Enabel ervaart o.a. moeilijkheden voor het verstrekken van leningen, het rechtstreeks samenwerken met de privésector en het verbeteren van toegang tot financiering. Enabel voorziet verschillende acties om te komen tot een billijk en waardig inkomen via het Trade For Development Center. Interventies m.b.t. een duurzaam voedselsysteem zullen minimumprijzen en leefbaar loon bespreken en, waar mogelijk, synergieën creëren met 'Beyond Chocolate' en 'Fairtrade'.

Gedeeltelijk gaat Enabel akkoord dat een versterkte synergie bereikt kan worden door een gezamenlijke impact met andere Belgische actoren na te streven. Enabel verwijst naar de al bestaande synergieën en partnerschappen, o.a. met het Coördinatieplatform Waardig Werk. Deze werken goed, maar samenwerking met andere stakeholders hangt voor Enabel samen met een onderzoek naar de meerwaarde en de (praktische, soms juridische) beperkingen die een versterkte samenwerking in de weg staan.

Enabel ondernam verschillende acties binnen haar meest recente bilaterale en thematische portefeuilles in lijn met de aanbevelingen, o.a. het toepassen van verscheidene benaderingen voor de verbetering van lonen. Het Trade for Development Center zet zich in voor o.a. de berekening van de inkomenskloof. Bewustmakingsinitiatieven, capaciteitsopbouw en innovatieve oplossingen worden geïmplementeerd m.b.t. tot sociale bescherming en sociale dialoog. Enabel investeert actief in instrumenten voor gegevensverzameling. Leren gebeurt via een 'Community of Practice'.

Om haar werking te versterken en de aanbevelingen beter te integreren, zal Enabel nieuwe acties uitwerken via drie strategische prioriteiten:

1. Enabel's benadering van waardig werk verfijnen door een conceptnota 2.0 aan te nemen. Deze zal gebaseerd zijn op de conceptnota van 2021 en de aanbevelingen 1 tot en met 8 van de evaluatie.
2. De partnerschappen, uitwisselingen en synergieën versterken rond het thema waardig werk met gemobiliseerde partners en Belgische actoren (indien relevant). Er zullen acties worden voorgesteld om de complementariteit te bevorderen, goede praktijken uit te wisselen en de impact van gezamenlijke initiatieven van deze actoren te evalueren.
3. Meten, leren en kapitaliseren zal gebeuren via de schaalvergroting van de Decent Work Assessment en de creatie van een Decent Work Toolbox.

Enabel zet zich in om zowel op strategisch als op operationeel niveau de belangrijkste acties uit haar antwoord in de praktijk te brengen, waarbij ze let op de vaak fragiele context waarin Enabel actief is.

## Antwoord van BIO

BIO's antwoord op de evaluatie is in het algemeen positief. BIO aanvaardt alle aanbevelingen, zij het vaak gedeeltelijk.

In 2023 ontwikkelde BIO haar Waardig Werk-beleid, die een realistische en pragmatische aanpak van waardig werk biedt. BIO zal dit beleid verder operationaliseren voor waardeketens en Private Equity Fondsen, waarin men samen met andere European Development Financial Institutions (EDFI's) investeert.

Bij de twee volledig aanvaarde aanbevelingen, verwijst BIO naar contractuele verplichtingen als hefboom. BIO voegt een Milieu en Sociale Actieplan (ESAP) contractueel toe aan haar projecten die ervoor zorgt dat bedrijven hogere milieu- en sociale normen hanteren, inclusief waardig werk-gerelateerde acties.

BIO neemt erin op dat werknemers een schriftelijk contract en een minimumloon verkrijgen en kan zich in de toekomst via dit mechanisme nog actiever inzetten voor toegang tot sociale basisbescherming of andere ziekteverzekeringen. Sociale bescherming blijft immers een van de belangrijkste uitdagingen voor EDFI's. Ook qua monitoring valt impact te bereiken via de contractuele verplichte rapportering gedurende de financieringsperiode, met inbegrip van rapportering over waardig werk aspecten. BIO werkt daarnaast samen met andere EDFI's aan de meting van jobkwaliteit als onderdeel van rapportageverplichtingen.

Waar BIO de aanbevelingen gedeeltelijk aanvaardt, wordt o.a. verwezen naar de bredere context waarbinnen loonafspraken gemaakt worden op internationale markten of binnen een bedrijfssector, waar BIO als International Financial Institution (IFI) maar beperkte invloed op kan uitoefenen. BIO controleert haar klanten met betrekking tot hun naleving en verbetering van enkele cruciale waardig werk aspecten. Daarbij hangt het verwachte ambitieniveau sterk af van de maturiteit van een bedrijf. BIO ziet hier ruimte om verder te kijken 'enkele aspecten' en is bereid te kijken naar alle waardig werk dimensies.

