



Internationale
Arbeidsorganisatie



► **Uitdagingen en kansen
om waardig werk te bevorderen in
vijf landen en toeleveringsketens**
Een samenvattend rapport



Copyright © International Labour Organization 2023
First published 2023



This is an open access work distributed under the Creative Commons Attribution 4.0 International License (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>). Users can reuse, share, adapt and build upon the original work, as detailed in the License. The ILO must be clearly credited as the owner of the original work. The use of the emblem of the ILO is not permitted in connection with users' work.

Attribution – The work must be cited as follows: *Uitdagingen en kansen om waardig werk te bevorderen in vijf landen en toeleveringsketens. Een samenvattend rapport*, Geneva: International Labour Office, 2023

Translations – In case of a translation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This translation was not created by the International Labour Organization (ILO) and should not be considered an official ILO translation. The ILO is not responsible for the content or accuracy of this translation.*

Adaptations – In case of an adaptation of this work, the following disclaimer must be added along with the attribution: *This is an adaptation of an original work by the International Labour Organization (ILO). Responsibility for the views and opinions expressed in the adaptation rests solely with the author or authors of the adaptation and are not endorsed by the ILO.*

This CC license does not apply to non-ILO copyright materials included in this publication. If the material is attributed to a third party, the user of such material is solely responsible for clearing the rights with the right holder.

Any dispute arising under this license that cannot be settled amicably shall be referred to arbitration in accordance with the Arbitration Rules of the United Nations Commission on International Trade Law (UNCITRAL). The parties shall be bound by any arbitration award rendered as a result of such arbitration as the final adjudication of such a dispute.

All queries on rights and licensing should be addressed to the ILO Publishing Unit (Rights and Licensing), 1211 Geneva 22, Switzerland, or by email to rights@ilo.org.

ISBN 978-92-2-039494-6 (web PDF)

Also available in English: *Challenges and opportunities to advance decent work in five countries and supply chains: A synthesis report*, ISBN 978-92-2-038668-2 (print), 978-92-2-038669-9 (web PDF).

The designations employed in ILO publications, which are in conformity with United Nations practice, and the presentation of material therein do not imply the expression of any opinion whatsoever on the part of the ILO concerning the legal status of any country, area or territory or of its authorities, or concerning the delimitation of its frontiers.

The responsibility for opinions expressed in signed articles, studies and other contributions rests solely with their authors, and publication does not constitute an endorsement by the ILO of the opinions expressed in them.

Reference to names of firms and commercial products and processes does not imply their endorsement by the ILO, and any failure to mention a particular firm, commercial product or process is not a sign of disapproval.

Information on ILO publications and digital products can be found at: www.ilo.org/publns.

► Voorwoord

De [Internationale Arbeidsorganisatie](#) (IAO) is het gespecialiseerde agentschap van de Verenigde Naties dat is toegewijd aan de bevordering van vrede en sociale rechtvaardigheid. De IAO bevordert kansen voor vrouwen en mannen op waardig en productief werk in een context van vrijheid, gelijkheid, veiligheid en menselijke waardigheid.

De [afdeling Sectoraal Beleid](#) (SECTOR) van de IAO bevordert waardig werk door de tripartiete partijen van de organisatie – overheden, werkgevers en werknemers – te ondersteunen bij het aangrijpen van kansen en aanpakken van uitdagingen in 22 verschillende economische en sociale sectoren op mondiaal, regionaal en nationaal niveau. Met de financiële steun van het [Programma van de Europese Unie voor Werkgelegenheid en Sociale Innovatie](#) (EaSI) hebben SECTOR en het [directoraat-generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie](#) (DG EMPL) het "Sustainable Supply Chains to Build Forward Better" project geïmplementeerd. Dit project maakt gebruik van toeleveringsketens om waardig werk te bevorderen in vijf sectoren in vijf landen: koffie in Colombia, elektronica in Vietnam, visserij in Namibië, rubberen handschoenen in Maleisië en textiel en kleding in Madagaskar.

Dit rapport geeft een samenvatting van de resultaten van verschillende evaluaties en diepgaande onderzoeken naar de uitdagingen en kansen op het vlak van waardig werk in de vijf geselecteerde toeleveringsketens en landen. In een context van snel veranderende gepaste zorgvuldigheidseisen op het vlak van mensenrechten, kunnen deze resultaten worden gebruikt door de leden van de IAO en andere belangrijke actoren in de toeleveringsketen om beleidslijnen en strategieën op te stellen en te verfijnen ter bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen en waardig werk, waarbij de internationale arbeidsnormen worden gerespecteerd.

De resultaten kunnen ook worden gebruikt door ondernemingen wereldwijd om hun gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten uit te voeren en doorlopend te blijven verbeteren in lijn met de Richtlijnen van de Verenigde Naties aangaande het bedrijfsleven en de mensenrechten, de Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de IAO ("de MNO-verklaring") en de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO). Dit omvat ondernemingen die actief zijn op de Europese markt en die zich voorbereiden op - of al bezig zijn met het implementeren van - de toenemende eisen om mensenrechten, internationale arbeidsnormen en milieunormen te respecteren in hun eigen activiteiten en toeleveringsketens.

Dit rapport is het resultaat van de gezamenlijke inzet van medewerkers van SECTOR, de IAO-kantoren die verantwoordelijk zijn voor de vijf betrokken landen en de IAO als geheel. Dit rapport werd opgesteld door Praxis Labs onder toezicht van Kassiyet Tulegenova, Casper N. Edmonds en Alette van Leur. Aanzienlijke technische bijdragen werden geleverd door Adam Greene, Caitlin Helfrich en Waltteri Katajamaki. Dit werk genoot ook de waardevolle inbreng, opmerkingen en sturing door een bredere groep collega's, onder wie Anne-Laure Henry-Gréard, Hue Vu Kim, Thao Nguyen Thi Thanh, Siu Ming Lee, Oliver Mungu Numwa en Paola Campuzano, naast Oisín Murphy van DG EMPL. Mark Johnson heeft het finale rapport geredigeerd.

We zijn de Europese Commissie (EC) en DG EMPL dankbaar voor de genereuze en strategische financiële steun en technische input voor het project en voor dit onderzoeksrapport.

Alette van Leur
Directeur, SECTOR

► Inhoud

	Pagina
► Voorwoord	3
► Inhoud	4
► Afkortingen en acroniemen	6
► 1. Inleiding	7
1.1 Achtergrond	7
1.2 Doel en toepassing	8
1.3 Methodologie en beperkingen	9
1.4 Structuur van het rapport	9
► 2. Toeleveringsketens in een veranderende mondiale context	10
2.1 Demografische verschuivingen	11
2.2 Klimaatverandering	13
2.3 Technologische innovaties	15
2.4 Een nieuw tijdperk van globalisering	17
2.5 Beleidskaders om waardig werk en duurzaamheid te bevorderen	17
2.5.1 Vrijhandelsovereenkomsten	18
2.5.2 Multilaterale instrumenten	19
2.5.3 Uitbreiding van de gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten	21
2.5.4 Multistakeholderinitiatieven en particuliere nalevingsinitiatieven	23
► 3. Bevindingen van de vijf studies naar de toeleveringsketens	25
3.1 Koffie in Colombia	25
3.1.1 De koffieproductieketen	25
3.1.2 Problemen rond waardig werk	26
3.2 Textiel in Madagaskar	26
3.2.1 De textielketen	26
3.2.2 Problemen rond waardig werk	27
3.3 Rubberen handschoenen in Maleisië	28
3.3.1 De toeleveringsketen van rubberen handschoenen	28
3.3.2 Problemen rond waardig werk	29
3.4 Visserij in Namibië	31
3.4.1 De toeleveringsketen van visserijproducten	31
3.4.2 Problemen rond waardig werk	31
3.5 Elektronica in Vietnam	33

3.5.1 De toeleveringsketen van elektronica	33
3.5.2 Problemen rond waardig werk	34
► 4. Bevordering van waardig werk via toeleveringsketens.....	35
4.1 Creëren van werkgelegenheid	35
4.1.1 Het effect van de COVID-19 crisis op werkgelegenheid	37
4.1.2 De gevolgen van klimaatverandering op banen	38
4.2 Sociale bescherming.....	39
4.3 Fundamentele principes en rechten op het werk en internationale arbeidsnormen	40
4.3.1 Vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve arbeidsonderhandeling.....	42
4.3.2 Dwangarbeid	43
4.3.3 Kinderarbeid	43
4.3.4 Uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening	43
4.3.5 Een veilige en gezonde werkomgeving	44
4.4 Sociale dialoog	45

► Afkortingen en acroniemen

ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
AVVN	Algemene Vergadering van de Verenigde Naties
BBP	Bruto binnenlands product
DG EMPL	Directoraat-generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie
EaSI	Programma van de Europese Unie voor Werkgelegenheid en Sociale Innovatie (Programme for Employment and Social Innovation)
EC	Europese Commissie
EU	Europese Unie
DBI	Directe buitenlandse investeringen
FNC	Nationale federatie van Koffietelers van Colombia (Federación Nacional de Cafeteros)
FTA	Vrijhandelsovereenkomst (Free Trade Agreement)
IAC	Internationale Arbeidsconferentie
IAO	Internationale Arbeidsorganisatie
IPCC	Intergouvernementele Werkgroep inzake Klimaatverandering (Intergovernmental Panel on Climate Change)
mkb	Midden- en kleinbedrijf
MNO	Multinationale onderneming
NAFTA	Noord-Amerikaanse Vrijhandelsovereenkomst
NAP	Nationaal Actieplan voor bedrijven en mensenrechten
NDC	Nationaal bepaalde bijdrage (Nationally Determined Contribution)
OESO	Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling
OSH	Veiligheid en gezondheid op het werk (Occupational safety and health)
PBM	Persoonlijke beschermingsmiddelen
R&D	Research and Development
SDG's	Duurzame ontwikkelingsdoelen (Sustainable Development Goals)
SMR	Standard Malaysian Rubber
UNEP	Milieuprogramma van de Verenigde Naties (United Nations Environment Programme)
UNGP's	Richtlijnen van de Verenigde Naties aangaande het bedrijfsleven en mensenrechten (United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights)
USMCA	Vrijhandelsovereenkomst tussen de Verenigde Staten, Mexico en Canada
VN	Verenigde Naties
WGO	Wereldgezondheidsorganisatie

► 1. Inleiding

1.1 Achtergrond

Dit rapport vat de resultaten samen van vijf onderzoeksrapporten over uitdagingen en kansen op het gebied van waardig werk in vijf verschillende toeleveringsketens in vijf landen:



Textiel- en kledingindustrie in Madagaskar



Elektronicaproductie in Vietnam



Koffieproductie in Colombia



Visserij in Namibië



Productie van rubberen handschoenen in Maleisië

Deze studies over toeleveringsketens in vijf landen werden in 2022 en 2023 uitgevoerd door de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) met financiering van het Programma van de Europese Unie (EU) voor Werkgelegenheid en Sociale Innovatie (EaSI) en steun van het directoraat-generaal voor Werkgelegenheid, Sociale Zaken en Inclusie van de Europese Commissie als onderdeel van het [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better](#) project (Kader 1).

► Kader 1: Het Sustainable Supply Chains to Build Forward Better project

Het “Sustainable Supply Chains to Build Forward Better” project werkt vanuit de toeleveringsketens als vertrekpunt om waardig werk te bevorderen in vijf landen.

Het project stelt kennis, tools, beleidsadvies, technische ondersteuning en training ter beschikking aan overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en andere belangrijke actoren in de toeleveringsketen in vijf sectoren in vijf landen: koffie in Colombia, textiel in Madagaskar, rubberen handschoenen in Maleisië, visserij in Namibië en elektronica in Vietnam.

De eerste module spitst zich toe op uitdagingen en kansen voor waardig werk in de vijf geselecteerde landen en toeleveringsketens in het kader van de COVID-19 crisis om het begrip en de kennisbasis van beleidsmakers, sociale partners en andere actoren te vergroten. Er werden twee types onderzoek en analyse uitgevoerd: korte evaluaties (Colombia en Madagaskar) en diepgaande onderzoeken (Maleisië, Namibië en Vietnam).

De tweede module spitst zich toe op de creatie van instrumenten en richtlijnen om te garanderen dat de tripartiete partijen van de IAO en andere belangrijke actoren, beter toegerust zijn om waardig werk te bevorderen in eerlijke, veerkrachtige en duurzame toeleveringsketens.

De derde module spitst zich toe op ondersteuning aan de nationale, sectorale, regionale en mondiale partijen en actoren om beleidslijnen en maatregelen op te stellen en te implementeren ter bevordering van waardig werk in de geselecteerde toeleveringsketens. Dit is één van de eerste projecten van de IAO die expliciet gebruik maakt van toeleveringsketens als strategisch vertrekpunt om waardig werk te bevorderen in geselecteerde sectoren en in de bredere economie van de vijf landen. De nieuwe strategie van de IAO voor waardig werk in toeleveringsketens, die werd aangenomen door de beheersraad van de IAO tijdens de 347e zitting in maart 2023, benadrukt de noodzaak om toeleveringsketens te gebruiken als vertrekpunt voor de behoeften van de tripartiete leden van de IAO.

Bron: [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better-project](#); [ILO strategy on decent work in supply chains](#)

Het doel van de studies in de vijf toeleveringsketens was hetzelfde als de doelstelling van dit samenvattend rapport: de kennis van de tripartiete partijen van de IAO en andere belangrijke actoren in de toeleveringsketen vergroten, om zodoende beleidslijnen en strategieën op te stellen en uit te werken ter bevordering van waardig werk (Kader 2).

► **Kader 2: waardig werk**

Waardig werk betekent werkgelegenheid die productief is, met een eerlijk inkomen, een veilige werkplek en sociale bescherming voor gezinnen, betere vooruitzichten voor persoonlijke ontwikkeling en sociale integratie, vrijheid voor mensen om hun zorgen uit te drukken, zich te organiseren en deel te nemen aan beslissingen die een invloed hebben op hun leven, en gelijke kansen en behandeling van alle vrouwen en mannen.

De Decent Work Agenda omvat vier strategische doelstellingen die zijn opgenomen in de Verklaring van de IAO betreffende sociale rechtvaardigheid voor een billijke globalisering (2008): (i) werkgelegenheid; (ii) sociale bescherming; (iii) fundamentele beginselen en rechten op het werk; en (iv) sociale dialoog, met gendergelijkheid en non-discriminatie als horizontale doelstellingen.

Deze strategische doelstellingen maken integraal deel uit van Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling en meer concrete het duurzame ontwikkelingsdoel (SDG) 8 dat staat voor de bevordering van inclusieve en duurzame economische groei, volledige en productieve werkgelegenheid en waardig werk voor iedereen.

Bron: IAO, waardig werk; IAO Verklaring betreffende sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering; en VN, Duurzaam ontwikkelingsdoel 8.

Dit rapport en de vijf studies naar de toeleveringsketens zijn ook bedoeld voor gebruik door de tripartiete partijen van de IAO, ondernemingen en andere belangrijke actoren in de toeleveringsketens om beter inzicht te krijgen in materiële problemen en risico's van deze ketens in de vijf landen.

Dergelijke informatie is vooral van belang voor ondernemingen die actief zijn op de Europese markt en die zich voorbereiden op - of al bezig zijn met het implementeren van of zich aanpassen aan - de toenemende eisen om mensenrechten, internationale arbeidsnormen en milieunormen te respecteren in hun eigen bedrijfsvoering en toeleveringsketens, onder meer via gepaste zorgvuldigheid.

