



# GIDS VOOR MEER COHERENTIE MET WAARDIG WERK

COÖRDINATIEPLATFORM WAARDIG WERK  
JULI 2019





## COLOFON

- **Verantwoordelijke uitgever:** Andre Kiekens, WSM vzw, Haachtsesteenweg 579, 1030 Brussel  
Tel. 02 246 36 71  
[www.wsm.be](http://www.wsm.be)
- **Redactie:** Veerle Lens, Maresa Le Roux, Leticia Beresi, Katrien Beirinckx  
Met de medewerking van alle leden van het coördinatieplatform Waardig Werk: BIS-MSI (ACLVB-CGSLB), IIAV-IEOI (ACV-CSC), ISVI-IFSI (ABVV-FGTB), FOS, Sol-soc, Oxfam Solidariteit, WSM, LCM en Solidaris.
- **Foto:** © Sofie Hendrickx
- **Layout:** Gevaert Graphics
- © Juli 2019

# VOORWOORD



De **achtste Duurzame Ontwikkelingsdoelstelling** (of Sustainable Development Goal – SDG) ambieert aanhoudende, inclusieve en duurzame economische groei, met volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk voor iedereen. Deze doelstelling valt grotendeels samen met die van de Waardig Werk-Agenda van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO). Het is een bevestiging van **waardig werk als een belangrijke hefboom voor duurzame ontwikkeling, gelijkheid en armoedebestrijding**.

Kort samengevat kan waardig werk als volgt worden omschreven:

### **Waardig werk:**

Productief werk waarvoor men vrij kiest;  
Met een inkomen dat de gezinsbehoeften dekt;  
Met sociale bescherming;  
Met respect voor fundamentele arbeidsrechten, waaronder vrijheid van vereniging en recht op deelname aan collectieve sociale onderhandelingen;  
Met gelijke behandeling van alle werknemers ongeacht hun gender, leeftijd, afkomst, politieke of godsdienstige overtuiging;  
Met garanties voor veiligheid en gezondheid op de werkvloer.

**De Waardig Werk-Agenda steunt op vier (deels overlappende) pijlers** – met **gender en milieu** als transversale thema's:

1. Creëren van waardige en productieve tewerkstelling
2. Garanderen van werknemersrechten
3. Bevorderen van sociale bescherming
4. Versterken van de sociale dialoog.

Vandaag moet er nog héél veel gebeuren om SDG 8 te bereiken (IAO, 2018):

- 172 miljoen mensen zijn werkloos, één derde van hen is jonger dan 25 jaar
- 780 miljoen mannen en vrouwen werken voor minder dan 2 dollar per dag,

- meer dan 70% van de mensen heeft geen enkele toegang tot sociale bescherming,
- 2 miljard mensen werken in de informele economie. Dit is meer dan 61% van de actieve bevolking, waarvan 93% actief is in ontwikkelingslanden of landen met een opkomende economie.

Waardig werk staat daarom hoog op de internationale agenda. De Belgische overheid onderschrijft ook het wereldwijde belang van waardig werk, en maakte er een prioritair thema van binnen de Belgische wet op ontwikkelingssamenwerking van 19 maart 2013.

Waardig werk vraagt om een aanpak op vele fronten, vanuit verschillende domeinen en met verschillende partners. In 2016 ontwikkelden wij - 7 niet-gouvernementele actoren en 2 mutualiteiten uit het Belgische middenveld - een **Gemeenschappelijk Strategisch Kader (GSK) rond 'waardig werk'** dat het internationale belang ervan onderlijnt. We kozen voor een thematische transnationale GSK die werd ingevuld op basis van onderlinge historische samenwerkingsverbanden en ervaringen met betrekking tot waardig werk en sociale bescherming. We organiseerden ons vervolgens in een Coördinatieplatform Waardig Werk (CPWW) voor de centrale opvolging van gezamenlijke synergiën en de samenwerking met andere actoren.

