

#Timefor8:

Time for PR or real time for SDG 8?

Wat is de bijdrage van de privésector voor sociale duurzaamheid?



Inhoud

I.	Een vakbondskijk op SDGs: focus op sociale duurzaamheid en waardig werk	4
1.	SDGs, een mondiaal aanvaard kader van doelen voor duurzame ontwikkeling	5
2.	Syndicaal engagement voor Agenda 2030...	7
3.	Een vakbondskijk op SDGs ... Doelen naar Rechten, Regels, Resultaten	8
3.1.	Europa op weg naar duurzame ontwikkeling? Integratie van SDGs in het beleidskader van de EU	8
3.2	België op weg naar een beleid voor duurzame ontwikkeling met regels rechten en resultaten?	10
3.3	Internationale arbeids- en sociale regelgeving als basissokkel voor duurzame ontwikkeling	11
3.4	Waardig Werk agenda als motor voor de realisatie van de duurzame ontwikkelingsdoelen	12
3.5	Groeiende ongelijkheid ondermijnt duurzame ontwikkeling : sociale dialoog en syndicale rechten basissokkel voor sociale duurzaamheid	16
II.	Privésector en bedrijfsleven in België voor sociaal duurzame ontwikkeling	18
1.	Bij wijze van intro... Globaal businessmodel voor duurzame ontwikkeling?	19
2.	Initiatieven van Belgische bedrijven voor sociale duurzaamheid in hun eigen werking en in de toeleveringsketens	22
3.	Voor een Belgische zorgplichtwet die respect voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in de globale waardenketens garandeert	27
4.	Financiering voor SDGs: Voor een duidelijk beleid en regelgevend kader voor de inzet van de privésector als actor in ontwikkelingssamenwerking	29

#Timefor8: Time for PR or real time for SDG 8?
Wat is de bijdrage van de privésector voor sociale duurzaamheid?

oktober 2020



Voorwoord

Beste lezer,

Een syndicale brochure over de 17 SDGs en de VN-Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling, is dat onderwerp niet – letterlijk – te ver gezocht? Wat heeft dit te maken met onze dagdagelijkse syndicale inzet voor waardig werk en waardig inkomen op de werkvloer en in de samenleving?

De Belgische, Europese en internationale vakbeweging engageren zich vóór de SDGs en wel voor drie belangrijke redenen.

Eén, Agenda 2030 stelt duidelijk dat duurzame ontwikkeling héél wat meer betekent dan economische groei; duurzame ontwikkeling is vooruitgang op het economische, maar ook op het sociale en ecologische terrein én op het vlak van vrede en goed politiek bestuur. Voor de vakbeweging is de SDG 8 van waardig werk en duurzame inclusieve groei de motor voor de realisatie van het geheel van de SDGs. Want waardig werk hangt samen met bestrijding van armoede, van ongelijkheid en een sociaal rechtvaardige transitie naar een ecologisch duurzame ontwikkeling en koolstofneutrale economie. ‘Time for 8’ is het kader van onze Internationale, Europese en Belgische syndicale inzet voor de SDGs. ‘Time for 8’ betekent ook focus op arbeidsrechten

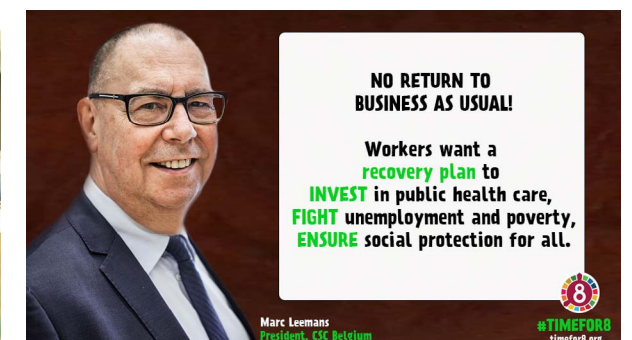
als basissokkel voor duurzame ontwikkeling.

Twee, omdat de Agenda 2030 een wereldwijd, Europees en Belgisch erkend actieplan voor duurzame ontwikkeling is, moeten de SDGs vertaald worden in een internationaal, Europees en Belgisch beleidskader en beleidsprogramma’s met bijhorende budgetten, en een dwingend resultatenkader. Met resultaten op sociaal en ecologisch vlak en niet alleen indicatoren van economische en financiële stabiliteit! En het laat ons ook toe om de politiek kritisch af te toetsen op behaalde resultaten.

Drie, Agenda 2030 is een hefboom voor het bekomen van wereldwijde, Europese én Belgische regels voor duurzame ontwikkeling. Eerst en vooral voor de privésector en de bedrijven, die een belangrijke bijdrage kunnen leveren aan de SDGs en vooral aan sociale duurzaamheid of SDG 8 in hun eigen werking en in de globale toeleveringsketens. De Belgische bedrijven leveren vooralsnog vooral lippendienst aan de SDGs. SDGs, meer als **PR dan échte real time for SDG 8**. Wij hebben een Belgische zorgplichtwet nodig voor respect voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen.

De SDGs zijn een uitgelezen instrument voor vakbondslui in onze dagdagelijkse inzet voor rechten, resultaten en regels voor waardig werk en een waardig inkomen in de werkplaats en in de samenleving. Met deze brochure, nodigen we jullie uit om de

SDG-bril op te zetten en in te zetten bij ons syndicaal werk in de ondernemingen én op lokaal en regionaal vlak in de samenleving, voor waardig werk voor een waardig leven.





I. Een vakbondskijk op SDGs: focus op sociale duurzaamheid en waardig werk



1. SDGs, een mondiaal aanvaard kader van doelen voor duurzame ontwikkeling

In de Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling hebben alle 193 lidstaten van de Verenigde Naties zich in **september 2015** geëngageerd om de nodige initiatieven en beslissingen te nemen die nodig zijn om onze planeet en maatschappij op een duurzame koers te brengen. Met de Agenda 2030, die **17 doelstellingen en 169 subdoelstellingen** vooropstelt, beschikken we voor het eerst over een breed en wereldwijd actieplan dat de uitdagingen op het vlak van economische en sociale ontwikkeling, leefmilieu (ecologische ontwikkeling) en vrede samenbrengt.

De **17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen** - *Sustainable Development Goals* of kortweg *SDGs* in het Engels - gaan uit van verandering, een holistische kijk op duurzame ontwikkeling en van een **noodzakelijke**

transitie. De SDGs staan bovendien niet op zich, maar zijn **onderling met elkaar verbonden**. We zullen dus op **alle 17 domeinen** vooruitgang moeten boeken willen we erin slagen tegen 2030 de bevordering van innovatief, coherent en duurzaam beleid te bekomen. Het begrijpen van onderlinge verbanden en afwegingen tussen de doelstellingen is een uitdaging. Toch zijn er wel duidelijk ontwikkelingsdoelstellingen die prioritair zijn omdat ze de aandrijver zijn voor de realisatie van alle SDGs en dus als prioritair moeten beschouwd worden. Voor de Internationale Vakbeweging is SDG 8 voor duurzame, inclusieve economische groei en waardig werk de hoeksteen voor de realisatie van alle SDGs. SDG 1 (armoedebestrijding), SDG 2 (uitroeiing van de honger) en SDG 10 (inperking van ongelijkheid) zijn immers



objectieven die voor hun bereik afhankelijk zijn van het vermogen van landen om inclusieve economische groei en waardig werk te bevorderen. De promotie van gendergelijkheid (SDG 5) is ook aanwezig in SDG 8, vanuit arbeidsperspectief, met bevordering van gelijke rechten en gelijk loon op het werk en participatie van vrouwen aan de arbeidsmarkt. SDG 8 is tevens verbonden met SDG 4 voor kwaliteitsvol onderwijs als basis voor groei van productiviteit en innovatie, dat bevordert wordt door hogere niveaus van scholing. Duurzame economische groei en waardig werk gaan ook samen met steun voor de transitie in productie- en consumptiesystemen (SDG 12), gebaseerd op technologische verandering en innovatie (SDG 9) en schone energie (SDG 7).

Het succes van de SDGs vereist een gecoördineerde en coherente beleidsaanpak. SDG 17.14 roept landen specifiek op om *“de beleidscoherentie voor duurzame ontwikkeling te versterken”* als een belangrijk implementatiemiddel van de Agenda 2030. Beleidscoherentie is ook van belang waar ‘trade-offs’ verbeteringen in de ene SDG-dimensie negatieve resultaten kunnen opleveren in een andere. Bovendien zal hiervoor samenwerking nodig zijn: samenwerking tussen landen in ontwikkeling en ontwikkelde landen, maar ook samenwerking tussen overheden, de private sector, **vakbonden**, ngo’s, academische instellingen en burgers.

Alle economische en sociale entiteiten, in het bijzonder ondernemingen, **vakbonden**, lokale autoriteiten en het hele maatschappelijk

middenveld, moeten een rol spelen in het bereiken van de SDGs. De uitvoering van de Agenda 2030 is primair een nationale inspanning, maar monitoring en opvolging vinden ook plaats op regionaal en mondiaal niveau. Deze opvolging gebeurt aan de hand van een set van 169 indicatoren. **Hiertoe moeten wij, als vakbonden, wel de volgende kritische bemerkingen aangeven:**

- De Agenda 2030 is een vrijblijvend kader. Het gaat over politieke engagementen, zonder een concreet sanctiemechanisme indien deze niet zouden worden opgevolgd. Dit ondanks het feit dat er wel degelijk naar bepaalde internationale kaders en normen (zoals de IAO) wordt gerefereerd in de verklaring.
- Verder blijkt het aspect van coherentie en samenwerking ook niet even sterk onderbouwd.