Het rapport is ook bedoeld voor bedrijven wereldwijd die gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten toepassen in lijn met de [Richtlijnen van de Verenigde Naties aangaande het bedrijfsleven en de mensenrechten](#), de [IAO Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid](#) (de "MNO-verklaring") en de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de OESO.

1.2 Doel en toepassing

Het doel van het rapport is om de kennis te vergroten van de tripartiete partijen van de IAO en andere belangrijke actoren in de toeleveringsketens in de Europese Unie en andere regio's om zodoende beleidslijnen en strategieën op te stellen en uit te werken ter bevordering van waardig werk in mondiale toeleveringsketens.

Het rapport bevat een analyse van toeleveringsketens in een veranderende mondiale context, die gebaseerd werd op een uitgebreide literatuurstudie en samenvattingen van de resultaten en aanbevelingen van de korte evaluaties en diepgaande onderzoeken uitgevoerd in Colombia, Madagaskar, Maleisië, Namibië en Vietnam.

Het doel is om ondersteuning en informatie te bieden voor toekomstige debatten door de tripartiete partijen van de IAO over hoe toeleveringsketens het meest effectief kunnen worden

ingezet als vertrekpunt voor de bevordering van waardig werk voor iedereen, en hoe veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens kunnen worden gerealiseerd.

1.3 Methodologie en beperkingen

Het rapport is gebaseerd op de bevindingen van het onderzoek naar de uitdagingen en kansen op het gebied van waardig werk in de vijf landen en toeleveringsketens. Het onderzoek werd uitgevoerd tijdens de COVID-19 pandemie, waardoor veldwerk bemoeilijkt werd en het contact met belanghebbenden, zoals overheidsvertegenwoordigers, werkgevers en werknemers, beperkt was.

De onderzoeksmethoden gebruikt voor elke toeleveringsketen en elk land waren niet hoofdzakelijk bedoeld om algemeen bruikbare resultaten op te leveren. Hoewel een aantal conclusies en aanbevelingen die verwijzen naar een bepaald land en bepaalde toeleveringsketen relevant kunnen blijken voor andere landen en toeleveringsketens, is het van belang dat deze gecontextualiseerd worden voor wat betreft de toepassing op andere situaties.

Het rapport is ook gebaseerd op een literatuurstudie naar ontwikkelingen en trends in de toeleveringsketens. Dat onderzoek is uitgevoerd om de vijf evaluaties en onderzoeksrapporten naar de kansen en uitdagingen voor waardig werk in de vijf geselecteerde landen en toeleveringsketens in context te plaatsen. Praxis Lab heeft hiervoor middels een database strategie relevante literatuur geïdentificeerd en beoordeeld. Daarnaast werden rapporten van nationale en internationale organisaties geraadpleegd om de kwalitatieve en kwantitatieve resultaten te staven.

Het rapport werd nagelezen door deskundigen van de IAO en de Europese Commissie en hun opmerkingen zijn, waar mogelijk, verwerkt.

1.4 Structuur van het rapport

Hoofdstuk 1 geeft een overzicht van de achtergrond, het doel, het toepassingsgebied, de methodologie en de structuur van het rapport.

Hoofdstuk 2 bespreekt vijf mondiale trends en ontwikkelingen die toeleveringsketens wereldwijd beïnvloeden, zoals demografische verschuivingen, klimaatverandering, technologische innovaties, een nieuw tijdperk van globalisering en veranderende beleidskaders.

Hoofdstuk 3 geeft een kort overzicht van de vijf bestudeerde toeleveringsketens in de vijf bestudeerde landen, met een focus op problemen rond waardig werk en gendergelijkheid.

Hoofdstuk 4 richt zich op de manieren om de vier strategische doelstellingen van de Decent Work Agenda in de toeleveringsketens te bevorderen, onder meer door steun van de IAO aan overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties voor het opzetten van mechanismes voor sociale dialoog.

► 2. Toeleveringsketens in een veranderende mondiale context

Mondiale toeleveringsketens zijn een gemeenschappelijk kenmerk geworden bij investeringen, productie en internationale handel. Ze creëren werkgelegenheid en kansen voor economische en sociale ontwikkeling.¹ Directe buitenlandse investeringen (DBI) en sourcing via mondiale toeleveringsketens kunnen werkgelegenheid creëren en kansen voor werkgevers om te concurreren op de wereldmarkt, toegang te krijgen tot nieuwe technologie en financiering, de productiviteit op te drijven en de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarom hebben de meeste overheden de laatste decennia actief geprobeerd om de internationale handel te bevorderen door tarieven en niet-tarifaire handelsbelemmeringen te beperken.

Mondiale toeleveringsketens hebben bijgedragen aan economische groei, ondernemerschap, de creatie van werkgelegenheid en de vermindering van armoede. Ze kunnen een motor vormen voor ontwikkeling door technologieoverdracht, nieuwe productiepraktijken en waardetoevoeging in de keten, met positieve gevolgen voor de werkgelegenheid. Maar mondiale toeleveringsketens zijn ook complex, divers en gefragmenteerd, en hebben geleid tot tekortkomingen op het vlak van waardig werk, wat op zijn beurt heeft bijgedragen tot het ondermijnen van arbeidsrechten, vooral de vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling.² Dit is met name het geval in landen met een grote informele sector en met weinig opties voor het afdwingen van arbeidsrechten en respect voor fundamentele beginselen en rechten op het werk.

In bepaalde mondiale toeleveringsketens kunnen seizoensgebonden vraag en onstabiele inkoopcontracten ook leiden tot buitensporig en onvoldoende gecompenseerd overwerk, terwijl onzekere vormen van tewerkstelling vaker vrouwen en arbeidsmigranten treffen dan andere groepen. Ook al komt de overgrote meerderheid aan kinder- en dwangarbeid voor in binnenlandse toeleveringsketens, toch is er een niet te verwaarlozen risico op dit soort misbruik in de lagere segmenten van de mondiale toeleveringsketens en in landen waar kinder- en dwangarbeid hardnekkig aanwezig blijven.³ Daarnaast worden arbeidsmigranten en thuiswerkers in veel toeleveringsketens geconfronteerd met verschillende types discriminatie, en zijn ze vaak nauwelijks of niet wettelijk beschermd.⁴

Mondiale en binnenlandse toeleveringsketens veranderen constant. Ze ondergaan momenteel een snelle en grondige herconfiguratie ten gevolge van:

1. demografische verschuivingen
2. klimaatverandering
3. technologische innovaties
4. een nieuw tijdperk van globalisering
5. toenemende en veranderende beleidskaders

Deze kruisende, overlappende en op hoog niveau opererende drijvende krachten zullen de mondiale, regionale en binnenlandse productienetwerken in de volgende jaren vorm blijven

¹ IAO, 2016. *Decent work in global supply chains, Report IV, ILC, 105th Session*.

² ILO, 2016. "Resolution concerning decent work in global supply chains", ILC, 105th Session.

³ Alliantie 8.7, 2019. *Het uitbannen van kinderarbeid, dwangarbeid en mensenhandel in mondiale toeleveringsketens*.

⁴ IAO, 2016. *Waardig werk in mondiale toeleveringsketens*, op.cit.

geven. Dit omvat onder meer de toeleveringsketens voor koffie in Colombia, visserij in Namibië, textiel in Madagaskar, elektronica in Vietnam en rubberen handschoenen in Maleisië.

2.1 Demografische verschuivingen

De Verenigde Naties voorspellen dat de wereldbevolking in 2030 ruim 8,5 miljard mensen zal tellen en de 9,7 miljard zal overschrijden tegen 2050. Meer dan de helft van deze bevolkingsgroei zal plaatsvinden in slechts negen landen, waarvan acht ontwikkelende of opkomende economieën.⁵ Sub-Sahara Afrika zal naar verwachting de grootste bevolkingstoename kennen, met een verdubbeling van de populatie tegen 2050.⁶

In lage- en middeninkomenslanden, zoals Colombia, Madagaskar en Namibië, dragen de banen die in en door mondiale toeleveringsketens worden gegenereerd bij aan de aanpak van de hoge jeugdwerkloosheid. In deze en andere landen bieden banen als koffieplukker, in een textielbedrijf of visverwerkend bedrijf kansen aan jongeren en vrouwen om zich uit de armoede te werken.

Naarmate de wereldbevolking toeneemt, wordt verwacht dat de mondiale middenklasse ook zal toenemen, van zo'n 3,2 miljard in 2018 tot 5,4 miljard in 2030. Dit suggereert dat er nog tientallen jaren een toenemende mondiale vraag zal zijn naar goederen en grondstoffen geproduceerd in Colombia, Namibië, Madagaskar, Vietnam en Maleisië. Maar de vraag naar goederen en diensten zal in toenemende mate verschuiven van Europa en Noord-Amerika naar Azië en andere regio's met groeiende bevolkingsaantallen, economieën en middenklassen.

Ondertussen zal de arbeidsmigratie naar verwachting blijven toenemen als reactie op het gebrek aan werkgelegenheid in rurale gebieden, de toenemende ongelijkheid binnen en tussen landen en door klimaatverandering. In deze context is gebleken dat vrouwen, jongeren en interne en externe migranten die tewerkgesteld zijn in laaggeschoolde banen in de exportindustrie een hoger risico lopen op slechte arbeidsomstandigheden en schending van hun rechten. De vijf studies naar de toeleveringsketens bevestigen dat arbeidsmigranten kwetsbaarder zijn voor oneerlijke wervingspraktijken en meer risico lopen op dwangarbeid dan niet-migrerende werknemers, vooral bij de koffieproductie in Colombia, de productie van rubberen handschoenen in Maleisië en de visserij in Namibië.

De vijf studies naar de toeleveringsketens tonen eveneens aan dat de initiële impact van de COVID-19 crisis op werkgevers en werknemers aanzienlijk was wat betreft mensenlevens, inkomens en bestaanszekerheid (Kader 3). Uitzondering was de productie van rubberen handschoenen in Maleisië, waar de vraag piekte tijdens de pandemie en het productievolume steeg met 85 procent in 2020, en met nog eens 33,3 procent in 2021. Gezien het feit dat Maleisië marktleider is op het vlak van de productie van medische handschoenen, zal dat mogelijk ook het geval zijn bij eventuele toekomstige uitbraken van COVID-19 of andere pandemieën.

⁵ In dalende volgorde van verwachte bevolkingstoename, zijn de negen landen: India, Nigeria, Pakistan, Democratische Republiek Congo, Ethiopië, Verenigde Republiek Tanzania, Indonesië, Egypte en de Verenigde Staten van Amerika.

⁶ Verenigde Naties, 2019. *World Population Prospects 2019: Highlights*.

► **Kader 3: De COVID-19 crisis en de IAO**

De COVID-19 pandemie heeft aan miljoenen mensen het leven gekost. Volgens de Wereldgezondheidsorganisatie (WGO) was de oversterfte minstens 3 miljoen mensen in 2020.

De daaruit voortvloeiende economische crisis heeft verregaande gevolgen gehad op economieën, ondernemingen en werknemers, doordat de ziekte en de volksgezondheidsmaatregelen om de verspreiding van het virus tegen te gaan, geleid hebben tot een wijdverspreid verlies van banen. De pandemie heeft de wereldwijde economische groei naar schatting met ongeveer 3 procent verminderd. De pandemie bracht ook tekortkomingen aan het licht met betrekking tot het garanderen van basisrechten op het werk en leidde tot een discussie over de definitie van essentiële en niet-essentiële beroepen en diensten.

Ook al was er een grote variatie binnen regio's en landen wat betreft de besmettingsgraad en het dodental, iedereen heeft een prijs betaald van de hogere werkloosheid en toegenomen onzekerheid. In het beginstadium van de pandemie voorspelde de IAO een verlies van 25 miljoen banen wereldwijd. Uiteindelijk zijn er in 2020 alleen al naar schatting 114 miljoen banen verloren gegaan, waarbij de meest achtergestelde landen, samenlevingen en mensen onevenredig zwaar werden getroffen.

Door het verlies van werkgelegenheid als gevolg van de verminderde vraag en de beperkte bewegingsvrijheid kwamen meer mensen in armoede terecht. Faillissementen en verloren werkuren leidden niet alleen tot hogere werkloosheidscijfers, maar ook tot onderbezetting, inactiviteit en informaliteit, naast uitdagingen voor veiligheid en gezondheid op het werk (OSH) en andere fundamentele rechten op het werk. Een hele generatie jongeren wereldwijd ervoer ongekende verstoringen van hun onderwijs, opleiding en tewerkstelling.

Grenssluitingen en lockdowns om de pandemie te beperken verhinderden het verkeer van goederen en middelen en veroorzaakte zware verstoringen van de internationale handel en toeleveringsketens. Dit had verstrekende gevolgen voor overheden, werkgevers en werknemers en verergerde de armoede en de economische, sociale en genderongelijkheid. De kwetsbaarheid van mondiale toeleveringsketens, en onze afhankelijkheid ervan, werd nog duidelijker toen het Suezkanaal, tijdens de COVID-19 crisis, tijdelijk geblokkeerd werd door een containerschip. De economische impact van dit incident werd geschat op miljarden dollars per dag, waardoor de jaarlijkse groei van de wereldhandel met wel een half procentpunt afnam.

Naarmate de pandemie vorderde, leidde de grotere vaccinatiegraad tot minder bedrijfssluitingen. Maar in veel lage- en middeninkomenslanden verhinderden fiscale beperkingen en een trage vaccinatiegraad het herstel. Door variaties in de respons en financiële steun in diverse landen konden niet alle werknemers en bedrijven in gelijke mate profiteren. De relatieve omvang van fiscale stimulansen tegenover het aantal werkuren dat verloren was gegaan, lag veel lager in ontwikkelingslanden, terwijl de toegang tot vaccins en adequate gezondheidszorg zeer ongelijk was.

Vrouwen, kinderen en arbeidsmigranten werden het hardst getroffen door de pandemie en de hiermee samenhangende problemen, waardoor de wijdverbreide ontoereikendheid van de sociale bescherming, de beperkte sociale dialoog en schending van rechten op het werk in veel landen, vooral landen met veel armoede en informaliteit, duidelijk werden belicht. Genderongelijkheid werd verergerd door de impact van de pandemie op werk voor vrouwen, omdat het netto baanverlies bij vrouwen in veel regio's hoger lag dan hun werkaandeel. Omdat vrouwen wereldwijd een groot aandeel van informeel werk voor hun rekening nemen, werden vooral zij getroffen door het verlies van informele banen. Daarnaast verloopt het herstel van de werkgelegenheid relatief traag voor vrouwen, omdat veel vrouwen in ontwikkelingslanden afhankelijk zijn van werk dat al dan niet rechtstreeks gekoppeld is aan toeleveringsketens. Daarnaast steeg het huishoudelijk werk voor vrouwen doordat mannen niet naar het werk konden tijdens de lockdowns, en kinderen niet naar school. Omdat de meerderheid van zorgverleners en leerkrachten wereldwijd uit vrouwen bestaat, werden ze extra belast tijdens de pandemie, door de hoge werkdruk in gevaarlijke omstandigheden en veelal zonder dat ze hiervoor een gepaste vergoeding kregen.