Waardig werk hoort een bezorgdheid te zijn van iedereen. Met deze publicatie wil het Coördinatieplatform Waardig werk (CPWW) **een houvast bieden** aan actoren van het Belgische ontwikkelingsbeleid tijdens hun zoektocht naar meer coherentie met waardig werk. Dat kan via het integreren van relevante initiatieven binnen hun eigen werking en binnen die van de organisaties waarmee zij in partnerschap samenwerken in de wereld.

1 juli 2019, Coördinatieplatform Waardig Werk (WSM/ANMC, FOS, Solsoc/UNMS, Oxfam Solidarité, IFSI/ISVI, IIAV/IEOI, BIS/MSI)



# INLEIDING

Deze gids bestaat uit een overzicht van initiatieven die door Belgische actoren en hun partners kunnen worden opgezet om bij te dragen aan waardig werk voor iedereen. De initiatieven worden daarbij opgedeeld in lijn met de 4 pijlers van de Waardig Werk-Agenda.

Ze zijn van toepassing voor alle werkende mensen: mannen en vrouwen actief in informele of formele economische activiteiten.

De gids kan **ter inspiratie** dienen bij het analyseren van goede praktijken en uitdagingen van de eigen organisatie of de partners op het vlak van coherentie met waardig werk.

Het kan **een referentie** zijn voor een participatief leerproces waarbij verbeterplannen ontwikkeld kunnen worden voor de eigen organisatie of voor partnerorganisaties. Omdat mogelijkheden en opportuniteiten tot verbetering in partnerlanden zeer contextueel gebonden zijn, wordt aanbevolen zich te laten adviseren door gespecialiseerde actoren in de partnerlanden zelf – vakbondsorganisaties, mutualiteiten, werkgeversorganisaties, lokale vertegenwoordigers van de IAO, juristen, enz.

Het is natuurlijk ook mogelijk de initiatieven onderdeel te laten maken van de eigen selectiecriteria voor partnerorganisaties. Zo kunnen deze criteria bijvoorbeeld inhouden dat partners zich moeten verbinden tot een (al dan niet gezamenlijk) ontwikkelen en uitvoeren van progressieve verbeterplannen rond waardig werk – met te bereiken resultaten binnen één meerjarenprogramma of over meerdere programma's heen.

Het is daarbij niet de bedoeling om van het overzicht een dwingend kader te maken. Niet alle initiatieven zijn even relevant voor de diverse actoren, partnerorganisaties en hun specifieke contexten. De Belgische actoren en hun partnerorganisaties kunnen eigen keuzes maken, in lijn met hun mogelijkheden en opportuniteiten.

Uit het bovenstaande zal al duidelijk zijn dat in deze gids de termen hanteert vanuit het IAO-referentiekader: 'formele en informele economie', 'tewerkstelling' van 'werknemers' door 'werkgevers'. Ook wie in zijn of haar specifieke werk- en leefcontext andere termen gebruikt, zou de waarde van de initiatieven in deze gids moeten kunnen appreciëren en er gebruik van maken. Ten slotte moet worden opgemerkt dat hoewel er is gepoogd om exhaustief te zijn in het opsommen van de belangrijkste initiatieven, dit waarschijnlijk niet is gelukt. Reeds tijdens de vorming van 5 juni 2018 bij de sector van de middenveldorganisaties, werden door vertegenwoordigers van niet-gouvernementele actoren een aantal hiaten geïdentificeerd. Terechte aanvullingen werden al opgenomen in het overzicht hieronder, en het CPWW roept gebruikers op de referentiepersoon van het GSK Waardig Werk ([Katrien.Beirinckx@wsm.be](mailto:Katrien.Beirinckx@wsm.be)) te contacteren voor bijkomende suggesties. Het is immers de bedoeling om het instrument regelmatig te evalueren en te verbeteren.