Op internationaal niveau organiseert de VN één keer per jaar het HLPF (High Level Political Forum) waar nationale regeringen hun vrijwillige nationale evaluatierapporten (VNR's) kunnen komen presenteren. België heeft in 2017 een VNR-rapport gepresenteerd.

2. Syndicaal engagement voor Agenda 2030...

Om de Agenda 2030 waar te maken is samenwerking op nationaal, regionaal, Europees en internationaal niveau van groot belang. Niet enkel op het vlak van **beleidscoherentie**, maar ook in de vorm van een inclusieve, doeltreffende en veerkrachtige multi-actor en **multilaterale samenwerking**.

In dit kader geeft de Algemene Raad van het **Internationale Vakverbond (IVV) in haar 2015 resolutie¹** *‘Trade Union Priorities for Development’* het raamwerk en de prioriteiten van het IVV door de vakbondsacties te richten op **SDG 1, 5, 8, 10, 16 & 17**, maar ook door te kijken naar SDG 2, 3, 4, 7, 9 & 13. In het IVV 4de Wereld Congres verklaring², §26: *“De Duurzame Ontwikkelingsdoelen zijn een kans om de doelstellingen die van essentieel belang zijn voor de vakbeweging te bevorderen. Het congres vraagt IVV om te ijveren voor een leidende rol van de IAO in dit domein en om haar vakbondsleden te steunen in hun inzet voor de SDGs, als een instrument om hun overheden te engageren, informatie te vragen en in discussie te gaan met de regering. Deze doelstellingen zouden ook de internationale organisaties en ontwikkelingssamenwerking moeten leiden, inzonderheid de internationale financiële instellingen zoals IMF en de Wereldbank en andere multilaterale ontwikkelingsbanken. Respect voor arbeidsrechten en syndicale*

rechten zijn een belangrijk element in armoedebeperking, inclusieve groei en veerkrachtige economieën”.

Het **Europees Vakverbond (EVV)** nam vorig jaar tijdens zijn 14de congres in Wenen een resolutie aan voor de inzet van vakbonden in samenwerking met andere belanghebbenden voor de SDGs, *nét* vanwege de holistische benadering tot ontwikkeling die er in omvat is. Het EVV is ervan overtuigd dat alle SDGs een belangrijke schakel vormen in de strijd voor meer duurzaamheid. Het EVV zal haar focus richten op **SDG 1, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 12, 13, 16 & 17**. **De prioritaire focus blijft echter, net zoals voor het IVV, SDG 8 voor duurzame, inclusieve economische groei en waardig werk als motor voor de realisatie van het geheel van de SDGs.**

¹ <https://www.ituc-csi.org/ituc-15GC-development>

² <https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc-congress2018-en.pdf>

3. Een vakbondskijk op SDGs ... Doelen naar Rechten, Regels, Resultaten

3.1. Europa op weg naar duurzame ontwikkeling? Integratie van SDGs in het beleidskader van de EU

De verslaggeving van EUROSTAT (2020)³ laat een gemengd beeld zien van de vooruitgang ten opzichte van de SDGs in de EU-ruimte. Enerzijds is er wél vooruitgang met betrekking tot SDG 16 (vrede, rechtstaat, goed bestuur), SDG 1 (armoedebestrijding), SDG 3 (betere gezondheid), SDG 8 (economische groei),...



Bron: Eurostat

maar achteruitgang voor de indicatoren van ecologische duurzaamheid (SDG 7, 12, 13 en 15 - klimaat en energie, circulaire economie, biodiversiteit) én stilstand met betrekking tot SDG 10 (bestrijding van ongelijkheid) en zelfs achteruitgang bij SDG 5 (strijd tegen genderongelijkheid).

Omdat er nog steeds een negatieve correlatie is tussen vooruitgang in SDG 8 en de ecologische SDGs 7, 12, 13 en 15 (*lees: méér economische groei vertaalt zich nog steeds in ecologische achteruitgang*), legt het EVV in zijn congresresolutie en werkprogramma (2019-2024) de nadruk op de nood aan een sociaal rechtvaardige transitie naar een **ecologisch duurzame samenleving**. Voor het EVV mag sociale duurzaamheid niet geplaatst worden tegenover ecologische duurzaamheid. Er is een dringende nood aan een radicale verandering in onze productie- en consumptiepatronen, want anders zal economische groei zich blijven vertalen in degradatie van milieu en klimaat. Het moet om een sociaal rechtvaardige transitie gaan van en voor de werknemers. Zij worden immers het meest getroffen door de transitie naar een koolstofarme economie en het scheppen van waardig werk en kwaliteitsvolle tewerkstelling.

Een belangrijke eis - terug te vinden in de EVV resolutie (zie supra) - gaat over de integratie van de SDGs in het beleid van de EU en in haar beleidsinstrumenten, hun financiering (Meerjarenkader voor Financiering 2021-2027) en inzonderheid in het Europees semester. Sinds de adoptie van het Stabiliteits- en Groeipact in 2011 is het Europees semester hét besturingsmechanisme bij uitstek voor de economische en financiële coördinatie in de EU-ruimte en voor activiteiten in lijn met de Europa 2020-strategie. Het is een zich jaarlijks herhalende cyclus die aanvangt met de publicatie door de Europese Commissie van de *Annual Growth Strategy*, dit wil zeggen prioriteiten en uitdagingen voor economisch en fiscaal gezond beleid in de EU. De lidstaten moeten vervolgens nationale herstelprogramma's indienen in lijn met de Annual Growth Strategy. Die Nationale Herstelprogramma's worden dan gebruikt door de Europese Commissie om aanbevelingen aan de lidstaten uit te vaardigen; de zogenaamde *Country Specific Reforms*, gekoppeld aan *Country Reports* of landenverslagen, in functie van de economisch-financiële beleidsprioriteiten en uitdagingen. De Europese Vakbeweging heeft voor vele jaren een scherpe aanklacht geformuleerd dat ontwikkeling in de EU herleid werd tot economisch financiële stabiliteit, maar zonder aandacht voor sociale en ecologische duurzaamheid. Geleidelijk aan is het Europees semesterproces de laatste jaren gesocialiseerd, met meer aandacht voor sociale indicatoren. De ecologische

duurzaamheidsindicatoren bleven echter achterwege....

Het pleidooi van het Europees Vakverbond en andere sociale actoren in de EU-ruimte voor sociale en ecologische duurzame ontwikkeling en Agenda 2030 als kompas voor EU-beleid is niet geheel in dovemansoren gevallen. In 2017 was er al een belangrijke beleidsverschuiving voor sociale duurzaamheid met de plechtige verklaring van Göteborg van het Europees Parlement, de Europese Commissie en de Europese Raad van de **Europese Pijler van Sociale Rechten (EPSR)**, een geheel van 20 principes en rechten⁴ die moeten gerealiseerd worden in Europese wetten, beleid, programma's én ook in het coördinatiemechanisme van het Europees semesterproces, dat dus sindsdien wél gesocialiseerd werd, met meer sturing op sociaal en niet langer enkel economisch-financieel vlak.

Tweede belangrijke pijler voor duurzame ontwikkeling en SDGs in Europa is de European Green Deal die in november 2019 als globaal beleidsplan voor de EU werd afgekondigd door de nieuwe commissievoorzitter Ursula von der Leyen en die 'de transformatie van de EU [beoogt] naar een rechtvaardige en welvarende samenleving met een grondstofefficiënte en competitieve economie, waar er geen broeikasgassen meer zijn tegen 2050 en waar economische groei wordt losgekoppeld van grondstofgebruik.' De European Green Deal wordt uitdrukkelijk

⁴ De Europese Pijler voor Sociale Rechten omvat 20 principes en rechten gerangschikt onder drie hoofdpijlers: a) gelijke kansen en toegang tot de arbeidsmarkt, b) faire werkvoorwaarden, c) sociale bescherming en inclusie.

gekoppeld aan de EPSR die er voor moet zorgen dat de noodzakelijke transitie naar een koolstofneutrale economie ook een sociaal rechtvaardige transitie is, waarbij niemand aan de zijkant blijft staan.

In november 2019 werd de **Annual Sustainable Growth Strategy 2020 gelanceerd** als nieuw besturings- en coördinatiemechanisme dat de EU moet aansturen op 4 dimensies: ecologische duurzaamheid, productiviteitsgroei, economisch-financiële stabiliteit en *fairness* of sociale rechtvaardigheid.

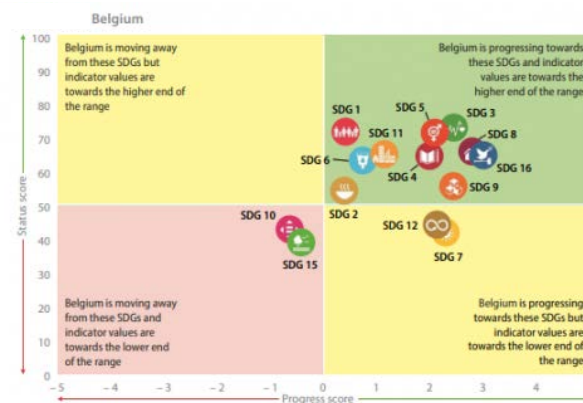
Er is dus in de evaluatie van de Europese Vakbeweging wel degelijk vooruitgang met betrekking tot de integratie van de SDGs als kader voor het beleid, maar een voortdurende waakzaamheid blijft vereist opdat de goede intenties van de EU vastgelegd in de EPSR en de EFD ook degelijk worden geïmplementeerd in de budgetten, programma's en wetten op EU-niveau...

3.2 België op weg naar een beleid voor duurzame ontwikkeling met regels, rechten en resultaten?

Op **nationaal niveau in België** is het **Federaal Planbureau** belast met de rapportering over de vooruitgang van de 17 SDGs. Ze hebben een speciale website - <https://indicators.be/nl/t/SDG/> - ontwikkeld om per SDG een stand van zaken te geven op basis van 3

indicatoren per SDG.