Vóór de pandemie werkten naar schatting 160 miljoen kinderen (63 miljoen meisjes en 97 miljoen jongens) in kinderarbeid, vooral in de landbouw en de binnenlandse toeleveringsketens. Bijna de helft daarvan voerde gevaarlijk werk uit. Door de stijgende armoede en langdurige sluiting van de scholen tijdens de pandemie nam het aantal kinderen dat gevaar loopt toe. De sociale bescherming geboden wegens COVID-19 was tijdelijk, vaak ontoereikend en onvoldoende afgestemd op de behoeften van kinderen en gendervraagstukken.

Tijdens de COVID-19 crisis kwamen de tripartiete partijen van de IAO samen om de impact van de pandemie op de arbeidswereld te bespreken. Tijdens de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) in juni 2021 hebben de tripartiete leden van de IAO de Wereldwijde oproep tot actie voor een inclusief, duurzaam, veerkrachtig en een op de mens gericht herstel na de COVID-19 crisis aangenomen. In deze oproep tot actie hebben de leden van de IAO toegezegd om meer veerkrachtige toeleveringsketens te bevorderen, ondersteund door duurzame internationale handel en investeringen die bijdragen aan:

- (i) waardig werk;
- (ii) de duurzaamheid van ondernemingen in de toeleveringsketen, waaronder het midden- en kleinbedrijf (mkb);
- (iii) ecologische duurzaamheid; en
- (iv) het beschermen en respecteren van de mensenrechten overeenkomstig de drie pijlers van de VN-richtsnoeren inzake het bedrijfsleven en mensenrechten en de Tripartiete beginselverklaring van de IAO betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid.

Bron: IAO, 2022. "ILO Monitor on the world of work", negende editie; IAO, 2021. IAO Wereldwijde oproep tot actie voor een inclusief, duurzaam, veerkrachtig en op de mens gericht herstel na de COVID-19 crisis, IAC, 109e zitting.

De studies naar de toeleveringsketens in de vijf landen tonen ook aan dat veel sectoren verder gegroeid zijn tijdens en in de nasleep van de pandemie. Dit is vooral het geval wat betreft elektronica in Vietnam, visserij in Namibië en koffie in Colombia (zie Hoofdstuk 3).

Ten gevolge van de constant groeiende vraag wereldwijd en gezien de ervaring tijdens de COVID-19 crisis, maken veel overheden, werkgevers en werknemers zich meer en meer zorgen over de bevoorradingszekerheid. In veel landen zijn discussies over de noodzaak om toeleveringsketens inclusiever en duurzamer te maken, nu ook steeds vaker gericht op het vergroten van de veerkracht van toeleveringsketens.

2.2 Klimaatverandering

In juli 2022 verklaarde de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (AVVN) dat toegang tot een schone, gezonde en duurzame omgeving een universeel mensenrecht is.⁷

In dit licht geeft het 2021 Emissions Gap Report van het Milieuprogramma van de Verenigde Naties (UNEP) aan dat er, ondanks alle inspanningen, 66 procent kans is op een stijging van de wereldtemperatuur met 2,7°C tegen het einde van deze eeuw.⁸ Dit is bijna het dubbele van de limiet van 1,5°C die de ondertekenaars van het Akkoord van Parijs (2015) nastreven.

In een recent rapport⁹ concludeerde de Intergouvernementele Werkgroep inzake Klimaatverandering (IPCC) dat de opwarming van de aarde steeds complexer en moeilijker te beheersen wordt. Dit zal diepgaande en langdurige effecten hebben op alle ecosystemen en de maatschappij. Klimaatverandering zal een negatieve impact blijven hebben op de

⁷ Verenigde Naties. "UN General Assembly declares access to clean and healthy environment a universal human right", *UN News*, 28 juli 2022.

⁸ Milieuagentschap van de Verenigde Naties (UNEP), 2021. *Emissions Gap Report 2021*.

⁹ Intergouvernementele werkgroep inzake klimaatverandering (IPCC), 2023. *Climate Change 2023: AR6 Synthesis Report*.

beschikbaarheid van water, de teelt van gewassen, de gezondheid en productiviteit van dieren en vee, de opbrengst van de visserij en de aquacultuurproductie, ook in Colombia en Namibië. Het zal ook negatieve gevolgen hebben voor menselijke gezondheid en welzijn, vooral op het vlak van besmettelijke ziektes, thermische belasting, ondervoeding, voedsel- en waterzekerheid, en geestelijke gezondheid. Daarnaast zullen extremere weersomstandigheden leiden tot meer binnenlandse overstromingen, stormschade aan kuststreken en schade aan infrastructuur en belangrijke economische sectoren, zoals de textielindustrie in Madagaskar en de elektronicasector in Vietnam.

Klimaatverandering zal daarom de manier veranderen waarop de mensheid consumeert, produceert, leeft en werkt. Arbeidsomstandigheden verslechteren door klimaatverandering, onder meer ten gevolge van verhoogde blootstelling van werknemers aan thermische belasting en luchtvervuiling.¹⁰ Een studie van de IAO schat dat de voorziene stijging van de wereldtemperatuur ertoe zal leiden dat tegen 2030 ruim 2 procent van alle werkuren te heet zullen zijn om te werken.¹¹ De vijf studies van de toeleveringsketens constateren nu al dat thermische belasting een wezenlijk risico vormt voor de veiligheid en gezondheid op het werk in bepaalde segmenten van de koffieteelt in Colombia, de visserij in Namibië, de textielindustrie in Madagaskar en de elektronicaproductie in Vietnam.

Als onderdeel van hun belofte om de doelstellingen van het Akkoord van Parijs te halen, ontwikkelen de lidstaten van de IAO-beleidslijnen en ondernemen ze actie om klimaatverandering te beperken en zich aan te passen aan de opwarming van de aarde. Dit omvat nationaal vastgestelde bijdragen (Kader 4) en duurzame sectorale en industriële beleidslijnen, naast inspanningen om bepaalde toeleveringsketens koolstofvrij te maken. Als reactie op dit beleid en de veranderende consumentenvoorkeuren, investeren ondernemingen meer in nieuwe technologieën en bedrijfsmodellen die de uitstoot van broeikasgassen beperken en efficiënter gebruik van grondstoffen garanderen. Hieronder valt ook de toenemende keuze om materialen te hergebruiken en te recycleren, wat belangrijke onderdelen zijn van de circulaire economie.

► Kader 4. Nationaal bepaalde bijdragen

Het belangrijkste instrument en vernieuwing in het Akkoord van Parijs is de introductie van niet-bindende nationale plannen om klimaatverandering tegen te gaan. Deze nationaal bepaalde bijdragen (NDC's) zijn de belangrijkste beleidsmaatregel geworden om klimaatverandering tegen te gaan. Meer dan 100 landen hebben hun eerste NDC's geactualiseerd of nieuwe NDC's aangenomen, en een toenemend aantal heeft specifieke netto-nulbeloften, langetermijnstrategieën en wetten opgesteld.

NDC's omvatten ook steeds meer maatregelen die een transitie naar duurzame economieën en samenlevingen garandeert. Maar de integratie van de vier strategische doelstellingen van de Decent Work Agenda en de negen belangrijkste beleidslijnen van de IAO Richtlijnen voor een rechtvaardige transitie naar ecologisch duurzame economieën en samenlevingen voor iedereen, verloopt niet gelijkmatig. Meldingen van werkgevers- en werknemersorganisaties dat ze vaak niet betrokken worden bij de formulering en implementatie van de NDC's zijn bijzonder zorgwekkend.

Bron: IAO, 2023. *Achieving a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all*, Rapport VI, IAC, 111^e zitting (aangekondigd).

Samen met het stijgende risico op verstoring van de toeleveringsketens en zorgen omtrent de bevoorradingszekerheid, de toenemende automatisering van productie en de geopolitieke onrust (zie paragrafen 2.3 en 2.4 hieronder), leidt de noodzaak om toeleveringsketens koolstofvrij

¹⁰ IAO, 2019. *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 Years of Experience*.

¹¹ IAO, 2018. *World Employment and Social Outlook 2018: Greening with Jobs*.

te maken ertoe dat veel multinationale ondernemingen en inkopers op zoek gaan naar opties om de productie te 'reshoren' of 'nearshoren'. Dit kan een negatief effect hebben op de werkgevers en werknemers in de vijf bestudeerde toeleveringsketens en onderstreept het belang dat de transitie naar ecologisch duurzame economieën en toeleveringsketens adequaat wordt ondersteund, veel banen creëert en rechtvaardig verloopt (Kader 5).

► Kader 5 IAO Richtlijnen voor een rechtvaardige transitie

Het Akkoord van Parijs bevestigt "de noodzaak van een rechtvaardige transitie van de beroepsbevolking en de creatie van waardig werk en kwalitatieve banen in overeenstemming met de nationaal vastgelegde ontwikkelingsprioriteiten".

Een rechtvaardige transitie bestaat uit de bevordering van een groene economie op een manier die zo eerlijk en inclusief mogelijk is voor alle betrokkenen, door waardige werkgelegenheid te creëren en niemand achter te stellen. Een rechtvaardige transitie houdt in dat de sociale en economische kansen voor klimaat- en milieumaatregelen maximaal zijn, terwijl eventuele uitdagingen beperkt blijven en zorgvuldig beheerd worden, onder meer door doeltreffende sociale dialoog en betrokkenheid van belanghebbenden, en respect voor de fundamentele beginselen en rechten op het werk.

In de context van de IAO vertegenwoordigen de IAO Richtlijnen voor een rechtvaardige transitie naar ecologisch duurzame economieën en samenlevingen voor iedereen (2015) een uitgebreid actiekader. Ze bepalen de beleidslijnen die landen kunnen gebruiken om hun beloften voor klimaatverandering na te komen, terwijl ze het belang van coherentie van het beleid en een doeltreffende sociale dialoog en tripartisme onderstrepen. Ze omvatten beleidslijnen op het vlak van macro-economie en groei, de arbeidsmarkt, industrieën en sectoren, ondernemingen en beleidslijnen inzake de ontwikkeling van vaardigheden, rechten, sociale bescherming en veiligheid en gezondheid op het werk.

Bron: IAO, 2015. "Richtlijnen voor een rechtvaardige overgang naar ecologisch duurzame economieën en samenlevingen voor iedereen".

2.3 Technologische innovaties

Technologische innovaties, of het nu digitalisering, automatisering, nieuwe materialen of nieuwe producten betreft, transformeren in hoog tempo mondiale en lokale toeleveringsketens.

Technologische innovaties hebben geleid tot de opkomst van toeleveringsketens die in toenemende mate complex en gefragmenteerd zijn en die de handels- en marktbarrières hebben verlaagd door specialisatie en comparatieve voordelen. Echter beschikken producenten vaak niet over de capaciteit om een volledig afgewerkt product te maken. Digitalisering is een cruciaal element in de ontwikkeling van de 'just-in-time'-aanpak van het beheer van de toeleveringsketen dat bestellingen voor grondstoffen bij leveranciers afstemt op de productieplanning. Het is ook de drijvende kracht achter de snelle uitbreiding van de levering van diensten in binnen- en buitenland.

Studies van de IAO hebben de aandacht gevestigd op het potentieel van digitalisering, robotica en automatisering om verstoringen van toeleveringsketens te creëren op het vlak van werkgelegenheid en productie, zoals in de automobiel-, elektronica- en textiel-, kleding- en schoenentoeleveringsketens in de ASEAN-regio.¹² Een recentere publicatie van de IAO neemt een voorzichtiger standpunt in. Terwijl het erkent dat nieuwe technologieën veel mogelijke voordelen hebben, zoals gestroomlijnde just-in-time productie, minder voorraad en afval, lagere

¹² IAO, 2016. *ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation*, Bureau for Employers' Activities, Working Paper No. 9.

transportkosten en kortere levertijden, betere productkwaliteit, een lager reputatierisico en verbeterd merkimago, benoemt deze studie dat afgewacht dient te worden of technologieën het concurrentievoordeel van ontwikkelingslanden met lagere arbeids- en productiekosten zal overtreffen.¹³

De conclusies voortkomende uit de vijf studies naar toeleveringsketens zijn uiteenlopend en bieden nieuwe perspectieven voor wereldwijde debatten rond de zogenaamde Vierde Industriële Revolutie en de impact ervan op de creatie, transformatie en destructie van banen. Zo worden koffieoogstmachines in veel landen gebruikt om koffiebonen te oogsten. Maar de meeste Colombiaanse boeren plukken de bonen met de hand doordat de plantages klein zijn en het terrein veelal moeilijk begaanbaar is. Ze behouden zo ook de kwaliteit van hun bonen, die niet allemaal tegelijk rijp zijn. Tevens zijn bestaande technologieën voor de automatisering van de productie van textiel en kleding, zoals lasersnijders en geautomatiseerde naaimachines nog niet geïntroduceerd in Madagaskar waar de loonkosten het laagste zijn van heel Afrika. Daartegenover staat een toenemende digitalisering en robotisering bij de productie van elektronica in Vietnam en rubberen handschoenen in Maleisië, deels als reactie op personeelsgebrek, maar ook door de complexiteit van de producten en gerichte investeringen om de productiviteit te verhogen.

Over het algemeen verschilt de introductie van de digitalisering aanzienlijk tussen verschillende landen en toeleveringsketens, afhankelijk van de binnenlandse arbeidsmarkt en de structuur van de sector, evenals demografie, lonen, regelgevingen, belastingregimes, consumentenvoorkeuren en vele andere factoren. Ook al blijven veel kansen om te profiteren van de voordelen van nieuwe en geavanceerde technologieën onbenut, er zijn nog geen tekenen van negatieve invloed op de werkgelegenheid door digitalisering of automatisering in de vijf bestudeerde toeleveringsketens en landen.

In dit licht roept de centenaire Verklaring van de IAO over de toekomst van werk (2019) overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties in alle landen op om te garanderen dat "diverse vormen van arbeidsregelingen, productie- en bedrijfsmodellen, ook in binnenlandse en mondiale toeleveringsketens als hefboom voor sociale en economische vooruitgang fungeren, waardig werk bieden en bevorderlijk zijn voor volledige, productieve en vrij gekozen tewerkstelling" (Kader 6).

► Kader 6. De centenaire Verklaring van de IAO over de toekomst van werk

De centenaire Verklaring van de IAO over de toekomst van werk werd aangenomen door de Internationale Arbeidsconferentie in 2019, het jaar waarin de IAO zijn honderdjarig bestaan vierde. De Verklaring roept alle lidstaten op om ervoor te zorgen dat iedereen profiteert van de veranderende werkomgeving. De "mensgerichte aanpak" legt de nadruk op drie actiegebieden:

- meer investeren in de vaardigheden van de mensen
- meer investeren in arbeidsinstanties
- meer investeren in waardig en duurzaam werk

Deze actiegebieden geven de belangrijkste aanbevelingen weer van het rapport van de Mondiale commissie over de toekomst van werk, gepubliceerd in januari 2019.

Bron: IAO, 2019. [Centenaire Verklaring van de IAO over de toekomst van werk](#), IAC, 108^e zitting; IAO, 2019. [Work for a Brighter Future: Report of the Global Commission on the Future of Work](#).

¹³ Barcia de Mattos, F., et al., 2020. [Robotics and Reshoring: Employment implications for developing countries](#), IAO.

2.4 Een nieuw tijdperk van globalisering

Goed functionerende mondiale toeleveringsketens rekenen op de beschikbaarheid van arbeidskrachten, grondstoffen en logistiek, die variëren in ruimte en tijd en beïnvloed worden door geopolitieke en macro-economische trends en ontwikkelingen. De laatste decennia was er een langetermijntrend naar regionale en kortere toeleveringsketens. Naarmate de wereld een nieuw tijdperk van globalisering ingaat, dat gekenmerkt wordt door nationalisme, geopolitieke onrust, oorlog en handelsconflicten, blijven mondiale en lokale toeleveringsketens zich ontwikkelen als reactie op crises en externe schokken.