## DE EERSTE PIJLER : CREATIE VAN WAARDIGE JOBS

<p>Definitie:</p>	<p>Het scheppen van productieve jobs die een inkomen bieden dat de gezinsbehoeften dekt en die de arbeidsrechten naleven zoals gedefinieerd in de IAO-verdragen en -aanbevelingen en de nationale arbeidswetten en -voorschriften</p>
<p>Niet-exhaustieve lijst van relevante initiatieven die door <b>Belgische actoren en hun partners kunnen worden opgezet:</b></p>	<p><b>Ten voordele van de werknemers (m/v) (doelgroepen en eigen personeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bijdragen aan, of het ontwikkelen van, strategieën die gericht zijn op de inzetbaarheid van economisch actieve doelgroepen, met aandacht voor arbeidsrechten en duurzaamheid op milieu – en sociaal gebied. Inzetbaarheid wordt daarbij gezien als de mogelijkheid van deze personen om een nieuwe waardig job te vinden en te behouden. Bijvoorbeeld:             <ul style="list-style-type: none"> <li>- De aandacht voor arbeidsrechten integreren in professionele vormingen/begeleiding;</li> <li>- Opleidingsinitiatieven ondersteunen of organiseren die gericht zijn op professionele integratie;</li> <li>- Initiatieven voor sociaal ondernemerschap ondersteunen die jobs creëren met aandacht voor de rechten van werknemers;</li> <li>- Bijdragen tot het scheppen van groene en waardige jobs.</li> </ul> </li> <li>• Sensibiliseren van ondernemers/investeerders binnen doelgroepen omtrent arbeidsrechten;</li> <li>• Sensibiliseren, pleiten voor en ondersteunen van aansluiting van werknemers bij een vakbond, ziekenfonds, pensioenfonds, arbeidsongevallenverzekering, ... om hun rechten toe te passen en uit te breiden;</li> <li>• Samenwerken met gespecialiseerde actoren (zoals vakbonden, ziekenfondsen, NGO's) om bovenstaande punten waar te maken.</li> </ul>
<p>Nota:</p>	<p>De centrale gedachte met betrekking tot inzetbaarheidsstrategieën (zoals de ontwikkeling van (sociaal) ondernemerschap, maar ook de bevordering van opleidingen en professionele integratie) is dat bijdragen aan het creëren van werkgelegenheid op zich niet voldoende is. We kunnen alleen over bijdragen aan het scheppen van waardige jobs spreken als de rechten van de werknemers voldoende aandacht krijgen.</p> <p>Het is ook belangrijk te ondersteunen en te bepleiten dat zij hun rechten als werknemersdoelgroep opeisen (a) via hun aansluiting bij een vakbond, ziekenfonds, pensioenfonds, arbeidsongevallenverzekering, en (b) door druk uit te oefenen op bedrijven, organisaties, overheden en andere actoren waarmee we samenwerken.</p> <p>Uiteindelijk hoeven we dit allemaal niet alleen te doen. In elk land moet het mogelijk zijn om gespecialiseerde actoren te vinden (ook buiten de actoren van het GSK Waardig Werk) die advies kunnen geven over de nationale wetgeving en de lokale kansen en mogelijkheden. Waarschijnlijk zijn er ook bij die vormingen over werknemersrechten kunnen geven.</p> <p>Tenslotte gaat het bij inzetbaarheidsstrategieën voor duurzame jobs ook over de ontwikkeling van waardige groene jobs. Dit zijn duurzame, kwaliteitsvolle jobs die het milieu respecteren, behouden en eventueel herstellen. Groene jobs zijn een onderdeel van een klimaatbeleid dat industriële vervuiling en milieudumping vermindert.</p>