Uit de grafiek van EUROSTAT blijkt dat België het beter doet dan de EU. Er is wel achteruitgang met betrekking tot SDG 10 (ongelijkheid) en SDG 15 (biodiversiteit en bos- en landbeheer), maar op andere vlakken wordt wél vooruitgang geboekt. Over het algemeen gaat het niet voldoende snel en nog niet op een voldoende grote schaal.



Bron: Eurostat

Het **Belgische Rekenhof** heeft recent een audit gepubliceerd⁵ die onderzoekt hoe de verschillende beleidsniveaus in België de SDGs uitvoeren. Het Rekenhof ziet positieve elementen maar stelt tegelijk vast dat;

- er veel te weinig coördinatie is tussen de verschillende regeringsniveaus om tot een goed beleid te komen;
- er geen concrete budgetten aan de verscheidene SDGs zijn gekoppeld;
- er voor heel wat SDG-indicatoren geen streefcijfer of -doel is vastgelegd door België om tegen 2030 te halen!

Voor de Belgische vakbonden blijven de Agenda 2030 en de SDGs een kompas van belang, als aansturing van het beleid op alle niveaus in België (federaal, regionaal, lokaal). Agenda 2030 en de SDGs worden nog te veel beschouwd als een leidraad voor het extern beleid en de ontwikkelingssamenwerking en niet als een kader voor het eigen Belgisch beleid⁶. Volgende zaken zijn belangrijk:

- De SDGs moeten vertaald worden in hefbomen: rechten voor werknemers en regels voor bedrijven en overheden.
- De SDGs moeten ook vertaald worden in resultaten: indicatoren worden omgezet in cijferdoelen. Niet enkel cijferdoelen voor 2030, maar tussentijdse doelen voor 2024 (niets zo vrijblijvend als een opdracht voor volgende regeringen).
- Er moet in overleg worden gewerkt met het sociale middenveld, inz. sociale partners.
- Er moet een echt politiek gedragen proces komen, gestuurd vanuit een nationale, federale strategie en nationale politieke coördinatie. Dus meer dan wat het nu is, namelijk een administratief proces zonder politiek draagvlak.

3.3 Internationale arbeids- en sociale regelgeving als basissokkel voor duurzame ontwikkeling

Lang voor er van SDGs en van Agenda

2030 sprake was, bestond er al een Verklaring voor Wereldwijde Duurzame Ontwikkeling. De grondwet van de Internationale Arbeidsorganisatie die 101 jaar geleden als deel van het vredesakkoord na de Eerste Wereldoorlog boven de doopvont werd gehouden stelt dat *'een universele en duurzame vrede niet kan worden bereikt als ze niet eerst en vooral gegrond is in sociale rechtvaardigheid'*. En ook *'het falen van eender welke natie om menselijke arbeidsvoorwaarden aan te nemen is een obstakel voor andere naties die de arbeidsvoorwaarden in hun land willen verbeteren'*. De weg naar wereldwijde duurzame vrede en ontwikkeling ligt in het adopteren van internationale arbeids- en sociale regelgeving. De IAO heeft in haar meer dan 100-jarige geschiedenis 190 arbeidsconventies en 206 aanbevelingen geadopteerd, in een – en dat is uniek in de hele VN-familie – tripartiete sociale dialoog tussen regeringen, werkgevers en werknemers. Ook het toezicht op de naleving van de door de staten geratificeerde arbeidsconventies of verdragen gebeurt in tripartiet overleg. De IAO heeft in de eeuw van haar bestaan verscheidene keren haar engagement voor sociale rechtvaardigheid als basis voor duurzame vrede en ontwikkeling geactualiseerd, onder meer met de heel invloedrijke verklaring in 1998 betreffende de 'Fundamentele Principes en Rechten op het Werk' die de **acht fundamentele conventies** vastlegde die de 183 lidstaten van de IAO moeten respecteren, ongeacht of ze

⁵ <https://www.ccrek.be/NL/Publicaties/Fiche.html?id=d9bed076-9ed1-4bf5-93b9-faab34ac30de>

⁶ zie het federaal regeerakkoord waar de agenda 2030 enkel uitdrukkelijk vermeld wordt als beleidskader voor Externe actie van België en ontwikkelingssamenwerking

die geratificeerd hebben of niet.

In 2019 zette de IAO zijn eeuwfeest in de verf met een Plechtige Verklaring die de lidstaten verbindt om een basissokkel voor arbeidsrechten te respecteren, voor alle werkenden, uit formele en informele economie, met naleving van:

- fundamentele arbeidsrechten: vrijheid van organisatie voor werknemers en werkgevers (C87) en collectieve onderhandelingen (C98), uitroeiing van

dwangarbeid (C29, Protocol 29 en 105), uitroeiing van kinderarbeid (C138 en C182), uitroeiing van discriminatie op het werk (C100 - gelijk loon op het werk en C111 - verbod op discriminatie bij aanwerving)

- recht op leefbare minimumlonen
- recht op gezondheid en veiligheid op het werk
- recht op maximale beperking van de arbeidsduur

Internationale Arbeidsorganisatie

Opvolging door de lidstaten van de fundamentele arbeidsrechten en alle arbeidsrechten (stand van zaken van de ratificaties, obstakels voor ratificatie) en de wijze waarop ze geratificeerde arbeidsconventies (= internationaal recht, hard law) naleven gebeurt door diverse controle-instanties volgens procedures van verplichte periodische rapportage of via een klachtenmechanisme. Het Comité van juridische experts en tripartite instanties (Commissie voor Toepassing van de Normen, Comité voor Vakbondsvrijheid) stellen de schending vast, de reikwijdte en ernst van de schending en formuleren aanbevelingen

3.4 Waardig Werk agenda als motor voor de realisatie van de duurzame ontwikkelingsdoelen

De IAO vatte haar werk, haar engagementen en haar visie op wereldwijde sociale duurzame ontwikkeling samen onder de noemer 'Waardig Werk Agenda', die 4 hoofdpijlers omvat: het scheppen van tewerkstelling of jobs, rechten op het werk of fundamentele

arbeidsrechten, sociale bescherming, en sociale dialoog. In september 2015 nam de Algemene Vergadering de Waardig Werk Agenda als essentiële bouwsteen voor duurzame ontwikkeling op als SDG 8. De vakbeweging heeft de SDGs en de Agenda 2030 positief verwelkomd, omdat er een erkenning was die er niet was in de voorganger van de SDGs, de zogenaamde Millennium-doelstellingen (2000-2015): vooreerst dat waardig werk de motor is van duurzame

ontwikkeling en tevens dat economische groei niet automatisch leidt tot sociaal duurzame ontwikkeling. Het moet hem gaan

om inclusieve, duurzame economische groei en waardig werk.

Subdomeinen van SDG 8

SDG 8 identificeert 4 subdomeinen die samen een coherent geheel vormen van en voor vooruitgang van inclusieve economische groei en waardig werk:



1. De indicatoren mbt **economisch welzijn** meten niet alleen economische groei (BNP) maar ook ongelijkheid (GINI-coëfficiënt) als indicator van de gezondheid van de economie; er zijn ook indicatoren mbt gendergelijkheid en het aandeel van jongeren in economie en samenleving.

2. De indicatoren mbt **kwaliteitsvolle tewerkstelling** meten het aandeel van arbeid in het nationale inkomen, de loonvorming, minimumlonen, gelijkheid in lonen tussen mannen en vrouwen...

3. De indicatoren voor **precaire arbeid** tellen de arbeidsongevallen en het aandeel van informeel en non-standaard werk (parttime, kortetermijncontracten...) in het geheel van de tewerkstelling.

4. De indicatoren voor **arbeidsrechten** peilen naar de naleving van de fundamentele arbeidsrechten, met nadruk op dwangarbeid, kinderarbeid, sociale dialoog en syndicale rechten.

In de voorbije jaren (2016-2020) heeft de vakbeweging de vrijwillige verslaggeving door de lidstaten aan de Verenigde Naties met betrekking tot de realisatie van de SDGs opgevolgd met een reeks van schaduwrapporten van landen. Uit de lezing van deze schaduwrapporten blijkt duidelijk dat in heel wat landen economische groei

per capita niet noodzakelijk samen gaat met vooruitgang in economische welzijn, vanwege de grote inkomensongelijkheid. Economische groei kan ook goed samengaan met duidelijke tekortkomingen in kwaliteitsvolle tewerkstelling, toename van preciaire arbeid en vooral met veelvuldige arbeidsrechtenschendingen.

Schaduwrapporten

Een kleine greep uit de schaduwrapporten van de landen in de peer review op het jaarlijkse VN High Level Political Forum (HLPF):

Van de 14 landen in peer review zijn er drie (**Brazilië, Argentinië en Chili**) midden- of zelfs hoge inkomenslanden met behoorlijke economische groei maar laag economisch welzijn vanwege hoge ongelijkheid: de 10% hoogste inkomens hebben 40% van de rijkdom in handen en de laagste 20% slechts 2%. In Chili wordt economische groei ook niet weerspiegeld in betere arbeidsvoorwaarden, want 23,9% van alle arbeidsplaatsen zijn er precare jobs, met lage arbeidsrechterlijke en sociale bescherming.

Kenia en Burundi kennen een hoge kwetsbaarheid of precariteit van arbeid, met een werkloosheidsgraad van respectievelijk slechts 9% en 2% werkloos, maar respectievelijk 84 % en 96,4% van de bevolking werkt in de informele economie, zonder rechten.

Dichter bij huis heeft **Polen** een relatief lage werkloosheidsgraad, maar de lonen laten er niet toe om een waardig leven te leiden, met 10,8% werkende armen.