Op het moment van schrijven is de toegenomen mondiale vraag, in de nasleep van de COVID-19 pandemie en hieraan gekoppelde leveringsproblemen, ook nog vergroot door de agressie van de Russische Federatie tegen Oekraïne¹⁴, met een stijging van energie- en voedselprijzen wereldwijd tot gevolg. Stijgende grondstofprijzen en hoge inflatie hebben op hun beurt een impact op marktkansen, bestaansmiddelen en voedselzekerheid, en hebben de vooruitgang op het vlak van de tegengaan van armoede en honger in Colombia, Madagaskar, Namibië en veel andere ontwikkelingslanden en opkomende markten ondermijnd.¹⁵

Ondertussen hebben veel landen een negatieve impact ondervonden van de handelsoorlog tussen de Verenigde Staten en China en door het stijgende protectionisme dat een gevolg is van de pandemie. Vietnam is een opmerkelijke uitzondering op deze trend. Buitenlandse directe investeringen in de elektronicasector van het land zijn gestegen als gevolg van de "China plus één"-diversificatiestrategie voor de toeleveringsketen van veel elektronicamerken.

Veel experts verwachten dat verstoringen van de toeleveringsketens veroorzaakt door conflicten en handelsgeschillen in de toekomst vaker zullen voorvallen en onvoorspelbaarder zullen zijn. Ze benadrukken daarom het belang van onafhankelijkheid van externe hulpbronnen om in de basisbehoeften te kunnen voorzien. Naast de regionalisering van toeleveringsketens, wat bij handelsconflicten en ten tijden van geopolitieke onrust belangrijk is gebleken, moedigen veel overheden 'reshoring', 'nearshoring' of zogenaamd 'friendshoring' aan. Tegelijkertijd verschuiven toonaangevende multinationale ondernemingen hun aanpak van "just-in-time" naar "just-in-case" bij het beheer van toeleveringsketens en het garanderen van de continuïteit van goederen in een steeds volatielere wereld.

2.5 Beleidskaders om waardig werk en duurzaamheid te bevorderen

Naarmate toeleveringsketens complexer worden, valt het toezicht op grondstoffen, producten en diensten die grens- en sectoroverschrijdend zijn, onder meerdere, vaak complexe, jurisdicties. Dit biedt niet alleen uitdagingen, maar ook kansen op het vlak van milieubescherming, mensenrechten en arbeidsrechten.

Als reactie op deze uitdagingen en kansen hebben de 187 lidstaten van de IAO verschillende beleidslijnen, strategieën, acties en programma's opgesteld en uitgevoerd om te garanderen dat economische ontwikkeling en waardig werk in mondiale toeleveringsketens, inclusief het respect voor internationale arbeidsnormen, hand in hand gaan:

¹⁴ IAO, 2022. [Resolution concerning the Russian Federation's aggression against Ukraine from the perspective of the mandate of the International Labour Organization](#). Governing Body, 344th Session.

¹⁵ Wereldbank, 2023. [Global Economic Prospects: januari 2023](#).

- 1) Veel lidstaten hebben actie ondernomen om bestuurlijke tekortkomingen te verminderen door nieuwe wetten op te stellen en bestaande wetten te herzien, en door nationale arbeidsadministratie en arbeidsinspectie te versterken. Ze hebben ook gewerkt via de IAO en andere internationale en multilaterale organisaties en regionale groepen aan de integratie van arbeidsbepalingen in handelsovereenkomsten, overheidsinkoop en aanbestedingen. Andere interventies zijn wetgeving inzake duurzaam en maatschappelijk verantwoord ondernemen in de toeleveringsketens, waarbij soms een grensoverschrijdende regulering van toeleveringsketens is voorzien.
- 2) Particuliere nalevingsinitiatieven om maatschappelijk verantwoord ondernemen en respect voor mensenrechten en arbeidsrechten te bevorderen werden op hun beurt opgezet door individuele bedrijven en sectorbrede multistakeholdergroeperingen. Deze initiatieven hebben zich gericht op landen en toeleveringsketens met bestuurlijke problemen en tekortkomingen wat betreft implementatie. Ze maakten gebruik van diverse strategieën zoals gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten, audits en rapportage, klachtenmechanismen, capaciteitsopbouw en het delen van best practices en peer-to-peer learning.

In dit licht geeft de aannahme van de resolutie over waardig werk in mondiale toeleveringsketens door de Internationale Arbeidsconferentie (IAC) in 2016 duidelijk aan dat overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties, en bedrijven verschillende maar complementaire verantwoordelijkheden hebben voor het bevorderen van waardig werk in mondiale toeleveringsketens:

- 1) Overheden zijn verplicht om nationale wet- en regelgevingen uit te vaardigen, te implementeren en te handhaven, en om te garanderen dat de fundamentele beginselen en rechten op het werk en geratificeerde internationale arbeidsverdragen alle werknemers beschermen.
- 2) Bedrijven moeten alle geldende wetgeving naleven en zijn verantwoordelijk voor het respecteren van mensenrechten en arbeidsrechten in hun toeleveringsketens, volgens de VN-richtlijnen.¹⁶

Het wet- en regelgevend kader en beleid die de mondiale toeleveringsketens regelen, zijn door de tijd heen geëvolueerd en zullen dat blijven doen. Voor dit rapport kunnen ze als volgt worden samengevat:

- 1) vrijhandelsovereenkomsten
- 2) multilaterale instrumenten
- 3) de uitbreiding van verplichtingen voor gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten
- 4) multistakeholder- en particuliere nalevingsinitiatieven

2.5.1 Vrijhandelsovereenkomsten

Sinds de jaren 90 nemen regionale integratieprocessen en vrijhandelsovereenkomsten (FTA's) steeds meer bepalingen op over arbeid. Dergelijke bepalingen zijn nu de norm geworden in FTA's ondertekend door Canada, de Europese Unie en de Verenigde Staten. Ze vermelden minimale verplichtingen voor de bescherming van mensenrechten op het werk en verwijzen naar specifieke internationale arbeidsnormen of -instrumenten die door de IAO zijn aangenomen. Ze voorzien ook in mechanismen voor conflictbemiddeling, arbeidssamenwerking of -advies.

¹⁶ IAO, 2016. [Resolution concerning decent work in global supply chains](#), op. cit., para. 15.

FTA's van de Europese Unie nemen al sinds 2011 speciale hoofdstukken op over handel en duurzame ontwikkeling. Deze werden versterkt in 2022 door het plan van de Europese Commissie om de effectiviteit van EU-handelsovereenkomsten te vergroten wat betreft de bescherming van het milieu en arbeidsrechten. Onder dit plan valt een resultaatgerichte en prioriteitsgestuurde verbintenis met partnerlanden, meer ondersteuning voor en participatie van de maatschappij, en een sterkere focus op implementatie en handhaving. Eén voorbeeld is de Brede Economische en Handelsovereenkomst (Comprehensive Economic and Trade Agreement, CETA) tussen Canada en de EU, die zijn partijen verplicht om de minimumnormen na te leven uit de Verklaring van de IAO inzake fundamentele beginselen en rechten op het werk (1998), en die ook milieumaatregelen bevat.¹⁷

De Verenigde Staten-Mexico-Canada Overeenkomst (USMCA) werd van kracht op 1 juli 2020. Het is op vele vlakken vergelijkbaar met en vervangt de Noord-Amerikaanse Vrijhandelsovereenkomst (North America Free Trade Agreement, NAFTA). Maar de arbeidsbepalingen van de USMCA zijn niet langer bijkomende verdragen, zoals het geval was binnen NAFTA, maar integrale hoofdstukken van de overeenkomst, met bijkomende bepalingen die onderworpen zijn aan handhaving en procedures voor geschillenbeslechting.¹⁸

Colombia, Madagaskar, Maleisië, Namibië en Vietnam hebben allemaal FTA's ondertekend met Canada, de Europese Unie of de Verenigde Staten. Hieronder vallen bilaterale FTA's, zoals de Canada-Colombia Free Trade Agreement, die van kracht werd in 2011, en FTA's met meerdere partijen, zoals de African Growth and Opportunity Act (AGOA), waaronder Madagaskar en Namibië tot 2025 in aanmerking komen voor belastingvrije behandeling van bepaalde producten in de Verenigde Staten.

De Europese Unie en haar lidstaten hebben een handelsovereenkomst gesloten met Colombia, Peru en Ecuador; een economische samenwerkingsovereenkomst met Madagaskar en andere landen in Oost- en Zuidelijk Afrika; een economische samenwerkingsovereenkomst met Namibië en andere landen van de Southern Africa Development Community (SADC) en een vrijhandelsovereenkomst met Vietnam. De twee economische samenwerkingsovereenkomsten zijn nog niet geratificeerd door alle partijen, maar worden voorlopig toegepast. Onderhandelingen voor een FTA met Maleisië werden opgestart in 2010, maar zijn sinds 2012 gepauzeerd.

2.5.2 Multilaterale instrumenten

De belangrijkste multilaterale instrumenten om inbreuken op de mensenrechten in de bedrijfsvoering en in toeleveringsketens te voorkomen en aan te pakken, zijn de:

- 1) [Richtlijnen van de Verenigde Naties aangaande het bedrijfsleven en de mensenrechten](#) (UNGP's)
- 2) [Tripartiete Beginself verklaring van de IAO betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid](#) (MNO-verklaring)
- 3) [Richtlijnen van de OESO voor multinationale ondernemingen](#) (OESO MNO-richtlijnen)

Deze instrumenten zijn aan elkaar gekoppeld en bieden een uitgebreid kader voor staten en bedrijven om de negatieve impact van het bedrijfsleven op mensenrechten aan te pakken, inclusief de fundamentele beginselen en rechten op het werk.

¹⁷ Bartels, L., 2017. "Human Rights, Labour Standards, and Environmental Standards in CETA", University of Cambridge Faculty of Law Research Paper No. 13/2017.

¹⁸ Congressional Research Service, 2021. "Worker Rights Provisions and U.S. Trade Policy", R46842.

De UNGP's omvatten drie pijlers die voor het eerst werden voorgesteld in het "Protect, Respect and Remedy" Framework van de Verenigde Naties (2008):

- 1) De verplichting van de staat om bescherming te bieden tegen mensenrechtenschendingen door derden, inclusief bedrijven, aan de hand van beleid, regelgeving en rechtspraak
- 2) De maatschappelijke verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren, wat betekent dat bedrijven met gepaste zorgvuldigheid moeten handelen om schending van de rechten van anderen te voorkomen en negatieve gevolgen op de mensenrechten waarbij ze betrokken zijn aan te pakken
- 3) De noodzaak voor betere toegang tot remediëring voor slachtoffers, zowel gerechtelijk als niet-gerechtelijk.

De Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties heeft de UNGP's unaniem aangenomen in juni 2011. Ze zijn van toepassing op alle lidstaten en bedrijven, ongeacht hun omvang, sector, locatie, eigendom of structuur.

In 2014 heeft de Mensenrechtenraad alle lidstaten opgeroepen om een Nationaal Actieplan inzake het bedrijfsleven en de mensenrechten (NAP) op te stellen om de implementatie van de UNGP's te ondersteunen. Dertig landen hebben ofwel een NAP opgesteld of een hoofdstuk over het bedrijfsleven en mensenrechten opgenomen in bestaande NAP's en 21 landen zijn een NAP aan het opstellen of hebben toegezegd om er een op te stellen. Colombia heeft zijn NAP gelanceerd in 2015 en Maleisië en Vietnam zijn bezig met de voorbereiding van hun NAP. Madagaskar en Namibië hebben zich nog niet gecommitteerd aan het opstellen van een NAP.¹⁹

Veel van de bestaande NAP's identificeren de ratificatie en effectieve toepassing van de internationale arbeidsnormen in de nationale wetgeving als een belangrijk middel om te garanderen dat het nationale wettelijke kader voldoende bescherming van de arbeidsrechten biedt en onderdeel is van de verplichting van staten om bescherming te bieden tegen mensenrechtenschendingen door bedrijven. Een aantal NAP's vermelden specifiek de rol van de MNO-verklaring van de IAO om hun doelen te behalen (Kader 7). Verschillende NAP's promoten ook de [IAO Helpdesk voor het bedrijfsleven](#) die richtlijnen geeft aan bestuurders en werknemers over hoe ze de bedrijfsvoering beter kunnen afstemmen op de internationale arbeidsnormen, hoe ze goede arbeidsverhoudingen kunnen opbouwen, en hoe dit gebruikt kan worden als een instrument om mensenrechten binnen de bedrijfsvoering te respecteren.²⁰

► Kader 7. De MNO-verklaring van de IAO

De Tripartiete Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de IAO bevat richtsnoeren over sociaal beleid voor alle ondernemingen, zowel multinationale als nationale ondernemingen, overheden en werkgevers- en werknemersorganisaties. De beginselen zijn gebaseerd op de bepalingen van de internationale arbeidsnormen en citeren specifieke verdragen die overheden dienen te ratificeren en implementeren.

¹⁹ De werkgroep van de Verenigde Naties over het bedrijfsleven en mensenrechten [houdt toezicht op de stand van ontwikkeling van NAP's door de staten](#).

²⁰ IAO, 2021. "The linkages between international labour standards, the United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights, and National Action Plans on Business and Human Rights", Briefing nota.

De MNO-verklaring is bijgewerkt in 2017 om rekening te houden met de ontwikkelingen binnen en buiten de IAO, inclusief de UNGP's en Agenda 2030 voor Duurzame Ontwikkeling. De MNO-verklaring verwijst naar de UNGP's en erkent de vergelijkbare aanpak in beide instrumenten door de verschillende maar complementaire rollen van de diverse actoren – overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties en bedrijven – te erkennen voor de bevordering van het respecteren van mensenrechten door bedrijven.

De richtlijnen rond gepaste zorgvuldigheid uit de MNO-verklaring zijn afgestemd op de UNGP's, terwijl ze de aandacht vestigen op de centrale rol van vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling, sociale dialoog en arbeidsverhoudingen als onderdeel van het lopende proces voor gepaste zorgvuldigheid.

Bron: [Tripartiete Beginselverklaring van de IAO betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid](#)

2.5.3 Uitbreiding van de gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten

Terwijl de UNGP's gelden voor alle bedrijven ongeacht hun omvang, vaardigen beleidsmakers in een toenemend aantal landen steeds meer wet- en regelgeving uit die bepaalt dat grote ondernemingen gepaste zorgvuldigheid moeten betrachten met betrekking tot het milieu, mensenrechten en arbeidsrechten:

- Op 22 februari 2017 heeft het Franse parlement de [Corporate Duty of Diligence Act](#) aangenomen. Deze wet vereist dat grote bedrijven met werkzaamheden in Frankrijk mogelijke schendingen van de mensenrechten en milieurechten, die zich zouden kunnen voordoen ten gevolge van de zakelijke activiteiten van hun dochterbedrijven, identificeren en voorkomen. De wet werd van kracht op 27 maart 2017.
- Op 10 juni 2021 werd de [Transparency Act](#) aangenomen door het Noorse Parlement. De wet vereist dat grote bedrijven genomen stappen vermelden om te garanderen dat mensenrechten in de bedrijfsvoering, de toeleveringsketens en hun zakenpartners worden nageleefd. De wet werd van kracht op 1 juli 2022.
- Op 25 juni 2021 heeft de Duitse Bondsdag de [Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains](#) goedgekeurd. De wet bepaalt dat grote ondernemingen met activiteiten in Duitsland het risico op schendingen van mensenrechten en milieuvervuiling bij directe leveranciers en, als ze onderbouwde kennis hebben van mogelijke inbreuken, ook bij indirecte leveranciers, moeten identificeren. De wet werd van kracht op 1 januari 2023.