## DE TWEDE PIJLER: ARBEIDSRECHTEN

<p>Definitie:</p>	<p>De toepassing en de uitbreiding van de arbeidsrechten zoals gedefinieerd in de IAO-verdragen en -aanbevelingen en de nationale arbeidswetten en -voorschriften</p>
<p>Niet-exhaustieve lijst van relevante initiatieven die door <b>Belgische actoren en hun partners</b> kunnen worden opgezet:</p>	<p><b>Als werkgever, ten voordele van de werknemers (m/v) (doelgroepen en eigen personeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toepassen van de nationale arbeidswetgevingen - met schriftelijke contracten, waardige lonen, veilige en gezonde arbeidsvoorwaarden, vakantierechten, werktijden, rust, sociale bescherming;</li> <li>• Ontwikkelen en toepassen van een personeelsbeleid en intern arbeidsreglement dat in overeenstemming is met de nationale arbeidswetgeving en de nationale en sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten;</li> <li>• Respecteren van het recht van werknemers op vrijheid van vereniging;</li> <li>• Bevorderen van niet-discriminatie bij de aanwerving van personeel;</li> <li>• Maatregelen nemen tegen discriminatie en geweld op het werk (zoals de ontwikkeling van een intern beleid of een intern klachtenmechanisme);</li> <li>• Werknemers sensibiliseren om klachten in te dienen bij de arbeidsinspectie of een vakbond in geval van discriminatie en geweld op de werkplek;</li> <li>• Bevorderen van de gezondheid en veiligheid op het werk (en milieubescherming);</li> <li>• Ondersteunen van het opeisen van arbeidsrechten door doelgroepen die actief zijn in de formele, informele en sociale economie;</li> <li>• Opleiding verstrekken rond werknemersrechten voor doelgroepen;</li> <li>• Respecteren van het stakingsrecht van werknemers;</li> <li>• Sensibiliseren van werknemers om lid te worden van een vakbond, ziekenfonds, pensioenfonds en arbeidsongevallenverzekering om hun rechten toe te passen en uit te breiden;</li> <li>• Motiveren van werknemers om deel te nemen aan campagnes en manifestaties voor het respecteren van hun rechten als werknemer;</li> <li>• Samenwerken met gespecialiseerde actoren (zoals vakbonden, ziekenfondsen, NGO's) om bovenstaande punten waar te maken.</li> </ul>
<p>Nota:</p>	<p>De uitbreiding van arbeidsrechten gebeurt voornamelijk via advocacy, lobbying en sociale dialoog - door gespecialiseerde actoren zoals degene die deel uitmaken van het GSK Waardig Werk. Maar bijdragen tot de toepassing van de arbeidsrechten moet gebeuren door alle werkgevers (met inbegrip van de bovengenoemde gespecialiseerde actoren) arbeidsrechten.</p> <p>In het licht van de verschillen tussen de wetten en voorschriften van land tot land en de geldige nationale en sectorale arbeidsovereenkomsten en lokale kansen, wordt de Belgische actoren en hun partners in het Zuiden aangeraden om lokale gespecialiseerde actoren te raadplegen bij het opstellen van het personeelsbeleid en de interne arbeidsreglementen (met inbegrip van thema's als gender, discriminatie, gezondheid en veiligheid, milieubescherming, ...).</p>

## DE DERDE PIJLER: SOCIALE BESCHERMING

Definitie:	De toepassing én uitbreiding van het recht op sociale bescherming voor alle werknemers (m/v)
Niet-exhaustieve lijst van relevante initiatieven die door <b>Belgische actoren en hun partners</b> kunnen worden opgezet:	<p><b>Als werkgever, ten voordele van de werknemers (m/v) (doelgroepen en eigen personeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Toepassen van de nationale sociale wetgeving met betrekking tot de sociale bescherming van werknemers - op vlak van pensioen, gezondheid, zwangerschapsverlof, rusttijd, enz.;</li> <li>• Sensibiliseren en begeleiden van de werknemers voor hun aansluiting bij een vakbond, ziekenfonds, pensioenfonds, arbeidsongevallenverzekering om hun rechten op sociale bescherming toe te passen en uit te breiden;</li> <li>• Aanmoedigen van de medewerkers om solidariteitsfondsen op te richten (met bijvoorbeeld voorzieningen voor financiële tussenkomsten bij begrafenissen);</li> <li>• Motiveren van werknemers om deel te nemen aan campagnes en manifestaties voor de eerbiediging of uitbreiding van hun rechten op het vlak van sociale bescherming - met inbegrip voor een sociale bescherming die ook rekening houdt met milieurisico's (overstromingen, aardbevingen,...);</li> <li>• Samenwerken met gespecialiseerde actoren (zoals vakbonden, ziekenfondsen, NGO's) om bovenstaande punten waar te maken.</li> </ul>
Nota:	De uitbreiding van het recht op sociale bescherming gebeurt voornamelijk via advocacy, lobbying en sociale dialoog - door gespecialiseerde actoren zoals degene die deel uitmaken van het GSK Waardig Werk. Maar alle werkgevers (met inbegrip van de bovengenoemde gespecialiseerde entiteiten) kunnen en moeten bijdragen tot de toepassing van het recht op sociale bescherming ten behoeve van hun werknemers. In het licht van de verschillen tussen de wetten en voorschriften van land tot land en de geldige nationale en sectorale arbeidsovereenkomsten en lokale kansen, wordt de Belgische actoren en hun partners in het Zuiden aangeraden om lokale gespecialiseerde actoren te raadplegen voor kwesties aangaande de toepassing van het recht op sociale bescherming.