In 2017 presenteerde **België** een rapport tijdens het HLPF, waarop de 3 Belgische vakbonden ook hun eigen schaduwrapport opmaken.

#HLPF2017

ZITTEN DE VAKBONDEN MEE ROND DE TAFEL?

In België is de implementatie van de Agenda 2030 een federale en gewestelijke aangelegenheid.

De Interministeriële Conferentie Duurzame Ontwikkeling (IMCDO) is het centrale coördineringsmechanisme voor de implementatie van de "Sustainable Development Goals" (SDGs). In 2017 keurde de IMCDO een Nationale Strategie Duurzame Ontwikkeling (NSDO) goed, die de integratie van de SDGs in de Belgische context beoogt door de belangrijkste thema's voor een betere coördinatie tussen de overheidslaanlijnen te selecteren.

Via de Federale Raad voor Duurzame Ontwikkeling (FRDO-CEO) werd de burgermaatschappij – waarden de vakbonden – geraadpleegd aangaande de NSDO. Dit verliep via online consultaties en sessies die het federale Instituut voor Duur-

zame Ontwikkeling (FIDO) had georganiseerd. De vakbonden merken op dat de FRDO-CEO belangrijke feitelijke vraag, niet een diepgaande analyse in de weg staat. Bovendien leek de raad maar zeer weinig aanbevelingen over te nemen.

De Belgische overheid legt in het beleidsproces een grote rol weg voor The Shift (een sectoroverschrijpend overlegplatform rond SDGs) en voert een communicatiecampagne om het grote publiek over de SDGs te informeren. In het licht van enkele problemen stellen de drie Belgische vakbonden zich vragen bij de transparantie en het engagement van The Shift aangaande het raadgevingsproces.

Het Interfederaal Instituut voor de Statistiek (IIS) is verantwoordelijk voor het monitoren van de vooruitgang in de richting van de SDGs. Iedereen kan alle relevante informatie online opvragen.

TRANSPARANTIE

toegang tot de belangrijkste documenten inzake de programmering en/of implementatie van de SDGs

RAADPLEGING

bestaan van een officieel multi-stakeholderplatform voor de SDGs

SOCIALE DIALOOG

dialoog tussen de vertegenwoordigers van de werknemers, de werkgevers en de overheid betreffende de implementatie van de SDGs

don't@itc-csl.org • www.itc-csl.org/development-cooperation • Twitter: @TUDCN_RSCD • Facebook: /TUDCN.RSCD • www.itc-csl.org/2018agenda

WORDT ER (GOED) WERK GELEVERD?

De Belgische inspanningen voor SDG 8 (goede arbeidsomstandigheden) lopen via het Derde Federaal Plan Arbeidsbescherming (2016-2019). De vakbonden benadrukken dat bepaalde beleidsmaatregelen van de overheid voortuitgang op dit vlak verhinderen. Denk onder meer aan de opgeschuimde loonvormgeving, de beperkte toegang tot werkloosheidsvoorzieningen, de flexibele arbeidsmarkt en de lagere pensioenleeftijd.

Verdere vooruitgang is nodig om doelstelling 5.4 te halen (lonen en sociale zekerheid) van duurzame en inclusieve groei en inclusieve groei door het voorzetten van openbare diensten, infrastructuur en een sociale beschermingsbeleid. Hoewel alle werknemers officieel door het sociale beschermingsstelsel worden gedekt, genieten deeltijdse werknemers weinig of geen bescherming. Aangenomen 50% van alle deeltijdse werknemers vrouwen is en 41,2% van de vrouwen deeltijdse werkt (tegenover 10% van de mannen), hebben de vrouwen duidelijk meer kans dat ze bij de sociale beschermingsmaatregelen over het hoofd worden gezien. Hun toegang tot de arbeidsmarkt moet worden verbeterd.

De loonkloof tussen vrouwen en mannen is de voorbije 14 jaar met 8% gedaald, maar er is nog een lange weg te gaan om doelstelling 5.5 (evenwichtige en productieve inzetbaarheid en waardig werk voor alle vrouwen en mannen) te halen, want aan het huidige tempo zal de kloof pas tegen 2051 verdwijnen. Verder daalt de koopkracht van de Belgische werknemers gestaag sinds 2009 en vandaag is opnieuw het niveau van 2004 bereikt. Toch wijst op de overheid een indicering waardoor de lonen in lijn zouden zijn met de stijgende prijzen.

Door de wettelijke en politieke beperkingen kan België doelstelling 8.8 (de arbeidsrechten beschermen en veilige en gezonde werkomstandigheden bevorderen) maar niet halen. Gevallen van gerechtelijke tussenkomsten in collectieve geschillen ondermijnen de effectieve uitoefening van de collectieve onderhandelingsrechten. Ook na een vakbondslactie bij de Raad van Europa voor de niet-naleving van het Europees Sociaal Handvest gaat België het nog niet meteen over een andere boeg.

We zien enige vooruitgang betreffende doelstelling 10.4 (gelijkheid van kansen). Uit cijfergegevens blijkt dat de loonongelijkheid afgenomen is. Wat wel zorgwekkend is: het maandelijkse minimumloon bedraagt slechts 51,1% van het gemiddelde loon. Het land heeft een hardnekkig armoedeprobleem als gevolg van langdurige werkloosheid, wat de migranten overmatig treft.

Het halen van doelstelling 13.2 (maatregelen inzake klimaatverandering integreren in nationale beleidslijnen, strategieën en plannen) is gekunsteld, want België heeft door de langdurige politieke discussies nog altijd geen geventureerd nationaal klimaat-eenheidsplan aangenomen. De vakbonden zijn erin geslaagd om de klimaat- en energiewetgeving op verschillende niveaus op de agenda te plaatsen, maar kregen tot dusver nog geen uitnodiging voor de besprekingen over de industriële overgang van het land. Terwijl België zich profileert als een actieve speler in het Generieke Klimaatfonds, merken de vakbonden op dat de middelen voor het fonds niet voldoen aan de criteria "nieuw" en "aanmoedigen", zoals vereist door de COP 15.

DE VOLGENDE STAP?

NIEMAND IN DE KOU LATEN STAAN, DE OPLOSSING VAN DE VAKBOND

De vakbonden adviseren de Belgische overheid om de volgende doelstellingen voorop te plaatsen: waardig werk bevorderen en ongelijke bestrijden, vooral voor de mensen die risico lopen op armoede, meer sociale bescherming voorstellen en de lonen verbeteren, de sociale dialoog bevorderen en inventariseren leemten bevorderen.

Met het oog op een effectieve implementatie van deze doelstellingen moet de Belgische overheid:

- Een openbare en transparante dialoog met de sociale partners aangaan over de implementatie en evoering van de SDGs;
- Zich richten op de voornaamste transformatiebeleidstellingen die een impact hebben op de realisatie van andere doelstellingen, en bindend speciale aandacht verdienen, zoals SDG 8 en 10;
- Specificeren hoe de doelen en doelstellingen, die de overheid heeft geselecteerd, effectief geïmplementeerd worden in het binnen- en buitenlandse beleid en hoe deze worden geïmplementeerd, met inbegrip van de toekenning van de middelen voor elk aspect.

don't@itc-csl.org • www.itc-csl.org/development-cooperation • Twitter: @TUDCN_RSCD • Facebook: /TUDCN.RSCD • www.itc-csl.org/2018agenda

Wél een heel belangrijke boodschap die naar voren komt vanuit uitgebreid onderzoek van het Internationaal Vakverbond: er is een **duidelijke positieve correlatie tussen respect van arbeidsrechten door landen en vooruitgang in realisatie van SDG 8 en het geheel van de 17 SDGs**. Respect voor arbeidsrechten, met inbegrip van syndicale rechten, is de basis voor duurzame ontwikkeling, want de opbouw van democratische processen en instellingen (volgens SDG 16 - voor bevordering vrede en sterke instellingen voor goed bestuur) vormt de hoeksteen van een inclusieve en duurzame ontwikkeling.

Voor het Internationaal Vakverbond is de boodschap duidelijk: het is tijd voor waardig werk en duurzame economische groei, ofwel SDG 8, als we nog tijdig de SDGs in 2030 willen halen (#TimeFor8). De 8 steunpilaren voor een nieuw sociaal contract met de burgers van deze wereld zijn:

1. respect voor arbeidsrechten: een wereldwijde toepassing van de Basissokkel voor Arbeidsrechten (IAO, 2019, zie supra), voor alle werkenden ongeacht hun arbeidsstatus (zelfstandigen, precare arbeidscontracten...);
2. veiligheid en gezondheid op het werk en universele sociale bescherming voor alle werkenden (volgens IAO Conventie 102 en Aanbeveling 202);
3. leefbare minimumlonen voor iedereen (want 630 miljoen werkenden beschikken niet over een loon dat hen

en hun families toelaat om waardig te leven);

4. aanpak van de genderloonkloof, want vrouwen verdienen wereldwijd gemiddeld 20% minder dan mannen; dat kan onder meer met klare en duidelijke jobclassificaties en transparante gendergescheiden loonclassificaties, met investeringen in zorgdiensten en met een aanpak tegen gendergerelateerd geweld en pesten op het werk, volgens Conventie 190 van IAO;
5. formalisering van de 2 miljard informele jobs, met toegang van informele werknemers tot sociale zekerheidssystemen en met het scheppen van jobs in de formele economie;
6. inzet van de bedrijfssector voor mensen- en arbeidsrechten, met verplichte zorg van bedrijven voor mensen- en arbeidsrechten in de hele aanvoerketen (zie infra);
7. ontwikkeling en uitvoer van rechtvaardige transitieplannen samen met vertegenwoordigers van werknemers en werkgevers voor een koolstofarme economie en samenleving;
8. verzekering van het recht op collectieve onderhandelingen en vakbondsvrijheid en institutionalisering van de sociale dialoogprocessen en tripartisme als basis van goed bestuur van het Agenda 2030 proces, op weg naar duurzame ontwikkeling.