BIO is bereid om verder samen te werken met relevante Belgische en lokale actoren om waardig werk te bevorderen. BIO werkt al samen met o.a.. CPWW, ngo's, lokale vakbonden. BIO-investeringen dienen de wet op werknemersorganisaties na te leven en/of mogen werknemers niet verhinderen om lid te worden van een vakbond of organisatie op te richten. Indien er geen vakbond is, promoot BIO de vertegenwoordiging van werknemers en een klachtenmechanisme.

BIO's genderstrategie streeft naar economische kansen voor vrouwen. BIO zet haar klanten er soms toe aan een genderstrategie uit te werken of opleidingen te organiseren rond gendergerelateerd geweld. BIO overweegt om richtlijnen te ontwikkelen voor de opvolging van vrouwenrechten tijdens haar controlebezoeken. Dit zal een discussiepunt zijn in het kader van de herziening van BIO's Genderstrategie 2024-2028.

## Antwoord van ANGS

De ANGS gaan akkoord met de aanbevelingen. Er werd een feedback voorzien door het Coördinatieplatform Waardig Werk (CPWW), dat de actoren van het GSK Waardig Werk omvat, alsook door Rikolto en Trias, twee ngo's waarvan verschillende projecten opgenomen werden in deze evaluatie.

Beperkingen zien de actoren voornamelijk in het toegang verlenen tot sociale bescherming. Rikolto benadrukt het belang van toegang tot gezondheidsdiensten voor haar projecten, maar geeft ook aan dat het realiseren hiervan hun middelen en werkterrein te boven gaat. Zo zijn gezondheidsdiensten vaak niet beschikbaar in cacao- of koffieproductiegebieden. Rikolto en Trias vinden het niet de taak van hun type actor om te lobbyen voor betere wetgeving. CPWW is het wel eens met de aanbeveling en legt de nadruk op sociale bescherming als pijler van de Waardig Werk-Agenda die als geheel moet aanzien worden. CPWW vraagt zich echter af waarom deze aanbeveling zich enkel richt op ANGS en Enabel, aangezien ook andere actoren hierin een rol te spelen hebben.

Net als andere organisaties hebben ANGS het moeilijk goede data te verkrijgen omtrent waardig werk binnen hun projecten. Zij zien mogelijke oplossingen in samenwerking met onderzoeksinstituten en andere organisaties. CPWW benadrukt hierbij het belang van tijd en budget voor monitoring en dataproductie. Additionele financiering lijkt nodig.

Verdere aanbevelingen worden al deels geïntegreerd in de werking van de actoren. Het belang van een mix aan strategieën toont voor CPWW het belang van de onlosmakelijke WW-pijlers die elkaar versterken. Rikolto reikt aan dat een stijging van cacao-prijzen zonder directe voordelen voor boeren blijft en dit aantoont dat werken rond prijzen niet voldoende is. Rikolto zet dan ook al in op alternatieve inkomstenstromen. Voor Trias zou extra onderzoek goed zijn om aan te tonen dat eerlijke prijzen voor boeren de hele sector ten goede kunnen komen.

Samenwerking wordt in praktijk al meer opgezocht tussen CPWW, vakbonden, coöperatieven en federaties. Organisaties die niet aangesloten zijn bij CPWW verkregen toegang tot de CPWW-handleiding. De actoren erkennen het belang van samenwerking met Belgische actoren als Enabel en BIO. CPWW benadrukt dat synergieën ook met niet-Belgische actoren nagestreefd kunnen worden.

Verdere synergieën, samenwerkingen én sensibilisering kunnen helpen om tot gedragen oplossingen te komen op de werkvloer, bv. tegen seksisme en gendergeweld. Ze kunnen een beter zicht bieden op de situatie van tijdelijke werknemers. CPWW blijft zich inzetten voor advocacy binnen de nationale en internationale context, zoals voor de ratificatie van ILO-conventie 190 rond geweld op de werkvloer<sup>1</sup>, met België als voorbeeld voor andere landen. Rikolto neemt mee het voortouw om een Voice-netwerk voor koffie op te zetten. Trias is het eens met de noodzaak van een dergelijke actie, al is men bij dat laatste netwerk niet betrokken.

De actoren gaan akkoord om de sociale dialoog te versterken. CPWW zal nagaan op welke manieren ze deze pijler van de Waardig-Werk Agenda kan versterken, door zo nodig een beroep te doen op onderzoeken van organisaties als IAO en het Internationaal Vakverbond (IVV).

---

<sup>1</sup> [Convention C190 - Violence and Harassment Convention, 2019 \(No. 190\) \(ilo.org\)](https://www.ilo.org/conventions/190)