Naast deze juridisch bindende initiatieven heeft de regering van Japan op 13 september 2022 een aantal niet-bindende [Guidelines on Respecting Human Rights in Responsible Supply Chains](#) gepubliceerd. Deze richtlijnen moedigen grote ondernemingen aan om een breed beleid ter bescherming van mensenrechten te voeren, inclusief gepaste zorgvuldigheid inzake mensenrechten, aan de hand van inspecties en audits van hun toeleveringsketens.

Op 23 februari 2022, dezelfde dag waarop de Europese Commissie de [Communication on Decent Work Worldwide](#) publiceerde, werd een voorstel voor een [Directive on corporate sustainability due diligence](#) (CS3D) uitgevaardigd. Het CS3D-voorstel heeft als doel om duurzaam en maatschappelijk verantwoord gedrag aan te moedigen en om mensen- en arbeidsrechten en milieuoverwegingen te verankeren in de bedrijfsvoering en -activiteiten. De nieuwe regels zullen grote ondernemingen verplichten om de negatieve gevolgen van hun bedrijfsactiviteiten in hun toeleveringsketens aan te pakken, zowel binnen als buiten de EU.

Als het CS3D-voorstel wordt goedgekeurd door het Europees Parlement en de Raad, zullen lidstaten twee jaar de tijd krijgen om de richtlijn om te zetten in nationale wetgeving. Naar schatting zullen 50-70.000 van de grootste ondernemingen wereldwijd wettelijk verplicht worden om bestaande mechanismen te versterken of nieuwe mechanismen in te voeren om te

garanderen dat zijzelf en hun leveranciers mensenrechten, internationale arbeidsnormen en milieunormen binnen hun bedrijfsvoering en -activiteiten respecteren.

Deze ontwikkelingen zijn gebaseerd op wetgevingsinitiatieven in een toenemend aantal landen die vereisen dat ondernemingen dwangarbeid en kinderarbeid in toeleveringsketens aanpakken en de import van goederen geproduceerd met dwangarbeid of kinderarbeid verbieden:

- In 2012 nam de staat Californië de [Transparency in Supply Chains Act](#) aan die vereist dat grote retailers en producenten op hun websites aangeven welke inspanningen ze doen om slavernij en mensenhandel uit te bannen uit hun directe toeleveringsketen van de goederen die ze verkopen.
- In 2015 heeft het Verenigd Koninkrijk de Transparency in Supply Chains Clause van de [Modern Slavery Act 2015](#) aangenomen, die werd gewijzigd in 2020. De clausule eist dat ondernemingen die gevestigd zijn of zaken doen in het Verenigd Koninkrijk melden welke maatregelen ze nemen om slavernij en mensenhandel in hun toeleveringsketens te voorkomen.
- In de Verenigde Staten werd in 2016 de [Trade Facilitation and Trade Enforcement Act](#) aangenomen. Sectie 910 van de wet verbiedt de import van goederen gemaakt met behulp van dwangarbeid of kinderarbeid en sluit zo een leemte in de 1930 Tariff Act, die mogelijk maakte dat dergelijke goederen geïmporteerd konden worden indien het product niet in voldoende hoeveelheden werd geproduceerd in eigen land om aan de vraag te voldoen. De [Tariff Act](#) verbiedt bedrijven om goederen te importeren die, al dan niet geheel, zijn ontgonnen, geproduceerd of vervaardigd door dwangarbeid, contractarbeid of kinderarbeid.
- In 2018 heeft het Australische Parlement de [Modern Slavery Act](#) aangenomen waarbij grote bedrijven gevestigd of actief in Australië melding moeten maken van de risico's op moderne slavernij in hun bedrijfsactiviteiten en toeleveringsketens, evenals de actie die ze hebben ondernomen om deze risico's aan te pakken. De wet werd van kracht in 2022.
- In 2019 heeft de Nederlandse Eerste Kamer de [Wet zorgplicht kinderarbeid](#) aangenomen. De wet verplicht bedrijven om te verklaren dat ze gepaste zorgvuldigheidsonderzoeken van de toeleveringsketen hebben uitgevoerd inzake kinderarbeid. Het is nog niet duidelijk wanneer de wet van kracht wordt.
- In 2021 hebben leden van de Nederlandse Tweede Kamer het wetsvoorstel verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen geïntroduceerd. Het doel was om gepaste zorgvuldigheid in te voeren in toeleveringsketens om schendingen van mensenrechten, arbeidsrechten en het milieu tegen te gaan bij het bedrijven van buitenlandse handel. Het wetsvoorstel wordt momenteel beoordeeld en het is niet duidelijk wanneer en of dit zal worden aangenomen.
- In 2021 heeft de Canadese Senaat de [Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act](#) aangenomen. De wet wacht momenteel op goedkeuring door het Lagerhuis en zal, indien goedgekeurd, verplichtingen opleggen aan bedrijven actief in Canada met betrekking tot het melden van risico's op het gebruik van dwangarbeid of kinderarbeid in hun toeleveringsketens, en maatregelen te publiceren die ze hebben genomen om die risico's te beperken.
- In 2021 heeft de Verenigde Staten de [Uyghur Forced Labor Prevention Act](#) aangenomen, die veronderstelt dat alle goederen geproduceerd in Xinjiang verboden zijn onder de Tariff Act van 1930 en niet in de Verenigde Staten mogen worden geïmporteerd, tenzij de

invoerder duidelijk en overtuigend bewijs kan leveren dat de goederen niet geproduceerd werden door dwangarbeid.

- In 2022 publiceerde de Europese Commissie een voorstel voor een [Regulation prohibiting products made with forced labour on the Union market](#). Indien deze verordening wordt aangenomen, zal deze de verkoop van met dwangarbeid vervaardigde producten op de markt van de Europese Unie, en de export ervan uit de Europese Unie, verbieden. Volgens deze verordening zullen de lidstaten verplicht worden om bevoegde nationale autoriteiten aan te stellen om de producten te onderzoeken waarvoor er gegronde vermoedens zijn dat ze zijn geproduceerd met dwangarbeid. Als nationale autoriteiten dwangarbeid vaststellen moeten ze de producten die reeds in de handel zijn gebracht terugroepen en de export van deze producten verbieden.

Terwijl grote ondernemingen in Australië, Europa, Japan, Noorwegen en de Verenigde Staten zich voorbereiden op deze nieuwe wetgevingsinitiatieven en regelgevingen, of zich er reeds aan hebben aangepast, moeten we opmerken dat er een beperkte en uiteenlopende mate van begrip is van de snel veranderende en toenemende vereisten inzake gepaste zorgvuldigheid bij vertegenwoordigers van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties in de vijf toeleveringsketens in Colombia, Madagaskar, Maleisië, Namibië en Vietnam. Hierdoor bevinden overheden, werknemers en werkgevers in deze landen zich in een nadelige positie wat betreft de voorbereidingen op de nieuwe regelgevingen in de belangrijkste exportmarkten. Dienovereenkomstig bestaat het risico dat de uitbreiding van de vereisten inzake gepaste zorgvuldigheid overheidsinkopers en bedrijven kunnen ontmoedigen om in te kopen in landen die niet voorbereid zijn op deze nieuwe regelgevingen of instabiele bestuursystemen hebben, wat onder andere kan leiden tot een afname van de handel, exportinkomsten en werkgelegenheid.

2.5.4 Multistakeholderinitiatieven en particuliere nalevingsinitiatieven

Als reactie op nieuwsberichten en de publieke bezorgdheid over de arbeidsomstandigheden in exportfabrieken, vooral in ontwikkelingslanden en opkomende economieën, begonnen ondernemingen reeds meer dan dertig jaar geleden gedragscodes voor leveranciers op te stellen en in te voeren. De eerste gekende gedragscode voor leveranciers werd gepubliceerd in 1991. In de afgelopen drie decennia hebben duizenden ondernemingen, brancheverenigingen, grondstofgerelateerde instanties en multistakeholdergroeperingen gedragscodes opgesteld om de naleving van de nationale wetgeving, industrie- of internationale normen te verbeteren. Door nationale wetgeving na te leven en respect voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieu op te nemen als onderdeel van hun wettelijk afdwingbare inkoopcontracten, zorgen ondernemingen ervoor dat hun leveranciers ook aan deze vereisten voldoen. Hiermee vergroten ze hun eigen operationele doeltreffendheid en beperken ze reputatierisico's.²¹

Particuliere nalevingsinitiatieven geleid door individuele ondernemingen of multistakeholdergroeperingen erkennen dat alle bedrijven, en dus ook leveranciers, verplicht zijn om aan de nationale wetgeving te voldoen en mensenrechten te respecteren binnen hun bedrijfsvoering en -activiteiten, zoals bepaald in de UNGP's en de MNO-verklaring. Deze particuliere nalevingsinitiatieven gebruiken strategieën zoals maatschappelijk verantwoord inkopen, gepaste zorgvuldigheid, audits en rapportage, klachtenmechanismen, capaciteitsopbouw en het delen van best practices en peer-to-peer learning om respect voor

²¹ UNPRI, 2022. "How investors can advance decent work".

mensenrechten bij de leveranciers te bevorderen.²² Dergelijke maatregelen horen steeds meer bij de zogenaamde "slimme mix" voor het bevorderen van maatschappelijk verantwoord ondernemen, waardig werk en respect voor mensenrechten in en via toeleveringsketens en diverse sectoren. Terwijl vrijwillige bedrijfsinitiatieven cruciaal zijn om deze doelstellingen te behalen en belangrijke bijkomende aansprakelijkheid kunnen creëren, zijn ze geen alternatief voor systemen van openbaar bestuur. Het is de plicht van overheden om nationale wet- en regelgeving te implementeren en af te dwingen in lijn met de geratificeerde internationale arbeidsnormen.²³

We kunnen concluderen dat de constant veranderende beleidskaders en de toename van gepaste zorgvuldigheidsvereisten in wetten en in de praktijk zowel kansen als uitdagingen bieden voor overheden, werkgevers en werknemers in alle 187 lidstaten van de IAO, inclusief de landen uit onderhavige studies van de toeleveringsketens. Als reactie hierop, en geleid door haar nieuwe [strategie voor waardig werk in toeleveringsketens](#), vergroot de IAO haar steun aan alle lidstaten om de kansen aan te grijpen die worden geboden door deze nieuwe baanbrekende initiatieven om verantwoord ondernemen en waardig werk te bevorderen en om te zorgen dat niemand in de steek wordt gelaten.

²² IAO, 2016. Resolutie over waardig werk in mondiale toeleveringsketens, op.cit.

²³ Ibid.

► 3. Bevindingen van de vijf studies naar de toeleveringsketens

De korte evaluaties in Colombia (koffie) en Madagaskar (textiel), en de diepgaande onderzoeksstudies uitgevoerd in Namibië (visserij), Vietnam (elektronica) en Maleisië (rubberen handschoenen) bieden belangrijke nieuwe inzichten in de uitdagingen en kansen voor waardig werk in de betreffende toeleveringsketens.

3.1 Koffie in Colombia

3.1.1 De koffieproductieketen

In Colombia wordt koffie vooral geteeld op kleine plantages, die gemiddeld minder dan vijf hectare land omvatten. Het werk wordt uitgevoerd door een combinatie van loonarbeiders, vooral mannen, en meewerkende familieleden, die voor hun inkomen afhankelijk zijn van de plantage, vooral vrouwen en jongeren (Kader 8).

De export van goederen en diensten bedroeg 16,41 procent van het BBP in Colombia in 2021 en de export van koffie, thee en specerijen bedroeg 7,74 procent van alle export. De meeste koffie wordt geëxporteerd naar de Verenigde Staten (>40 procent), gevolgd door Europa (29 procent) en Japan (8 procent). Het feit dat koffie een wereldwijd handelswaar is die gevoelig is voor mondiale verschuivingen in grondstofprijzen onder invloed van weersomstandigheden, vraag en aanbod en andere factoren leidt ertoe dat koffietelers en producenten geconfronteerd worden met sterk fluctuerende en volatiele koffieprijzen.

De koffieproducenten reageren op de veranderende eisen van de consument en richten zich meer op hogere opbrengst, efficiëntere productie en betere kwaliteit, zoals specialty coffees, innovaties op het vlak van teeltwijzen en handmatig plukken. Het nastreven van betere kwaliteit heeft geleid tot meer werkgelegenheid en de behoefte aan geschoolde werknemers in de keten.

De koffieproductieketen is belangrijk voor de Colombiaanse economie en wordt gekenmerkt door de aanwezigheid van verschillende grote internationale inkopers en multinationale ondernemingen. Veel van die bedrijven hebben vereisten voor hun leveranciers inzake mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen. Ondanks de verantwoordelijkheid van de overheid voor de opstelling, implementatie en handhaving van nationale arbeidswetten in lijn met de geratificeerde IAO-conventies, blijven er gebreken bestaan in de implementatie.

► Kader 8: Over gendergelijkheid

Vrouwen zijn betrokken in elk stadium van de koffieproductie en vormen tot 30 procent van de arbeidskrachten. Vrouwen leveren naast hun directe werkzaamheden vaak aanvullende en onbetaalde inspanningen door extra taken en verplichtingen in het huishouden en de samenleving, zoals het voorzien van eten voor de werknemers. Omdat de vrouwen geen gewasverzorging en -beheer mogen doen, blijft hun rol veelal ondergewaardeerd en gemarginaliseerd.

Echter, als gevolg van de stijgende belangstelling voor zogenoemde specialty coffees wordt de rol van vrouwen in de toeleveringsketen steeds zichtbaarder, waardoor de Nationale Federatie van Koffietelers van Colombia (FNC) in 2020 een beleid heeft opgesteld voor gendergelijkheid in de sector. Vrouwen richten nu eigen verenigingen op waarmee ze hun eigen specialty coffees produceren en verkopen. Deze veranderingen bieden vrouwelijke producenten geleidelijk aan

meer autonomie en economische en sociale erkenning. Het verhaal van Hony Avilez, de eerste gecertificeerde vrouwelijke koffieplukker in Colombia, illustreert deze ontwikkeling.

3.1.2 Problemen rond waardig werk

In de landbouwsector in Colombia creëert de koffieproductieketen de meeste werkgelegenheid, voor plukkers, plantagebeheerders en voorlichters.

In 2018 bood de koffiesector in Colombia werk aan ongeveer twee miljoen mensen, oftewel 7,7 procent van de totale beroepsbevolking. De koffiesector bood 900.000 directe banen, meestal informeel en in plattelandsgebieden. In 2020 waren er in het totaal 478.344 huishoudens betrokken bij de productie van koffie, wat omgerekend kan worden naar ongeveer 1,5 miljoen mensen. Echter leven veel koffieproducerende huishoudens nog onder de internationale armoedegrens.