3.5 Groeiende ongelijkheid ondermijnt duurzame ontwikkeling : sociale dialoog en syndicale rechten basissokkel voor sociale duurzaamheid

De voorzitter van de Economische en Sociale Raad van de Verenigde Naties (ECOSOC)

stelde het in augustus van vorig jaar vrij scherp: *‘De wereld ligt niet op schema om de SDGs te bereiken tegen 2030 en de twee grote struikelblokken voor het behalen van de doelstellingen zijn klimaatopwarming en toenemende ongelijkheid zowel tussen als binnen landen.’*

Groeierende ongelijkheid

In het VN SDG opvolgingsrapport van 2020 lezen we dat in meer dan de helft van 92 landen een groter en groter deel van de rijkdom naar de top 1% gaat. Het gezaghebbende jaarlijkse ‘Davos-rapport’ van Oxfam geeft een scherp beeld: de fortuinen van dollarmiljardairs zijn in 2018 met 12% gestegen of zo’n 2,5 miljard dollar per dag, terwijl de 3,8 miljard mensen die de armste helft van de wereldbevolking uitmaken hun welvaart met 11% zagen dalen.

Groei van inkomens in 2018

- Gemiddeld vermogen van dollarmiljardairs
- Gemiddeld vermogen armste helft van de wereldbevolking

+ 12%

- 11%

Terwijl de internationale financiële instellingen (IFI's), het Internationaal Monetair Fonds en de Wereldbank⁷, lang volhielden dat ongelijkheid geen obstakel was voor ontwikkeling, of zelfs in tegendeel een stimulans konden zijn voor ondernemerschap,

innovatie en creativiteit in de economie, geven zij in meer recente studies toe dat ongelijkheid een rem zet op economische groei, vooral ongelijkheid aan de onderkant van de inkomensschalen. Ongelijkheid is dus niet alleen een morele kwestie, maar heeft

ook een zware economische kost.

Volgens het IMF kent de toenemende ongelijkheid haar oorsprong, ten minste voor de helft, in de daling van de syndicalisatiegraad en de afbouw van de dekking van de werkende bevolking door collectieve arbeidsovereenkomsten. En dit als rechtstreeks gevolg van bewust beleid van afbraak van het arbeidsrecht en van de arbeidsmarktinstanties, sociale dialoog en collectieve onderhandelingen met name, aangedreven door de nationale en regionale overheden en vaak op dwingend advies van de IFI's als voorwaarde voor toegang tot leningen.

Sociale dialoog en syndicale rechten zijn als criterium afwezig in SDG 8. Sociale dialoog en syndicale rechten zijn nochtans van cruciaal belang voor het vooruit helpen van het proces naar duurzame ontwikkeling en in het bijzonder in de strijd tegen ongelijkheid. IFI's en ook de OESO hebben decennia lang vakbonden en collectieve onderhandelingen, en in het bijzonder gecentraliseerde onderhandelingen op nationaal en sectoraal vlak, als een obstakel voor economische groei beschouwd. Nu recent wordt het geweer van schouder gewisseld, omdat onderzoek aantoonde dat juist het tegenovergestelde het geval is. De OESO, in een studie van 2019⁸, vindt dat collectieve onderhandelingen van belang zijn voor heel wat beleidsdoelstellingen waar politici en burgers het meest om geven: tewerkstelling, lonen, ongelijkheid, productiviteit en betere

kwaliteit van de werkomgeving. In landen met goed georganiseerde sociale partners en een sterke dekking door cao's, is er een hogere tewerkstellingsgraad, betere integratie van kwetsbare groepen in de arbeidsmarkt, minder loonongelijkheid, en betere veiligheid en gezondheid op het werk. Collectieve onderhandelingen zijn ook een geëigend instrument om nieuwe uitdagingen in de wereld van het werk aan te pakken, zoals discriminatie van kwetsbare groepen en vereiste werktijdflexibiliteit voor een betere combinatie van werk en familiaal leven. In de EU geeft onderzoek daarover klaar en duidelijk uitsluit: de lonen zijn het laagst in die landen (en ook in die sectoren) waar collectieve onderhandelingen het zwakst staan.

Het pleidooi van de vakbeweging is dus vóór syndicale rechten en sociale dialoog als fundament van het project van sociale duurzaamheid en SDG 8, en vóór het proces naar duurzame ontwikkeling. Sociale dialoog en wijdere consultaties met het maatschappelijk middenveld zijn van cruciaal belang voor een participatief uitvoeringsproces, zoals beschreven in Agenda 2030. Wanneer de belangen en perspectieven van diegenen die de gevolgen dragen van het beleid niet worden geïntegreerd in het besluitvormingsproces, dan zal het beleid dat er uit voort vloeit en de uitvoering van dat beleid gewoon niet werken voor de brede samenleving en er is geen garantie dat niemand aan de zijkant wordt achtergelaten.

⁷ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/tuac_background_paper_on_reducing_income_inequality_oecd_wk_2015.pdf en <https://www.theglobaldeal.com/resources/Social%20Dialogue%20in%20the%202030%20Agenda%20-%20Global%20Deal%20Thematic%20Brief%20-%20June%202020.pdf>

⁸ <http://www.oecd.org/employment/negotiating-our-way-up-1fd2da34-en.htm>



II. Privésector en bedrijfsleven in België voor sociaal duurzame ontwikkeling

1. Bij wijze van intro... Globaal businessmodel voor duurzame ontwikkeling?

De toenemende ongelijkheid in de wereld is ook het resultaat van een globaal businessmodel dat opgang heeft gemaakt in het tijdperk van globalisering en dat arbeidsrechten en sociale ontwikkeling op wereldwijde schaal onder druk zet. De focus op SDG 8 in Agenda 2030 geeft aan dat de privésector én de bedrijven van groot belang zijn voor ontwikkeling, waartoe ze met economische groei en tewerkstelling bijdragen. Maar deze bijdrage wordt niet automatisch omgezet in sociale duurzaamheid en waardig werk. Dat kan maar mits naleving van arbeidsrechten en mensenrechten over de ganse keten van toelevering van producten

of diensten, grondstoffen, en arbeidskrachten.

Globale bedrijven kunnen met hun omvang en macht een enorme aandrijver zijn voor sociale ontwikkeling en waardig werk, maar in werkelijkheid is dat doorgaans niet het geval. De tientallen miljoenen verborgen werknemers in de globale toeleveringsketens werken aan lage lonen, in onveilige en ongezonde werkomgevingen, met preciaire kortetermijncontracten of volledig in de informele sfeer; het gaat 'm zelfs in bepaalde aantoonbare gevallen over slavernij of dwangarbeid.

Globale bedrijven en tewerkstelling

Een studie van het IVV van 2016/2017¹ geeft een idee van de omvang en het belang van het globale businessmodel vandaag. 60% van de wereldhandel vindt plaats tussen en in de toeleveringsketens voor productie en dienstenlevering in de globale bedrijven of MNO's. 17 Europese globale bedrijven (te weten Nestlé, Siemens, Deutsche Post & DHL, Carrefour, G4 Securitas, Tesco, Compass, H&M, IKEA, Inditex, L'Oreal, Maersk, Philipps, Randstad, Sodexo en Unilever) hebben een gezamenlijk inkomen van 790 miljard euro... niet eens zo ver van het dubbel van het BNP van België (461 mia euro).

Het IVV schat de directe tewerkstelling door deze bedrijven op 6%, met 94% verborgen arbeidskrachten in de toeleveringsketens; doorgaans is er weinig transparantie van de globale bedrijven voor het identificeren van deze verborgen arbeidskrachten. De IVV-studie raamt de

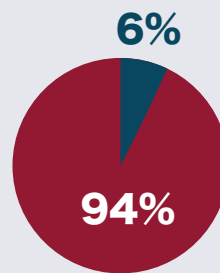
¹ zie <https://www.ituc-csi.org/frontlines-report-2016-scandal?lang=en>

directe tewerkstelling van Apple op 98.000 werknemers en de verborgen en indirecte werknemers in de toeleveringsketens op 2,3 miljoen. Voor het Franse globale bedrijf Carrefour gaat het om respectievelijk 381.227 én 3,3 miljoen werknemers, voor het Zweedse kledingbedrijf H&M over 132.000 respectievelijk 1,6 miljoen werknemers.