## DE VIERDE PIJLER: SOCIALE DIALOOG

<p>Definitie:</p>	<p>Onderhandelingen en regeling van conflicten tussen werknemers en werkgevers op lokaal, regionaal en bedrijfsniveau, alsook op sectoraal niveau, op tripartiet nationaal niveau (met betrokkenheid van de overheid) en op wereldniveau (binnen de IAO). De sociale dialoog is een instrument voor de verdediging en uitbreiding van de arbeidsrechten (met inbegrip van het recht op sociale bescherming). Binnen de sociale dialoog hebben alleen de vakbonden een mandaat om werknemers te vertegenwoordigen in collectieve onderhandelingen op bedrijfs-, sectoraal en op tripartiet nationaal en mondiaal niveau.</p>
<p>Niet-exhaustieve lijst van relevante initiatieven die door <b>Belgische actoren en hun partners</b> kunnen worden opgezet:</p>	<p><b>Als werkgever:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respecteren van de onderhandelingsrechten van individuele of collectieve werknemers ter verbetering van tewerkstellingsvoorwaarden op hun verzoek;</li> <li>• Motiveren van de medewerkers om zich kandidaat te stellen als personeelsafgevaardigde om deel te nemen aan de sociale dialoog binnen het bedrijf of binnen de organisatie;</li> <li>• Respecteren van het recht op vrijheid van vereniging binnen sociale bewegingen;</li> <li>• Motiveren van werknemers om zich aan te sluiten bij de vakbond van hun keuze om de bescherming en de uitbreiding van hun recht op sociale bescherming via de sociale dialoog te bereiken.</li> <li>• Respecteren van het recht van werknemers om deel te nemen aan burgerdialogen;</li> </ul> <p><b>Ten voordele van de werknemers (m/v) (doelgroepen en eigen personeel)</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motiveren van doelgroepen om deel te nemen aan burgerdialoog;</li> <li>• Motiveren van doelgroepen om zich aan te sluiten bij de vakbond van hun keuze om de bescherming en uitbreiding van hun recht op sociale bescherming via de sociale dialoog te bereiken;</li> <li>• Contacten leggen tussen werknemersorganisaties die niet bij een vakbond aangesloten zijn en vakbondsorganisaties voor kwesties waarover met de overheid moet worden onderhandeld;</li> <li>• Netwerking bevorderen van werknemersorganisaties;</li> <li>• Samenwerken met de vakbonden om bovenstaande punten waar te maken.</li> </ul>
<p>Nota:</p>	<p>De sociale dialoog is niet alleen een instrument voor de verdediging en uitbreiding van de arbeidsrechten. De Agenda voor Waardig Werk van de IAO beschouwt dit ook als een doel, aangezien de toepassing en de uitbreiding ervan een grote bijdrage levert aan de democratisering van een land. De vakbonden strijden dus ook voor de uitbreiding van de sociale dialoog.</p> <p>Andere organisaties die gespecialiseerd zijn in Waardig Werk (zoals niet-vakbondsactoren die deel uitmaken van het GSK Waardig Werk) vullen de sociale dialoog aan met de bevordering van de netwerking van werknemersorganisaties buiten de vakbonden om, ten behoeve van de burgerdialoog, het lobbyen en de advocacy bij lokale, regionale, nationale en internationale overheden.</p>