De beroepsbevolking bestaat uit informele werknemers, seizoensarbeiders en arbeidsmigranten. Naar schatting heeft slechts 1,5 procent van de koffieplukkers een formeel contract. De overige plukkers zijn informele arbeiders met een dagloon of stukloon, vaak met een mondeling contract of als meewerkende gezinsleden.

De werktijden zijn lang en bedragen vaak meer dan acht uur per dag gedurende zes dagen per week. Als gevolg van uitputting en moeilijk begaanbaar terrein zijn de risico's voor veiligheid en gezondheid op het werk aanzienlijk en variëren ze naargelang het soort werk dat wordt uitgevoerd. De arbeidsomstandigheden zijn vaak slechter voor niet-betaalde meewerkende familieleden, en vooral voor vrouwen. Het ministerie van Arbeid en de FNC nemen initiatieven om de veiligheid en gezondheid op het werk te verbeteren en de arbeidsomstandigheden van producenten en plukkers aan te pakken. Ze voeren ook interventies uit die bijdragen aan het uitbannen van kinderarbeid, dat nog steeds hardnekkig is in koffieproducerende huishoudens.

Het recht op vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling wordt niet volledig toegepast in de Colombiaanse koffiesector. Hoewel de FNC de koffieproducenten vertegenwoordigt, is er geen organisatie of vakbond die specifiek de werknemers in de sector vertegenwoordigt.

Het informele karakter van het werk en het gebruik van mondelinge contracten hebben een negatieve invloed op de sociale bescherming van de werknemers in de sector. De relatief grote groep werknemers van 60 jaar en ouder in zowel de oogst als productie is een indicatie van de tekortkomingen in de sociale bescherming van werknemers wat betreft de toegang tot pensioenen op het Colombiaanse platteland.

3.2 Textiel in Madagaskar

3.2.1 De textielketen

De export van goederen en diensten in Madagaskar bedroeg 23,26 procent van het BBP in 2020. De textiel- en kledingindustrie, de belangrijkste productiesector in Madagaskar, bedraagt 19,35 procent van het BBP.

De toeleveringsketen van textiel en kleding bestaat uit het verbouwen en oogsten van katoen, het egreneren (het scheiden van de vezel van de zaden) om katoenvezel te produceren, het spinnen om katoengaren te produceren, het weven om stof te produceren en de productie van afgewerkte kleding. In 2017 waren er 7.495 producenten die 21.473 hectare katoenvelden bebouwden en 4.892 ton katoen produceerden (de mondiale productie bedroeg 27 miljoen ton). De afgelopen

decennia is de katoenproductie echter afgenomen als gevolg van verminderde regenval, toegenomen insectenplagen, problemen bij het verkrijgen van de benodigde grondstoffen (zoals zaden en pesticiden) door de stijgende prijzen en toegenomen vraag, en een gebrek aan geschikte opslagplaatsen voor zowel de katoenoogst als pesticiden.

Vrijwel alle katoenvezels die in Madagaskar worden geproduceerd, worden geëxporteerd. Als gevolg hiervan worden de meeste natuurlijke en synthetische vezels, die gebruikt worden in het spin- en weefsegment van de toeleveringsketen, geïmporteerd uit China, Mauritius, India en Pakistan. Weefsels en garens worden hoofdzakelijk op de binnenlandse markt verkocht en in mindere mate aan een beperkt aantal exportgerichte fabrikanten, die op hun beurt het grootste deel van de weefsels die ze voor hun activiteiten gebruiken invoeren.

Veel kledingfabrieken bevinden zich in vrije exportzones en de meeste bedrijven zijn zogenaamde "vrije ondernemingen". Ongeveer de helft van de bedrijven in de textielproductie zijn dochterondernemingen van multinationals, terwijl de andere helft directe commerciële banden heeft met importeurs.

3.2.2 Problemen rond waardig werk

De toeleveringsketen van kleding en textiel in Madagaskar creëert werkgelegenheid in alle segmenten van de industrie, waarbij de meeste werkgelegenheid te vinden is in het kledingproductiesegment van de toeleveringsketen. Bij de egreneringsactiviteiten werken 550 vaste werknemers en 270 seizoensarbeiders, terwijl het spin- en weefsegment van de toeleveringsketen werk biedt aan 2700 mensen in het land. De kledingindustrie heeft daarentegen meer dan 120.000 werknemers, oftewel 0,8 procent van de nationale beroepsbevolking. Net als in het hele land komt informeel werk veel voor in de kleding- en textieltoeleveringsketen, met name upstream in de katoenproductie en egrenering, maar niet in het productiesegment van de keten.

De normale werktijden zijn acht uur per dag, vijf dagen per week. 71 procent van de ondervraagde werknemers gaf aan meer dan vijf dagen per week te werken en 28 procent gaf aan meer dan acht uur per dag te werken. Werknemers melden dat ze niet altijd vrijwillig overwerken, wat niet meer dan 20 uur per week mag zijn en elke drie maanden moet worden goedgekeurd door de arbeidsinspectie.

Net als in het hele land zijn de lonen in de hele toeleveringsketen laag: 43 procent van de ondervraagde werknemers leeft onder de extreme armoedegrens van US\$ 1,90 per dag, als vastgesteld door de Wereldbank. De meeste werknemers verdienen een maandloon, hoewel sommigen op stukloon of uurbasis werken. De lonen in de sector variëren tussen US\$ 60 en 115 per maand, wat boven het nationale minimumloon in Madagaskar ligt (US\$ 50 per maand). Van de ondervraagde werknemers verdient 76 procent meer dan het minimumloon. Het merendeel van de 24 procent die minder verdient dan het minimumloon, werkt in de landbouw- en weefsegmenten van de toeleveringsketen.

De vijf meest actieve werkgeversorganisaties in Madagaskar zijn de Madagascar Union of Industries (SIM), de Group of Free Enterprises and Partners (GEFP), de Madagascar Enterprise Group (GEM), Indian Ocean Women Entrepreneurs en de Group of Women Entrepreneurs of Madagascar (GFEM). De belangen van de werknemers worden behartigd door de Confederation of Malagasy Workers (CTM), de meest representatieve wettelijk opgerichte vakbond. Het recht op vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling wordt beschermd in Madagaskar: 36 procent van de ondervraagde werknemers zegt lid te zijn van een vakbond. De meesten onder hen werken in de kledingproductie en -distributie. 65 procent van de ondervraagden geeft aan dat er een personeelsvertegenwoordiger is op hun werkplek. Collectieve arbeidsonder-

handelingen zijn verplicht in bedrijven met meer dan 50 werknemers. Slechts 12 procent van de werknemers is echter op de hoogte van het bestaan van een collectieve arbeidsovereenkomst op de werkplek.

In alle segmenten van de toeleveringsketen werden indicatoren van dwangarbeid geïdentificeerd, op basis waarvan kan worden beoordeeld of individuele werknemers het slachtoffer zijn van dwangarbeid, zoals gedwongen worden om werk te doen dat niet van tevoren is overeengekomen, gedwongen worden om onder mensonwaardige omstandigheden te werken en geen toestemming krijgen om ontslag te nemen. De minimumleeftijd om te werken in Madagaskar is 15 jaar. Echter, 4,1 procent van de werknemers in de katoenteelt en egrenering zegt dat ze minderjarigen naast zich hebben zien werken, vergeleken met 0,3 procent van de werknemers in de kledingindustrie.

Discriminatie op grond van geslacht is gedocumenteerd in de gehele toeleveringsketen (zie Kader 9).

Werknemers in de toeleveringsketen van kleding en textiel worden blootgesteld aan verschillende risico's op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk, zoals langdurig staan op het werk, lange blootstelling aan de zon, blootstelling aan katoenstof, frequente geluidsoverlast, gebruik van zware apparatuur en blootstelling aan chemicaliën. Uit het onderzoek bleek dat 30 procent van de werknemers lijdt aan chronische ziekten, met name vermoeidheid, hoofdpijn of duizeligheid en spierpijn. Werkgevers hebben stappen ondernomen om persoonlijke beschermingsmiddelen (PBM) aan te bieden. De meerderheid van de bedrijven, meer dan 90 procent, heeft echter geen collectieve beschermingsmiddelen of brandbestrijdingsmiddelen (waaronder brandblussers), of interne noodreactiesystemen (waaronder nooduitgangen).

► Kader 9. Over gendergelijkheid

64 procent van de werknemers die voor het onderzoek werden ondervraagd was vrouw. Vrouwelijke werknemers zijn vooral te vinden in het kledingproductie- en distributiesegment van de toeleveringsketen, terwijl er iets meer mannen dan vrouwen actief zijn in de katoenproductie.

Vrouwelijke werknemers bleken vaker geen arbeidscontract of een tijdelijk contract te hebben.

De respondenten gaven aan dat vrouwen minder betaald krijgen dan mannen en dat mannen meer promotiekansen hebben. De meerderheid van de werknemers die meldden dat ze te maken hebben gehad met een vorm van intimidatie op de werkplek (waaronder aanstootgevende, pijnlijke of kwetsende opmerkingen, ongepaste grappen, beledigingen, het verspreiden van geruchten, hatelijke roddels of buitengesloten worden) waren vrouwen.

In Madagaskar hebben vrouwelijke werknemers recht op zwangerschapsverlof, borstvoedingspauzes en prenatale en gezinstoelagen. 52 procent van de ondervraagde vrouwen gaf aan dat ze borstvoedingspauzes mochten nemen en 48 procent gaf aan dat ze zwangerschapsverlof mochten nemen.

3.3 Rubberen handschoenen in Maleisië

3.3.1 De toeleveringsketen van rubberen handschoenen

Maleisië is de grootste producent van rubberen handschoenen ter wereld. De export van goederen en diensten bedroeg 68,84 procent van het BBP in 2021, waarbij rubberen handschoenen 7,2 procent van de totale export uitmaakte. In 2021 was Maleisië verantwoordelijk voor 49 procent van de wereldwijde export van rubberen handschoenen, waaronder 53,7 procent van alle onderzoekshandschoenen die tijdens de COVID-19 pandemie als PBM's werden gebruikt, en 16 procent van de chirurgische handschoenen.

De Maleisische toeleveringsketen van rubberen handschoenen bestaat uit drie segmenten: de kleinschalige rubberplantages, de rubberverwerkers en de fabrikanten van rubberen handschoenen.

Kleine boeren produceren 90,3 procent van de Maleisische rubberoogst, waarvan het overgrote deel bestaat uit gestold rubbersap, bekend als 'cup lumps'. In mindere mate produceren kleine boeren en plantages ook natuurrubberlatex (NR-latex), wat arbeidsintensiever is. De cup lumps en het NR-latex worden verkocht aan grondstoffenhandelaars, die ze doorverkopen aan rubberverwerkers. Rubberverwerkers verwerken cup lumps tot Standard Malaysian Rubber (SMR) en NR-latex tot latexconcentraat. SMR kan niet worden gebruikt voor de productie van rubberen handschoenen en is voornamelijk een grondstof voor de bandenindustrie. Fabrikanten van rubberen handschoenen gebruiken latexconcentraat of synthetische latex om verschillende soorten latex en nitrilrubberen handschoenen te maken. De handschoenen worden vervolgens verkocht aan medische toeleveringsbedrijven, externe handelaren en openbare aanbestedingen voor gebruik als PBM's in onder andere de gezondheidszorg.

Tot de jaren 1990 was Maleisië de grootste producent van natuurrubber ter wereld. Vandaag de dag is het de grootste producent van rubberen handschoenen ter wereld, maar komt het slechts op de zevende plaats als producent van natuurrubber. Maleisische fabrikanten van rubberen handschoenen kopen momenteel het grootste deel van het latexconcentraat dat voor de productie van handschoenen wordt gebruikt in het buitenland, waarbij 99,6 procent uit Thailand wordt geïmporteerd.

3.3.2 Problemen rond waardig werk

In augustus 2022 waren 66.739 mensen, 0,3 procent van de totale beroepsbevolking in Maleisië, officieel werkzaam in de Maleisische productie van rubberen handschoenen. Ongeveer 61 procent waren arbeidsmigranten. Op het moment van schrijven waren er ongeveer 17.441 mensen werkzaam in de rubberverwerking, maar de werkgelegenheid lijkt af te nemen naarmate de hoeveelheid natuurlijk rubber die in Maleisië wordt geproduceerd afneemt. In dit verband is het belangrijk om op te merken dat het over het algemeen moeilijk is om accurate statistieken te verkrijgen over het aantal arbeidsmigranten in Maleisië, gezien de irreguliere migratiestatus van veel arbeidsmigranten.

Het aantal kleine rubberboeren en arbeiders die op hun boerderijen werken (meestal informeel op basis van winstdeling) is nog moeilijker te bepalen. In 2013 waren er volgens de laatste beschikbare landbouwtelling 283.683 kleine rubberplantages in Maleisië. Dit aantal is de afgelopen jaren waarschijnlijk gedaald, omdat de rubberplantages zijn omgezet in palmolieplantages.

Werkgevers in de Maleisische rubberen handschoen- en rubberverwerkende industrie worden door de overheid financieel gestimuleerd om meer Maleisische werknemers in dienst te nemen. Werkgevers hebben het echter moeilijk om Maleisische werknemers in de lagelonenproductie aan te trekken en te behouden en kampen daardoor met een aanzienlijk tekort aan arbeidskrachten. Fabrikanten van rubberen handschoenen zijn daarom afhankelijk geworden van arbeidsmigranten, voornamelijk uit Nepal en Bangladesh, meestal mannen (Kader 10).

► Kader 10. Over gendergelijkheid

Het personeel in de productie van rubberen handschoenen en de verwerking van rubber bestaat voornamelijk uit mannen. Dit is niet alleen een weerspiegeling van culturele praktijken in uitzendende landen, maar komt ook omdat discriminatie op grond van geslacht is ingebed in het Maleisische migratiebeleid.

Het moeizame proces van overzeese werving heeft geleid tot complexe netwerken van wervingsactoren, waaronder wervingsbureaus in Maleisië en in landen die arbeidskrachten uitzenden, onderaannemers van arbeidskrachten en lokale makelaars. Er werden misleidende wervingspraktijken en exorbitante wervingskosten gedocumenteerd. Eenmaal in dienst hebben werknemers te maken met lange werktijden (de wetgeving staat maximaal 12 uur per dag toe). Ook ervaren ze moeite met het opnemen van vakantie- of feestdagen. Werknemers die rubberen handschoenen produceren en rubber verwerken worden blootgesteld aan verschillende OSH-risico's, zoals hoge temperaturen, geluidsoverlast, bijtende chemicaliën en bewegende machineonderdelen. Arbeidsmigranten wonen vaak in slaapzalen die eigendom zijn van het bedrijf dat ze heeft ingehuurd. Deze zijn vaak onhygiënisch, worden bewaakt door privébeveiligingsbedrijven en staan onder toezicht van het bedrijf.

De belangen van Maleisische fabrikanten van rubberen handschoenen worden behartigd en beschermd door de Malaysian Employers Federation (MEF) en de Malaysian Rubber Glove Manufacturers Association (MARGMA), terwijl het Malaysian Trades Union Congress (MTUC) opkomt voor de rechten van werknemers in het land. De rechten op vrijheid van vereniging en collectieve arbeidsonderhandeling worden echter niet volledig beschermd in Maleisië. Vakbonden zijn wettelijk verplicht om zich te registreren bij de autoriteiten, die kunnen weigeren om een vakbond te registreren als er al een bestaat in een bedrijfstak. Bovendien is het arbeidsmigranten niet toegestaan om leidinggevende functies in vakbonden te bekleden. Ook wordt het stakingsrecht beperkt tenzij twee derde van de vakbondsleden vóór de staking stemt en de directeur-generaal zeven dagen van tevoren op de hoogte wordt gesteld. De organisatiegraad van de arbeiders in de Maleisische rubberen handschoenproductie is erg laag.