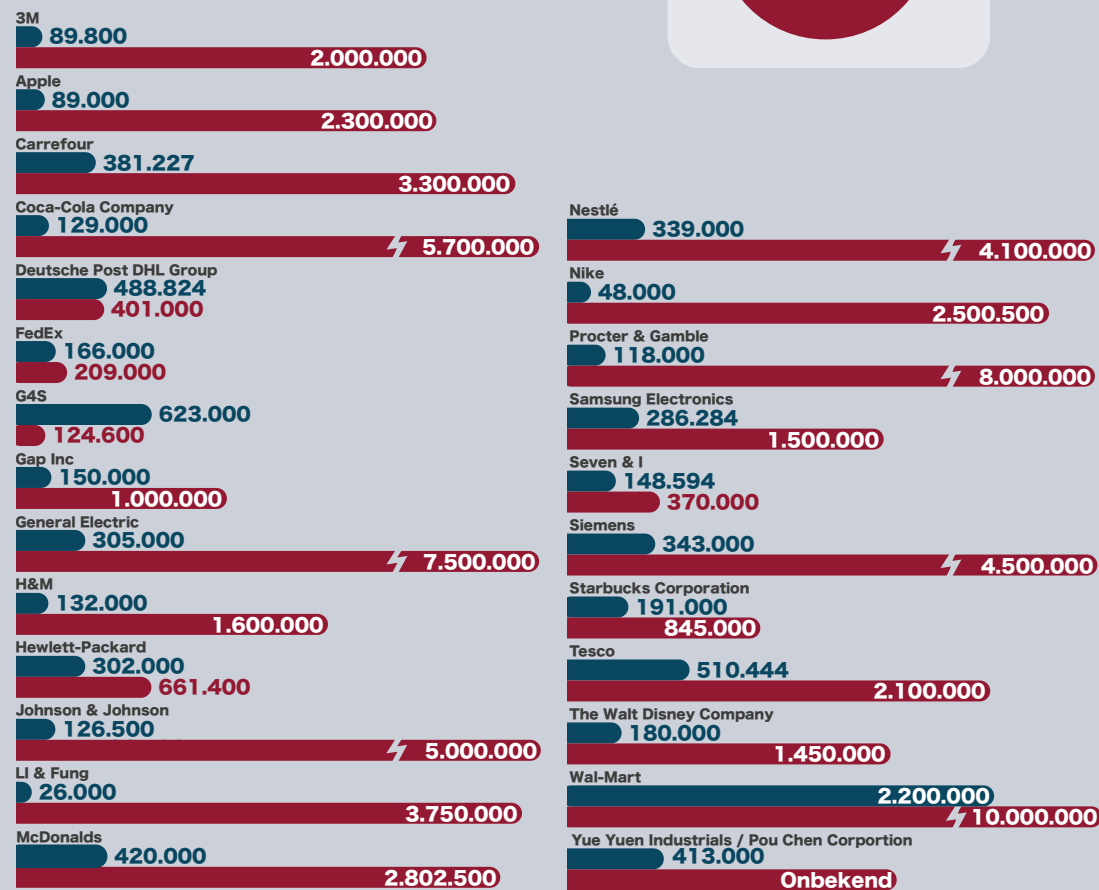
Verdeling tewerkstelling binnen globale bedrijven

- Geschatte directe tewerkstelling
- Geschatte tewerkstelling in de toeleveringsketen (verborgen tewerkstelling)

Gemiddelde



Aantal werknemers per bedrijf



Bron: ITUC

Globale bedrijven hebben een businessmodel ontwikkeld, gebaseerd op het ontwijken van regulering op vlak van sociale rechten, met hun operaties in landen met lage arbeidskosten, in zwakke regelgevende omgevingen op het vlak van respect van arbeids- en mensenrechten, maar evengoed op het vlak van belastingen. Met een hele batterij van belastingoptimaliserende technieken (lees: *belastingontduiking*) te hunner beschikking, zijn de globale bedrijven degenen die het minst bijdragen tot de ontwikkeling in zowel hun thuis- als gastlanden voor - bijvoorbeeld - ontwikkelingcapaciteit op vlak van sociale

bescherming en arbeidsinspectie door het correct betalen van belastingen. De globale bedrijven oefenen integendeel druk uit op landen om de regelgeving die er nog bestaat op vlak van arbeidsrechten, sociale bescherming en belastingen naar beneden te halen. Werknemers in landen met zwakke regelgevende capaciteit hebben doorgaans beperkte mogelijkheden tot rechtstoegang in geval van schendingen van arbeidsrechten, terwijl ze ook niet bij het globale bedrijf, die hen niet erkent als werknemer en rechthebbende, terecht kunnen.

Global Rights Index

Bedrijven die het beste voor hebben met respect voor arbeidsrechten in hun toeleveringsbedrijven moeten zich er van bewust zijn dat de situatie mbt arbeidsrechten en mensenrechten wereldwijd niet goed is. Het Internationaal Vakverbond publiceert jaarlijks zijn rapport mbt respect van arbeidsrechten in de wereld, de Global Rights Index. In 2020 noteerde dit verslag mbt de naleving van arbeidsrechten in 144 landen heel wat schendingen:



Vele staten nemen hun verantwoordelijkheid niet op om werknemers bescherming te bieden voor rechten op het werk. De Europese Raad van maart van dit jaar verklaarde dan ook dat het *“hoog tijd is voor verantwoordelijkheid voor bedrijven voor sociale duurzaamheid”* en dat *“de SDGs niet kunnen bereikt worden zonder naleving door*

bedrijven van mensen- en arbeidsrechten en milieurechten doorheen hun gehele waarde en toeleveringsketens”.

2. Initiatieven van Belgische bedrijven voor sociale duurzaamheid in hun eigen werking en in de toeleveringsketens

Een groeiend aantal bedrijven onderneemt initiatieven voor sociale duurzaamheid in hun eigen werking en in de toeleveringsketens en rapporteert daarover. Uit een onderzoek van het HIVA (2019) blijkt dat **60% van de Belgische bedrijven**² over één of andere **vorm van duurzaamheidsrapportage** beschikt. Er zijn – wat de kwaliteit van de rapportage betreft – twee types van rapporten. Eén die een systematische rapportage aflevert, volgens de internationale standaarden, zoals aangegeven onder de **Global Reporting Initiative**, maar méér rapporten volgen geen format of duidelijke methodologie. Wat de rapporten wél gemeen hebben, is dat de **focus** bijna steeds valt op de inspanningen

dat het bedrijf levert om haar **ecologische voetdruk terug te dringen** en op haar eigen **filantropische activiteiten; aspecten van sociale duurzaamheid** komen slechts in een weinig meer dan de helft van de gevallen aan bod, tenzij met betrekking tot arbeidsvoorwaarden in het eigen bedrijf.

Ook merken wij dat meer en meer Belgische bedrijven de SDGs als kapstok in deze duurzaamheidsrapporten opnemen. Via de SDG Barometer³ van 2018 blijkt dat 63% van de Belgische organisaties aangeven dat ze de SDGs implementeert. Waartoe wij als vakbonden ons de vraag stelden in welke mate onze vakbondsafgevaardigden

via de overlegstructuren in de bedrijven inspraak krijgen tot de SDGs gegevens zoals opgenomen in de duurzaamheidsrapporten en klopt dit wel dat de bedrijven echt bijdragen aan de SDGs?

SDGs op de werkvloer: Hoe nu aan de slag gaan?

SUSTATOOL

Met de bedoeling het debat rond SDGs op de werkvloer aan te gaan, is een instrument ontwikkeld - SUSTATOOL - door de Universiteit Antwerpen met de steun van de Vlaamse overheid.

Volgens ACLVB *“kan de tool ingezet worden om werkgevers en werknemers een structuur te bieden hoe ze binnen hun bedrijf met de SDGs kunnen omgaan en welke duurzaamheidsthema's of -acties ze kunnen kiezen om op de agenda van de overlegorganen (Ondernemingsraad en CPBW) te plaatsen en zo de link met de SDGs te leggen.”* Bij

het invullen van de Sustatool-scan werd een reeks vragen gelinkt aan de 15 Sustatool-thema's. Via deze scan krijgt men meteen zicht op de sterke en zwakke punten binnen de organisatie. Op basis van de resultaten kunnen de vakbondsafgevaardigden bijvoorbeeld gepaste duurzaamheidsacties introduceren en de monitoren van bestaande initiatieven controleren.

De ACLVB heeft de tool getest via een lessenreeks, waaraan 250 ACLVB vakbondsafgevaardigden deelnamen, en hieruit blijkt dat de meeste duurzaamheidsacties in de bedrijven

gericht zijn op de volgende 5 duurzaamheidsthema's: mobiliteit, milieu, medewerkers (welzijn), veiligheid & gezondheid, en communicatie (dialoog). *“Door actie te ondernemen op deze 5 thema's kunnen wij via sociale dialoog bijdragen aan het bereiken van SDG 3 (gezondheidszorg), SDG 4 (Kwaliteitsvol onderwijs => levenslang leren), SDG 8 (Waardig Werk), SDG 11 (duurzame steden & gemeenschappen => goede mobiliteitsbeleid), SDG 12 (duurzame consumptie & productie), en SDG 13 (Klimaat).”*

De tool biedt voor- en nadelen, waar verdere uitdieping de moeite waard blijkt. Meer lezen en van start gaan met de Sustatool kan hier: <https://www.mvovlaanderen.be/sustatool/home>

² Boris Verbruggen & Huis Huyse. Sustainable Supply Chains: Belgian companies' approaches to human rights and working conditions in their supply chains. HIVA KULeuven, 2019. Het ging 'm om grote bedrijven uit 7 sectoren, die als bijzonder kwetsbaar werden beschouwd voor schendingen van mensen- en arbeidsrechten in hun toeleveringsketens, te weten chemie en farmaceutica, Hout & Papier, Metaal, Voeding, Textiel, Bouwmaterialen en Banken en verzekeringen.

³ <https://www.antwerpmanagementschool.be/en/research/sustainable-transformation/research-1/sdg-barometer-belgium-2018>

Over welke soort van initiatieven in sociale duurzaamheid wordt gerapporteerd door de Belgische bedrijven?