Meldingen van dwangarbeid in de Maleisische rubberen handschoenindustrie hebben ertoe geleid dat de Verenigde Staten handelssancties heeft ingesteld tegen zeven Maleisische fabrikanten van rubberen handschoenen. Als reactie hierop hebben grote fabrikanten miljoenen dollars uitgegeven aan het terugbetalen van de wervingskosten van migranten. Toch melden werkgevers dat het nog steeds moeilijk is om zorgvuldig onderzoek te doen naar wervingsbureaus en systemen in te voeren om te controleren of er voor werknemers niet meer dan de toegestane vergoedingen in rekening worden gebracht. Uit eerder onderzoek blijkt dat er nog steeds aanwijzingen zijn van dwangarbeid in de sector, ondanks de inspanningen om de wervingskosten terug te betalen.²⁴ Er zijn weinig gegevens beschikbaar over het gebruik van kinderarbeid in de toeleveringsketen van rubberen handschoenen in Maleisië.

Bepaalde aspecten van de Maleisische wetgeving inzake migratie en tewerkstelling zijn niet afgestemd op de internationale arbeidsnormen en hebben bijgedragen tot tekortkomingen op het vlak van waardig werk in de rubberverwerkende industrie en de rubberen handschoenproductie. Arbeidsmigranten werkzaam in de sector kunnen bijvoorbeeld een maandloon in rekening worden gebracht als wervingsvergoeding; de maximale werktijd ligt boven de door de IAO aanbevolen 56 uur per week, inclusief overwerk; en werknemers zijn niet beschermd tegen beëindiging van het dienstverband als represaille voor het indienen van klachten. Een beperkte handhavingscapaciteit draagt verder bij aan de tekortkomingen op het vlak van waardig werk.

²⁴ Bhutta et al., 2021. "Forced Labour in the Malaysian Medical Gloves Supply Chain before and during the COVID-19-Pandemic: Evidence, Scale and Solutions".

3.4 Visserij in Namibië

3.4.1 De toeleveringsketen van visserijproducten

De visindustrie in Namibië omvat geïndustrialiseerde visvangst op zee, recreatievisserij, binnenlandse visvangst, maricultuur en zoetwateraquacultuur. Gemeenschappelijke coöperaties en particuliere kleinschalige viskwekerijen domineren de zoetwatervisserij, terwijl de meer kapitaalintensieve zeevisserij voornamelijk wordt gerund door particuliere exportgerichte bedrijven.

De export van goederen en diensten bedroeg in 2021 31,74 procent van het BBP in Namibië en was na mijnbouw en toerisme de op twee na grootste bron van buitenlandse inkomsten. De visserij draagt voor ongeveer 15 procent bij aan de Namibische exportinkomsten, met name de commerciële visserij op horsmakreel en heek. Meer dan 90 procent van de totale onverwerkte en bewerkte visproducten wordt geëxporteerd, voornamelijk naar de Europese Unie, Zuid-Afrika en andere Afrikaanse markten. Met een bijdrage van ongeveer 4,1 procent aan het BBP noemt de regering de visserij in haar "Visie 2030" als één van de sectoren met groeipotentieel door middel van duurzame strategieën.²⁵

3.4.2 Problemen rond waardig werk

Volgens de werkgelegenheidscontrole van 2021 van het ministerie van Visserij en Mariene Hulpbronnen zijn 18.105 mensen direct werkzaam op vissersschepen en in fabrieken aan land, waarvan vrouwen de grootste groep vormen, met 64 procent van de werkgelegenheid in fabrieken aan land.²⁶ Deze cijfers zijn exclusief indirecte banen in de dienstverlening, medische faciliteiten of scholen die rond de industrie zijn gebouwd. Het werk in de toeleveringsketen van de visserij in Namibië is zeer gendergevoelig (Kader 11).

► Kader 11. Over gendergelijkheid

Terwijl degenen die op zee werken voornamelijk mannen zijn, zijn de meeste werknemers die aan land in verwerkingsfabrieken werken vrouwen.

Genderspecifieke bepalingen in de Arbeidswet behandelen non-discriminatie en seksuele intimidatie voor alle werknemers in Namibië, inclusief die in de toeleveringsketen van visserijproducten. De wet bevat bepalingen die vrouwelijke werknemers beschermen tegen ontslag wegens zwangerschap of zwangerschapsverlof.

Ondanks regelgeving en garanties op betaald zwangerschapsverlof, geeft minder dan de helft van de ondervraagde vrouwelijke werknemers aan betaald zwangerschapsverlof te krijgen (46,8 procent).

Uit werkgelegenheidsgegevens blijkt dat de sector arbeidsintensief is en het potentieel heeft om nog meer werkgelegenheid te creëren in de toeleveringsketen. Sommige ondervraagden zien een positief effect op de werkgelegenheid van het "Namibianiseringsbeleid" van de visserijsector, hoewel anderen melden dat het beleid heeft geleid tot een verlaging van de lonen en het voor werkgevers moeilijk maakt om werknemers in dienst te houden.

²⁵ FAO, 2015. "Fishery and Aquaculture Country Profiles: Namibia", Landenoverzicht.

²⁶ Minister of Fisheries and Marine Resources, Hon. Derek Klazen, 2022. "Annual Ministerial Address to the Fishing Industry".

Bovendien merken handelsorganisaties op dat het huidige quotasysteem visvangst op zee slechts voor zes maanden per jaar toestaat, wat leidt tot een wijdverspreid gebruik van tijdelijke arbeidsovereenkomsten. Op regionaal niveau merken werknemersorganisaties op dat sommige bedrijven activiteiten en banen hebben verplaatst van de belangrijkste vissershavens van Lüderitz naar Walvisbaai als reactie op de lagere havengelden. Er heerst enige bezorgdheid onder de ondervraagden dat verdere automatisering in de sector een invloed zal hebben op de werkgelegenheid.

De informele werkgelegenheid in het land wordt geschat op ongeveer 67,5 procent voor vrouwen en 65,6 procent voor mannen, met vergelijkbare percentages in de visserijsector. Minder dan 50 procent van de ondervraagde werknemers had een kopie van hun contract, waardoor het praktisch onmogelijk is om een klacht in te dienen over niet-naleving van de arbeidswetgeving en OSH-normen op de werkplek. Training op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk en beroepsspecifieke opleidingen zijn schaars, en waar ze bestaan worden de kosten vaak ingehouden op het loon. Sommige ondervraagden melden dat er de afgelopen tien jaar een verbetering is geweest in de sector, met meer vaste aanstellingen, hogere salarissen en door de overheid opgelegde rusttijden aan boord, hoewel deze mening niet door alle respondenten wordt gedeeld.

Werknemers in de visserijsector zijn ontevreden over de algemene arbeidsomstandigheden, lage lonen, werktijden, gebrek aan compensatie voor overwerk en lage ontslagvergoedingen en pensioenen. Hoewel de arbeidswet grenzen stelt aan werkuren, werkdagen en overuren, staat het ook uitzonderingen toe voor "dringend" werk, waaronder werk dat verband houdt met de aankomst, het laden en de bevoorrading van schepen. In de visserijsector geldt een variatie op artikel 16, 17, 18 en 20 van de arbeidswet, waardoor werknemers meer dan de normale, wettelijk vastgelegde uren mogen werken.²⁷

Het Namibische sociaalzekerheidsstelsel bestaat uit sociaalzekerheids- en bijstandsregelingen die uitkeringen bieden aan ouderen, mensen met een handicap en kinderen. Het grootste deel van de Namibische bevolking in de werkende leeftijd is echter uitgesloten van sociale zekerheid, onder meer vanwege de hoge mate van informaliteit (24,7 procent van het BBP en 150.000 werknemers, oftewel 16 procent van de totale beroepsbevolking). Werknemersorganisaties noemen lage ontslagvergoedingen en pensioenuitkeringen als een ander belangrijk punt van zorg. Een algemeen probleem in de visserijsector is het gebrek aan bescherming tegen arbeidsovertredingen en werkgerelateerde ziekte, ongevallen of overlijden voor nationale bemanningsleden op schepen die onder buitenlandse vlag varen. Dit geldt ook voor Namibië. Er zijn ook gevallen van seksuele intimidatie, kinderarbeid en racisme en discriminatie gemeld, vooral in buitenlandse bedrijven.

Naast de Namibian Employer's Federation (NEF) zijn er tal van sectorale organisaties die bedrijven in de toeleveringsketen van de visserij ondersteunen. Het gaat om de Confederation of the Namibian Fishing Associations (CNFA), waaronder de Pelagic Fishing Association (PFA), de Namibian Hake Association (NHA), de Midwater Trawling Association (MTA), de Namibian Monk and Sole Association (NMSA), de Namibian Tuna and Hake Longlining Association (NTHLA), de Namibia Large Pelagic and Hake Longlining Association (NLPHLA), de Namibian Lobster Association (NLA), de Namibian Mariculture Association (NMA) en verschillende andere gespecialiseerde visserijverenigingen.

Namibië heeft ook drie vakbondsfederaties en tientallen aangesloten vakbonden, hoewel de mate van vakbondsvorming onduidelijk blijft. Hoewel bijna 80 procent van de ondervraagde

²⁷ *Government Gazette of the Republic of Namibia*, 2023. Nr. 8040 (Nr. 38), 1 maart.

werknemers lid is van een vakbond, erkennen niet alle werkgevers vakbonden en collectieve arbeidsonderhandelingen. Sommige werknemers melden dat ze te maken krijgen met zware repercussies, als ze lid worden van een vakbond, zoals het niet verlengen van hun contract. Als gevolg van de sterke werknemersvertegenwoordiging in vakbonden op hun werkplek vallen de meeste ondervraagde werknemers onder een collectieve arbeidsovereenkomst, hoewel velen niet weten of hun werkplek een dergelijke overeenkomst heeft. Hoewel de arbeidswet vrijheid van vereniging garandeert, bekritisieren sommige ondervraagden de wet omdat het voor werkgevers is toegestaan om vakbonden niet te erkennen in arbeidsonderhandelingen.

Bij de autoriteiten heerst verwarring over de vraag welke autoriteit bevoegd is voor de arbeidsinspectie op vissersvaartuigen, omdat er veel actoren bij betrokken zijn. Door een gebrek aan personeel en financiële middelen worden er maar weinig uitgebreide en relevante inspecties naar arbeidsomstandigheden en mogelijke schendingen van arbeidsrechten uitgevoerd. Er wordt ook niet adequaat opgetreden wanneer overtredingen worden geconstateerd. Lage opsporingspercentages van mensenrechtenschendingen aan boord van schepen zijn vaak te wijten aan de beperkte samenwerking tussen de betrokken instanties.

3.5 Elektronica in Vietnam

3.5.1 De toeleveringsketen van elektronica

De elektronica-industrie is een van de snelst groeiende productie- en exportindustrieën in Vietnam en wordt beschouwd als een sleutelindustrie voor de nationale ontwikkeling. De groei van de sector hangt nauw samen met de diversificatiestrategieën van veel multinationale ondernemingen met het oog op een grotere weerbaarheid bij verstoringen van de toeleveringsketen en reputatierisico's.

Als gevolg van gunstige omstandigheden die voortvloeien uit de liberalisering van de handel, verlagingen van de vennootschapsbelasting, de verbetering van de arbeidskwaliteit, relatief lage lonen en hervormingen van de overheid, steeg de positie van het land als exporteur van elektronica van de 47e plaats in de wereld in 2001 naar de 12e plaats in 2019. Elektronica droeg voor 36 procent bij aan de totale export en ongeveer een kwart van het BBP. De export van mobiele telefoons staat wereldwijd op de tweede plaats, met een waarde van meer dan US\$ 50 miljard.

De elektronicasector is een van de meest geglobaliseerde sectoren als het gaat om productieprocessen en functies in verschillende landen, waardoor bedrijven in de hele waardeketen met elkaar verbonden zijn. De Europese Unie is de op een na grootste exportmarkt voor Vietnam en de vrijhandelsovereenkomst tussen de Europese Unie en Vietnam (EVFTA), die de invoertarieven met 74 procent verlaagt, zal de Vietnamese export van elektronica naar de Europese Unie naar verwachting verder doen toenemen en zal bijdragen aan toenemende aandacht voor verantwoorde bedrijfspraktijken.

Binnenlandse leveranciers hebben het moeilijk om de exportmarkt te betreden omdat ze niet beschikken over het nodige investeringskapitaal, vereiste technische kennis en technologieën en ontwikkelingsbeleid, en omdat staatsbedrijven en multinationale ondernemingen profiteren van gunstigere voorwaarden voor wat betreft belastingvereisten en toegang tot land. Veel binnenlandse leveranciers blijven achter in de midstream- en upstreamsegmenten van de mondiale toeleveringsketen en in activiteiten met een lagere toegevoegde waarde, zoals verpakking, chemicaliën, diensten en drukkerijen.

3.5.2 Problemen rond waardig werk

De elektronica-industrie is de afgelopen tien jaar één van de grootste werkgevers van het land geworden en biedt werk aan 1,3 miljoen werknemers, oftewel 2,5 procent van de nationale beroepsbevolking in 2022. Het aandeel van werknemers in de producerende industrie steeg van 2,8 procent in 2010 tot 7,3 procent in 2021. De meeste werknemers in de sector zijn vrouwen (Kader 12).

► Kader 12. Over gendergelijkheid

60 procent van alle werknemers in de elektronica-industrie in Vietnam is vrouw. De meeste hoger gekwalificeerde banen worden echter nog steeds door mannen bezet.

Sommige werkgevers erkennen de noodzaak om gerichte meldingsmechanismen aan te bieden die vrouwelijke werknemers als veilig, toegankelijk en niet-bedreigend beschouwen om te gebruiken in situaties van seksuele intimidatie of wanneer ze blootgesteld worden aan genderdiscriminatie of seksueel geweld. Veel vrouwen in Vietnam weten echter niet dat ze intimidatie kunnen melden of doen dit niet uit angst voor represailles.

Ervoor zorgen dat de specifieke behoeften van vrouwelijke werknemers, zoals zwangerschapsverlof, kolfruimtes en gezondheidscontroles worden aangepakt, maken ook deel uit van het bevorderen van gendergelijkheid en waardig werk in de sector.

Het meeste werk in de industrie in Vietnam is geconcentreerd in arbeidsintensieve assemblage van eindproducten met een lage toegevoegde waarde, waarbij middelhoog opgeleide operatoren van machines en monteurs betrokken zijn. De winstgevendheid van industrieën zoals elektronica is daarom relatief laag in vergelijking met hun exportvolume. De meeste werknemers in de sector hebben een arbeidscontract en hun gemiddelde loon ligt hoger dan in andere productiesectoren. In een rapport uit 2017 over de arbeidsinspectie in de elektronicasector werd echter gewezen op niet-naleving in de vorm van onvolledige of inconsistente arbeidscontracten, gebreken met betrekking tot sociale dialoog, overwerk en gebreken in de sociale zekerheid, OSH-training en gezondheidscontroles. De toegenomen aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen door multinationale ondernemingen werd verder versterkt door de overheid en wordt ondersteund door vertegenwoordigers van bedrijfsorganisaties. Verbeteringen zijn onder andere de recente invoering van digitale technologie voor het communiceren van klachten op de werkplek, waaronder online klachtenplatforms.