1. Ten eerste, een groep van initiatieven waar de **focus**, zoals hierboven vermeld, bijna steeds ligt op de inspanningen die het bedrijf levert om haar ecologische voetdruk terug te dringen, op haar eigen filantropische activiteiten, en op individuele sociale duurzaamheidsinitiatieven binnen het eigen bedrijf.
2. Een tweede groep van initiatieven valt onder de noemer van **individuele bedrijfsinitiatieven**, onder de brede vlag van **duurzaam aankoopbeleid en toelevering**, met **gedragscodes** voor toeleveringsbedrijven als het leidend mechanisme. Gedragscodes vragen aan de toeleveranciers van het bedrijf in kwestie om een aantal essentiële arbeidsrechten te respecteren, met verwijzing naar fundamentele arbeidsconventies van de IAO. Deze gedragscodes kunnen wellicht bijdragen tot een positieve cultuur van duurzaamheid in het bedrijf en als bewustmakingsinstrument, maar zijn een zwak instrument voor sociale duurzaamheid in de aanvoerketens, vanwege hun vrijwillig karakter: het hangt van de goodwill van de toeleveringsbedrijven af of ze de gedragscode naleven.
3. Een derde categorie zijn **gecoördineerde bedrijfsinitiatieven (van een groep bedrijven / sectorfederaties)**, die een collectieve gedragscode ontwikkelen

en samen beroep doen op een externe sociale audit voor naleving van deze gedragscode. De meerwaarde ligt in de schaalvergroting: een grotere groep bedrijven kan meer invloed uitoefenen voor sociale duurzaamheid, er zijn meer mogelijkheden, ook voor capaciteitsopbouw, met delen van resultaten. Het zwakke punt blijft de naleving; de audits geven zelden een realistisch beeld van het terrein. Een (slecht) voorbeeld is dat van Amfori, **Business Social Compliance International**, opgezet door een aantal Europese bedrijven uit de distributiesector. Zo was de fabriek in Rana Plaza, dat in 2012 ineens stortte met 1138 dodelijke slachtoffers tot gevolg, in de weken voorafgaand aan de catastrofe in de BSCI audit mbt veiligheid en gezondheid op het werk héél positief uit de verf gekomen. Dit instrument is bovendien erg top-down; er zitten bij deze door business aangedreven initiatieven **geen vakbonden en ngo's in de beslissingsorganen**.

4. Een vierde groep van initiatieven betreffen de **derdepartijduurzaamheids-certificering**, waarbij één organisatie de certificering aanvraagt, mbt tot een standaard ontwikkeld door een tweede organisatie, terwijl een derde organisatie de eigenlijke naleving van de standaarden opvolgt, wat dus meer garanties biedt voor onafhankelijke audits. Voorstanders van derdepartij-certificering wijzen op het belang van de labels of certificaten als sensibili-

seringsinstrument voor de consument. Deze vorm van certificatie is ook meer inclusief, door de participatie van méér belanghebbenden zoals vakbonden en NGO's in de besluitvormende organen. Maar met het populairder worden van deze duurzaamheidslabels, zoals 'Fair Trade' voor de kledingsector of 'Forest Steward Council' voor de houtsector, zijn ook de kritieken toegenomen. Een belangrijke kritiek blijft nog steeds de geringe aanwijsbare sociale impact bij de begunstigen in het terrein. Andere kritieken gaan dan over de groeiende competitie tussen allerlei certificaten in gelijkaardige sectoren, wat voor meer verwarring bij de consumenten leidt...

5. Een vijfde groep van initiatieven zijn de **multistakeholderinitiatieven of MSI's**. Dat zijn brede samenwerkingsverbanden van bedrijven met vakbonden en NGO's, maar ook met de overheid, voor ketenzorg en duurzame ontwikkeling. Dit soort samenwerkingsverbanden

werd tot op heden vooral in Nederland en Duitsland ontwikkeld, maar begint ook in België opgang te maken. Tot de sterke punten van de aanpak behoort de focus op sociale dialoog, maar deze blijft beperkt tot de sociale partners in België (Vlaanderen) en Nederland en niet in het productieland. Alhoewel het nog te vroeg is om de merites van deze veel recentere aanpak te evalueren, valt zeker het element capaciteitsopbouw te weerhouden als sterk punt én het engagement van de sectorfederaties voor Human Rights Due Dilligence. Zwakkere punten zitten 'm bij (de mogelijkheid voor) een gefragmenteerde aanpak over verschillende sectoren. Ook het gebrek aan een dwingend en wettelijk kader voor regulering van bedrijven voor mensenrechten wordt door de verschillende betrokken partijen als een obstakel beschouwd voor sociale impact op het terrein.

TruStone als voorbeeld van een multistakeholderinitiatief

TruStone brengt verschillende belanghebbende partijen samen - bedrijven en hun sectorfederaties, vakbonden en NGO's, en de overheid (Nederland en Vlaanderen) - om te werken naar duurzame en verantwoordelijke invoer van natuursteenproducten. Het heeft volgende kenmerken:

- Bedrijven nemen op vrijwillige basis deel, maar eens ze deelnemen moeten we wel de verplichtende bepalingen van de covenant naleven.
- Elk bedrijf moet (1) een risicoanalyse mbt de schending van mensenrechten en milieurechten in de toeleveringsketen afleveren, (2) een actieplan maken om de problemen aan te pakken,

(3) rapporteren mbt de voortgang die werd gemaakt, en (4) deelnemen in collectieve activiteiten georganiseerd door Trustone om de problemen in de toeleveringsketens aan te pakken. Belgische en Nederlandse NGO's, vakbonden, en hun partners kunnen de bedrijven bijstaan met contacten, advies en vorming.

- De overheid stuurt het proces mee aan met het openbaar aanbestedingsbeleid, met sterkere toegang voor bedrijven die het duurzaamheidsproces getrouw volgen en met secretariaatssteun van het proces.



6. En dan zijn er tenslotte nog de Global Framework Agreements of Internationale Kaderakkoorden die worden onderhandeld tussen Internationale Vakfederaties of GUFs en MNO's met de doelstelling het doen respecteren van arbeidsrechten over de hele toeleveringsketen. Er zijn slechts 2 Belgische multinationals die een IFK hebben gesloten: UMICORE en Solvay. Een sterk punt van de IFK's is zeker en vast de participatie van de werknemers in het akkoord. **De beste en voornaamste bewakers van de naleving van die akkoorden zijn de leden van de lokale vakbonden die aangesloten zijn bij de internationale vakbondsfederatie die het kaderakkoord ondertekend heeft.** Een goede organisatie en communicatie tussen de lokale, nationale en internationale vakbond is dus van primordiaal belang opdat die akkoorden een effectieve impact zouden hebben op de arbeidsomstandigheden.

Conclusie van het onderzoek: **slechts 1 op 3 van de grote Belgische bedrijven heeft de nodige bouwstenen voor een strategie voor sociale duurzaamheid in de toeleveringsketen. Dit wil zeggen, bedrijven met initiatieven onder rubriek 2 tot 5, met uitsluiting van individuele bedrijfsinitiatieven, met enkel een gedragscode voor toeleveranciers.** Deze bevindingen komen ongeveer overeen met de bevindingen in de studie die in opdracht van de Europese Commissie werd uitgevoerd en die het aantal van Europese bedrijven met enige vorm van ketenzorg op één derde raamde.

De bevindingen van deze studie zijn dan ook een duidelijke oproep tot actie voor de Belgische overheid voor een wettelijke regulering van de bedrijfssector voor respect van mensenrechten. Vrijwilligheid is al te vaak een vrijgeleide voor vrijblijvendheid. Een gelijk speelveld is nodig!

3. Voor een Belgische zorgplichtwet die respect voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in de globale waardenketens garandeert

Voor de Belgische vakbonden en het sociaal middenveld is de oproep duidelijk: **we hebben een Belgische zorgplichtwet nodig die het respect voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in de globale waardenketens én in de dochterondernemingen van de Belgische ondernemingen garandeert.**⁴

België heeft de verplichting onder internationale wetgeving om de mensenrechten te beschermen en mensenrechtenschendingen door derden, inclusief door bedrijven, te voorkomen. Volgens de VN-Richtlijnen (2011) en de OESO-Richtlijnen (2018) hebben bedrijven vandaag al de verantwoordelijkheid om de mensenrechten en het milieu doorheen hun waardeketen te respecteren; de overheid dient de toepassing van deze richtlijnen te bevorderen. Met een zorgplichtwet geeft België gevolg aan deze internationale verplichtingen. Verschillende landen - zoals Frankrijk, Duitsland, Zwitserland en Nederland - namen al het initiatief om wetgeving ter zake in te voeren of beleidsprocessen voor de opmaak van dergelijke wetgeving op te starten. Recent kondigde ook de Europese commissaris voor Justitie, Didier Reynders, aan dat de Europese Commissie in 2021 een eerste wetgevend voorstel zal doen

voor een verplichte *due diligence* op vlak van mensenrechten en milieu voor Europese bedrijven. Door onmiddellijk werk te maken van een nationale wet kan België het Europese initiatief krachtig steunen en beïnvloeden, en de Belgische ondernemingen al klaarstellen voor deze vernieuwing op de Europese markt.

Deze zorgplichtwet moet alle bedrijven verplichten schendingen van mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen in hun waardenketens te voorkomen; de wet moet ook toegang tot rechtsbescherming en herstel voor slachtoffers garanderen, door bedrijven aansprakelijk te stellen wanneer dergelijke schendingen zouden voorvallen.

De zorgplicht rust dus op twee pijlers: **zorgvuldigheidsplicht** (*due diligence*, *diligence raisonnable*) en **herstelplicht** (*devoir de réparation*).

De **zorgvuldigheidsplicht** verplicht ondernemingen om structuren en systemen op te zetten die het risico op schendingen van mensenrechten, arbeidsnormen en milieunormen eerst en vooral identificeren, en vervolgens voorkomen, inperken en rechtzetten doorheen hun gehele waardenketens. Ze verlenen slachtoffers toegang tot herstelmechanismen en dienen

⁴ Dit hoofdstuk 3 is gebaseerd op het "Memorandum Essentiële bouwstenen voor een Belgische Zorgplichtwet" van het Platform Rechtvaardige Handel.

daarnaast voor rapportage of verantwoording mbt die systemen.

De **herstelplicht** legt bedrijven op verantwoordelijkheid te nemen wanneer hun voorzorgen onvoldoende zijn gebleken. Zij moeten de slachtoffers vergoeden voor schendingen van deze rechten en normen in hun waardeketen, veroorzaakte schade herstellen en fouten rechtzetten.

Zorgvuldigheidsplicht voor bedrijven houdt concreet in:

- het integreren van deze plichten in hun beleidsverklaringen en managementsystemen;
- het identificeren en beoordelen van daadwerkelijke en mogelijke negatieve impact van alle bedrijfsactiviteiten en zakelijke relaties;
- proactieve, adequate en gendergevoelige maatregelen nemen om deze negatieve impact te stoppen, te voorkomen of te beperken;
- de praktische uitvoering en de resultaten van deze maatregelen monitoren;
- regelmatig en publiekelijk toegankelijk rapporteren over hoe negatieve impact en risico's worden aangepakt;
- bij negatieve impact zorgen voor herstelmaatregelen of hieraan meewerken.

De wet geldt voor **alle** ondernemingen gevestigd in België, niet alleen voor de ondernemingen met zetel of belangrijkste vestiging in België, maar ook voor alle buitenlandse ondernemingen die, hoewel ze niet in België zijn gevestigd, wel goederen of

diensten leveren in België.

De verplichtingen van een onderneming moeten **in redelijke verhouding staan met haar mogelijkheden en haar potentiële negatieve impact**. Ook kleine- en middelgrote ondernemingen hebben een zorgplicht, maar die staat wel in verhouding met hun omvang. Voor ondernemingen die actief zijn in risicovolle sectoren of regio's vraagt de zorgplicht meer inspanningen.

De wet moet voorzien in een onafhankelijke publieke instantie die controleert of ondernemingen aan hun verplichtingen voldoen. Deze instantie is dan bevoegd voor het ontwikkelen van handleidingen en richtlijnen, én het controleren van naleving door ondernemingen, met inbegrip van het ontvangen en onderzoeken van relevante informatie en klachten (inclusief terreinbezoeken), het sanctioneren van inbreuken, en het aanhangig maken voor de rechtbank van inbreuken.

Daarnaast heeft iedere natuurlijke of rechtspersoon (slachtoffers, vakbonden, NGO's, consumentenverenigingen, enz.), wonend in België of in het buitenland, met procesbelang, het recht een zaak aan te spannen voor een Belgische rechtbank.

Ondernemingen kunnen aansprakelijk gesteld worden voor schade berokkend in hun waardeketen of door dochterondernemingen. Niet-naleving van de verplichtingen kan leiden tot administratieve sancties en strafrechtelijke vervolging.

4. Financiering voor SDGs: Voor een duidelijk beleid en regelgevend kader voor de inzet van de privésector als actor in ontwikkelingssamenwerking

Toen de Verenigde Naties in 2015 de Sustainable Development Goals (SDGs) goedkeurden, werd gesteld dat de privésector een belangrijke rol heeft in het realiseren van duurzame ontwikkeling. De privésector, naast overheden en middenveld, kan een significante bijdrage leveren aan het reduceren van armoede en ongelijkheid, de doelstelling van ontwikkelingssamenwerking.⁵

De rol van de privésector als actor voor duurzame ontwikkeling werd vooral in de vergezetheit als meerwaarde voor de **financiering van de SDGs**. In de VN-conferentie van Addis Abeba over de financiering van ontwikkeling (2015), werd de noodzaak van de erkenning van het bedrijfsleven als actor voor ontwikkelingssamenwerking onderstreept, want de overheidsbudgetten voor ontwikkelingssamenwerking – op mondiale schaal ca. 150 miljard USD - zouden totaal onvoldoende zijn voor de realisatie van de SDGs in het Zuiden, met een geschatte financieringsnood van ca. 2 500 miljard USD. Vandaar de noodzaak om ook investeringen van de privésector in te schakelen in de door publieke gelden gefinancierde ontwikkelingssamenwerking. 1 US\$ openbare gelden van ontwikkelingssamenwerking aan het bedrijfsleven zou dan

10\$ extra privéfinanciering voor ontwikkeling in het Zuiden opleveren. Van miljarden naar biljarden....De steun van de privésector zou vooral gaan naar initiatieven van ondernemers (kleine maar ook grote) en van **PPP** (Privé Publiek Partnerschap) investeringen

De rol van de privésector in de openbare budgetten neemt sindsdien een aanzienlijk – en steeds groter - aandeel in de budgetten voor ontwikkelingssamenwerking in. In België wordt de inzet van de privésector in de ontwikkelingssamenwerking verzekerd door BIO, ENABEL, subsidiëring van NGO's en multilaterale ontwikkelingsamenwerking (Wereldbank, regionale ontwikkelingsbanken,...). In 2018 werd het aandeel van openbaar geld voor privésector geschat op 12,5 % van het budget van ontwikkelingssamenwerking. Ook in de EU, en meer bepaald in het nieuwe alomvattende budget van de EU voor ontwikkelingssamenwerking, het Neighbourhood Development and International Cooperation Instrument (NDICI), dat als deel van het Meer Jaren Budget kader van de EU in de volgende maanden (oktober- december) voor discussie voor ligt in de Europese instellingen, wordt ongeveer een kwart van de fondsen voorzien

⁵ Dit hoofdstuk 4 is gebaseerd op de 11.11.11 nota “De private sector als actor in ontwikkelingssamenwerking: noodzakelijke ingrediënten van een overheidstrategie”

voor de funding van het bedrijfsleven als actor voor ontwikkelingssamenwerking.⁶

Als vakbonden willen wij vooreerst de meerwaarde erkennen van een gezonde privésector die voor waardig werk, en breder, voor welvaart zorgt als een belangrijk onderdeel van een succesvolle strategie voor duurzame ontwikkeling. Tegelijkertijd zien we tal van cases waarin bedrijven een negatieve impact hebben op ontwikkeling, duurzaamheid en mensenrechten. Een overheid die een duidelijk beleid en regelgevend kader schept voor duurzame bedrijfsvoering is dan ook nodig.

Een aantal van onze aanbevelingen duidelijk beleid en regelgevend kader gelden in hun algemeenheid voor ontwikkelingsbeleid dat zich richt op de privésector, ongeacht de specifieke rol die wordt toegedicht aan de privésector.

1. Publieke financiering, in casu officiële ontwikkelingssamenwerking (*official development assistance* of ODA), moet het algemeen belang dienen.
2. ODA mag niet bijdragen aan het (deels of geheel) commercialiseren van publieke en sociale diensten die fundamentele rechten verzekeren,
3. Ontwikkelingssamenwerkingsbeleid en ODA richting de privésector moeten nationale en internationale wetgeving en regels, normen voor mensenrechten, gendergelijkheid, waardig werk, fiscale

transparantie en ecologische draagkracht respecteren.

4. Garandeer democratisch eigenaarschap van belanghebbenden, accountability en transparantie
5. Neem het beginsel van beleidscoherentie voor duurzame ontwikkeling als leidraad voor het ontwikkelingssamenwerkingsbeleid naar de privésector, opdat bedrijven effectief bijdragen aan duurzame ontwikkeling.

Indien er een rol gegeven wordt aan de privésector als actor van ontwikkelingssamenwerking is een duidelijk beleidskader nodig over hoe vormgegeven wordt aan die rol. Onderzoek toont aan dat er belangrijke aandachtspunten zijn waar ODA ingezet wordt om private financiering en investeringen te mobiliseren en aan te trekken: bijvoorbeeld op vlak van ongebonden hulp, ontwikkelingsimpact, financiële additionaliteit en de opportuniteitskost door de keuze voor bepaalde landen en sectoren

Welke bedrijven kunnen een rol toebedeeld krijgen in ontwikkelingssamenwerking met ODA-steun? Bedrijven moeten minstens aan volgende basisprincipes voldoen:

- het respecteren van de **mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu** in de eigen activiteiten, die van filialen en doorheen de waardeketen zoals is opgenomen in internationale principes en richtlijnen van verantwoorde bedrijfsvoering (zie

bespreking punt 3 hierboven rond zorgplicht);

- het naleven van de **sociale en arbeidswetgeving** in alle landen waar ze actief zijn;
- de **SDGs en principes van de effectiviteit van ontwikkelingssamenwerking** onderschrijven;
- **eerlijke belastingprincipes** naleven en transparantie garanderen via publicatie van financiële rekeningen per land;
- het naleven en toepassen van internationaal erkende richtlijnen
- volledige **transparantie** over de bedrijfsvoering garanderen.

Duidelijke uitsluitingscriteria: Op basis van bovenstaande aanbevelingen en principes zijn bepaalde projecten per definitie uitgesloten van ontwikkelingsfinanciering, met name projecten die inzetten op commercialisering van publieke diensten of die een potentieel negatieve impact hebben op vlak van bovenvermelde mensenrechten, sociale, milieu en governance criteria.

Als vakbonden hebben wij een **duidelijk kader⁷ met criteria⁸** via het Internationale Vakverbond waartoe wij overheden oproepen om zich aan deze criteria te houden als ze publieke middelen aan de privé sector beschikbaar stellen.

Monitoring en evaluatie vereisten: Een gefinancierd project vereist een goed monitoring- en evaluatiesysteem dat in

kaart brengt of het gefinancierde project daadwerkelijk bijdraagt tot duurzame ontwikkeling met respect voor mensenrechten, sociale, fiscale, ecologische en governance standaarden. Dat houdt in:

- monitoring van criteria op vlak van ontwikkelingsimpact en financiële additionaliteit (cf. supra) en van principes voor effectiviteit van ontwikkelingssamenwerking (cf. supra);
- evaluatie van de bijdrage van het project tot duurzame ontwikkeling na afloop.



⁷ <https://www.ituc-csi.org/making-private-sector-investments>

⁸ https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/criteria_private_sector_engagement_en.pdf

⁶ Via het zogenaamde European Fund for Sustainable Development (EFSD+) en External Action Guarantee