► 4. Bevordering van waardig werk via toeleveringsketens

Op basis van de vijf onderzoeken wordt in dit hoofdstuk nagegaan hoe het bevorderen van veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens de vier strategische doelstellingen van de Decent Work Agenda kan bevorderen.

4.1 Creëren van werkgelegenheid

Colombia, Madagaskar, Maleisië, Namibië en Vietnam zijn allemaal sterk afhankelijk van wereldmarkten, internationale, regionale en bilaterale handelsovereenkomsten, directe buitenlandse investeringen en goed functionerende toeleveringsketens voor hun economische groei en het genereren van werkgelegenheid.

- Colombia is de op drie na grootste producent van groene koffie ter wereld en het op twee na grootste koffie-exporterende land. De werkgelegenheid in de sector bedraagt 7,7 procent van de totale beroepsbevolking.
- De textiel- en kledingindustrie in Madagaskar bedraagt 25 procent van de totale export en levert een essentiële bijdrage aan het nationale BBP. In termen van werkgelegenheid vertegenwoordigt de industrie echter slechts 0,8 procent van de totale beroepsbevolking.
- Hoewel de Maleisische rubberen handschoenindustrie de grootste producent van rubberen handschoenen ter wereld is, met een productie van 49 procent van alle rubberen handschoenen die wereldwijd worden geëxporteerd, biedt de industrie slechts werk aan 0,3 procent van de totale nationale beroepsbevolking.
- Visserij is de op twee na grootste exportsector van Namibië. Ongeveer 90 procent van alle gevangen vis wordt geëxporteerd, voornamelijk onverwerkt, naar de Europese Unie. De werkgelegenheid in de sector bedraagt 1,7 procent van de totale beroepsbevolking.
- De elektronica-industrie in Vietnam is één van de snelst groeiende exportindustrieën van het land en draagt 14 procent bij aan het BBP en 2,5 procent aan de totale werkgelegenheid in het land.

Gebruikmaken van de mogelijkheden die de vijf exportsectoren bieden om volledige, productieve en vrij gekozen werkgelegenheid te bevorderen, is de sleutel tot armoedebestrijding en het bevorderen van duurzame, inclusieve groei en waardig werk in de landen. Binnen elk van de vijf bestudeerde toeleveringsketens hebben de handelsvoorwaarden en de uitbreiding van vereisten inzake gepaste zorgvuldigheid voor mensenrechten, arbeidsrechten en milieu een directe impact op het creëren van werkgelegenheid, en vooral op de mate waarin de gecreëerde banen bijdragen aan waardig werk.

In de Colombiaanse koffiesector zijn de meeste arbeiders zelfstandigen op familieplantages, en de sector wordt gekenmerkt door arbeidsintensieve activiteiten, vaak uitgevoerd door gezinsarbeiders en werknemers die een inkomen genereren via seizoensarbeid, tijdelijk werk en informele daglonen. Een minderheid van de werknemers heeft het verplichte basisonderwijs afgemaakt. Het bevorderen van de ontwikkeling en erkenning van nieuwe vaardigheden, onder andere om te voldoen aan de eisen van de internationale markten, zou de capaciteit van de sector om zich te ontwikkelen tot activiteiten met een hoge toegevoegde waarde, zoals het telen en verwerken van speciale variëteiten voor markten met een hogere waarde, verder vergroten.

Hiervoor zullen niet alleen extra vaardigheden, maar ook investering in de juiste apparatuur en technologie nodig zijn.

In Maleisië wordt de ontwikkeling van de rubberen handschoenindustrie ondersteund door openbaar onderzoek en ontwikkeling (R&D), en training in elk segment van de toeleveringsketen met het oog op het creëren van een wereldwijd concurrerende industrie. Er wordt overheidssteun en technische assistentie verleend om de landbouw- en productiepraktijken te verbeteren en ervoor te zorgen dat er kwaliteitsproducten beschikbaar zijn voor kleinschalige rubberboeren, rubberverwerkers en fabrikanten van rubberen handschoenen. Overheidsinstanties financieren en organiseren ook vaardigheidstrainingen om de beroepsbevolking bij te scholen, maar deze zijn uitsluitend voor Maleisische werknemers. Het Twaalfde Economisch Plan 2021-2025 heeft als doel Maleisische bedrijven te helpen om hogerop te komen in de toeleveringsketen, met name in de verwerkende industrie en de landbouw. Het gebrek aan verticale integratie binnen de toeleveringsketen van rubberen handschoenen, gezien de werving van grondstoffen veelal in het buitenland plaatsvindt, heeft er echter toe geleid dat ondernemingen in de sector zich beperken tot activiteiten en producten met een lagere toegevoegde waarde, welke minder winstgevend zijn. Dit heeft op zijn beurt de grondstoffenproductie in Maleisië negatief beïnvloed, wat gevolgen heeft voor de werkgelegenheid in de sector, met name in het midstream- en upstreamsegment.

Namibië streeft ernaar om de visserijsector te ontwikkelen als onderdeel van een [Blue Economy](#), door de Wereldbank gedefinieerd als het "duurzaam gebruiken van natuurlijke bronnen aanwezig in de oceanen voor economische groei, voorzien en verbeteren van het levensonderhoud van mensen en tewerkstelling terwijl de gezondheid van de ecosystemen van de oceanen bewaard blijven". Er is een enorm potentieel om de groei van de visserijsector te ondersteunen, onder andere door te investeren in hoogwaardige duurzame producten en door in te spelen op de veranderende vraag op de wereldmarkt. In de afgelopen tien jaar is het aantal schepen met een vergunning verdrievoudigd, echter zonder dat er bewijs is van een robuuster kader voor mensenrechten en milieurechten. Bovendien belemmeren de hoge overhead-, exploitatie- en onderhoudskosten, in combinatie met de lage toegevoegde waarde in de keten, het concurrentievermogen van de sector. Ook is het voor arme en achtergestelde samenlevingen nog steeds moeilijk om toegang te krijgen tot de arbeidsmarkt. Om de afhankelijkheid van buitenlands kapitaal te verminderen is er dringend behoefte aan meer toegang tot binnenlandse bronnen van kapitaal en vaardigheden, het aanpakken van de versnippering van technisch en beroepsonderwijs en -opleiding (TVET) en betere afstemming op het basis- en hoger onderwijs.

Aangezien in Vietnam de assemblage en het testen van geïmporteerde onderdelen en componenten activiteiten zijn met een relatief lage toegevoegde waarde die slechts relatief kleine economische voordelen bieden, heeft de overheid een nationaal beleid geformuleerd en geïmplementeerd om directe buitenlandse investeringen in lokale R&D-faciliteiten verder te stimuleren. Ook in Madagaskar werkt de overheid momenteel aan een duurzaam industriebeleid voor de textiel- en kledingsector om de lokale toegevoegde waarde te verhogen. Dergelijke economische opwaardering kan werkgelegenheid met een hogere toegevoegde waarde creëren voor lokale werknemers in toeleveringsketens, door middel van de zogenaamde 'sociale opwaardering'. Om waardig werk te bewerkstelligen, moet sociale opwaardering gepaard gaan met economische opwaardering, door leveranciers te laten overstappen naar activiteiten met een hogere toegevoegde waarde in de mondiale toeleveringsketen. Dit kan worden vergemakkelijkt door opleiding en de toepassing van nieuwe technieken en technologieën.²⁸

²⁸ IAO, 2016. *Waardig werk in mondiale toeleveringsketens*, op.cit.

4.1.1 Het effect van de COVID-19 crisis op werkgelegenheid

De COVID-19 crisis heeft wereldwijd een rem gezet op het creëren van werkgelegenheid. Werkgevers in de Namibische visserijsector maakten melding van marktverstoringen, havensluitingen, verlies van toegang tot gekoelde opslag en de stopzetting van scheepvaart en luchtvaart. Een verminderde vraag, lagere verkoopcijfers en een ineenstorting van de prijzen in een economie die al in een recessie zat, leidde tot meer werkloosheid in de sector en had dus een domino-effect op de werkgelegenheid. Bovendien beperkten lockdowns in het land de mobiliteit van werknemers, hun werktijden, overuren en de hoeveelheid beschikbaar werk, en dus hun verdienpotentieel.

De toeleveringsketen van kleding en textiel in Madagaskar werd ook geconfronteerd met lagere verkoopcijfers en minder werkgelegenheid, omdat detailhandelaren gedwongen werden winkels te sluiten bij het begin van de pandemie, waardoor kopers bestellingen annuleerden of uitstelden. Grenssluitingen en de verstoring van de scheepvaart- en transportlogistiek verminderden de beschikbaarheid van grondstoffen en verhoogden de kosten ervan. Als gevolg daarvan kregen werkgevers een financiële klap, waardoor werknemers geconfronteerd werden met tijdelijke werkloosheid, met tijdelijk verlof werden gestuurd of werden ontslagen. De pandemie leidde daarom tot een verminderde vraag naar werknemers en minder werkgelegenheid in de verschillende segmenten van de toeleveringsketen in Madagaskar. Hoewel de werkloosheid in de Colombiaanse koffiesector tijdens de pandemie tijdelijk toenam, daalde de armoede op het platteland (hoewel nog steeds hoog, namelijk 42,9 procent) dankzij de aanhoudende vraag naar voedsel en grondstoffen.

Met hun beperkte middelen ondervonden familiebedrijven en het midden- en kleinbedrijf (mkb) problemen bij de toegang tot exportmarkten, het verbeteren van de arbeidsomstandigheden en OSH. Het mkb werd tijdens de pandemie in het bijzonder getroffen door sluitingen en maatregelen voor de volksgezondheid, waardoor de economische problemen verergerden en de arbeidskansen afnamen. Als erkenning voor deze moeilijkheden heeft het mkb in sommige landen, zoals Namibië, directe subsidies en belastingvrijstellingen gekregen om hun toegang tot mondiale toeleveringsketens te verbeteren. In Vietnam werd steun verleend aan het mkb om deze te assisteren bij het voldoen aan internationale technische normen en schaalvoordelen te behalen, onder andere door middel van preferentiële belastingen, leningen, kredietgaranties, preferentiële grondhuur, technologieoverdracht, opleiding en ontwikkeling om zo het concurrentievermogen te vergroten.

Anderzijds kenden sommige toeleveringsketens een stijging van de vraag tijdens de pandemie, wat bijdroeg aan het creëren van banen. De Maleisische toeleveringsketen van rubberen handschoenen kreeg bij het uitbreken van de pandemie te maken met zo'n grote vraag naar PBM's voor gezondheidswerkers dat het productievolume van handschoenen in 2020 met 85 procent steeg. Dit leidde tot meer werkgelegenheid in de productie van rubberen handschoenen en zelfs tot een tekort aan arbeidskrachten omdat de sluiting van de grenzen de mogelijkheid voor werkgevers beperkte om werknemers uit het buitenland te werven. Hoewel de overheid fabrikanten van rubberen handschoenen financieel stimuleerde om Maleisische werknemers in dienst te nemen, meldden werkgevers dat ze moeite hadden om Maleisische werknemers aan te trekken en te behouden voor laagbetaald arbeidsintensief werk in de productieketen.

Ook in Vietnam, na een korte periode van achteruitgang als gevolg van logistieke problemen en hogere operationele kosten, groeide de elektronica-industrie tijdens de pandemie door toenemende vraag. Omdat de maatregelen voor de volksgezondheid in Vietnam zowel minder streng als effectiever waren dan in andere landen met een grote elektronica-industrie, konden ondernemingen in Vietnam beter profiteren van de toegenomen vraag naar

thuiswerktechnologie en home entertainment-apparatuur. Daarnaast leidde de verminderde handel tussen de Verenigde Staten en China en de "China plus één" diversificatiestrategie van sommige grote multinationale ondernemingen tot verdere investeringen in Vietnam.²⁹ De groei van de industrie creëerde werkgelegenheid en leidde, net zoals in Maleisië bij de productie van rubberen handschoenen, tot een tekort aan arbeidskrachten in arbeidsintensieve activiteiten met een lage toegevoegde waarde.

4.1.2 De gevolgen van klimaatverandering op banen

Zoals eerder vermeld zal de klimaatcrisis een grote impact hebben op toeleveringsketens en het realiseren van waardig werk.

Klimaatverandering en aantasting van het milieu hebben al een impact gehad op de Colombiaanse koffiesector, onder andere door prijsschommelingen en geografische verschuivingen in de teelt. In het ergste geval vormt dit een existentieel risico voor de twee miljoen directe en indirecte banen in de sector. Er is dringend actiegericht onderzoek nodig naar aanpassingen die gedaan moeten worden door de gevolgen van klimaatverandering en naar het opbouwen van veerkracht bij klimaatextremen en rampen.

In Namibië is de visserij-industrie afhankelijk van visbestanden, zoals langoest en sardines, die steeds meer onder druk komen te staan door overbevissing. Tenzij er betere maatregelen worden genomen om duurzame visserij af te dwingen, zal de uitputting van de visbestanden verdere groei en werkgelegenheid in de sector ondermijnen.

Hoewel de effecten van het veranderende klimaat de komende decennia steeds ernstiger zullen worden, heeft het beleid dat overheden hebben aangenomen om de klimaatverandering te beperken en aan te pakken nu al invloed op het functioneren van de toeleveringsketens in de vijf landen. In Maleisië biedt de regering financiering als stimulans voor de invoering van technologie voor een efficiënter gebruik van energie bij de verwerking en productie van rubber. In Vietnam heeft de regering een programma aangenomen om de overgang naar een circulaire economie te bevorderen, elektronisch afval (e-waste) te vermijden en het hergebruik en de recycling van grondstoffen te vergroten.

Concluderend kan gesteld worden dat, hoewel sommige van de onderzochte toeleveringsketens slechts een klein deel van de totale nationale werkgelegenheid vertegenwoordigen, ze allemaal de potentie hebben om bij te dragen aan het creëren van duurzame ondernemingen en werkgelegenheid. Internationale, regionale en bilaterale handelsovereenkomsten en investeringen in de economische en sociale verbetering van toeleveringsketens zijn essentieel om deze kansen te benutten. Tegelijkertijd zal een doeltreffend nationaal beleid dat goed bestuur, een stabiel macro-economisch en fiscaal klimaat, kwaliteitsonderwijs, adequate infrastructuur en een gunstig klimaat voor duurzame ondernemingen creëert van cruciaal belang zijn voor de bevordering van waardig werk in de landen en specifieke sectoren.

De COVID-19 crisis heeft ook het belang benadrukt van het versterken van de veerkracht van toeleveringsketens bij externe schokken en verstoringen, inclusief die veroorzaakt door de klimaatcrisis. Hoewel maatregelen om veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens te bevorderen op de korte termijn kosten met zich meebrengen, worden ze steeds meer beschouwd als een investering in het behoud van werkgelegenheid en duurzame samenlevingen en economieën op de middellange tot lange termijn.

²⁹ Hsu, S., 2021. "Which Asian Nations Can Benefit From the 'China Plus One' Strategy?", *The Diplomat*, 11 juni.

4.2 Sociale bescherming

Sociale bescherming omvat sociale zekerheid (pensioenen en moederschaps-, invaliditeits-, arbeidsletsel- en werkloosheidsuitkeringen) en arbeidsbescherming (inclusief lonen, werkuren en OSH).

Terwijl de COVID-19 pandemie in veel landen en sectoren tot ongekennde reacties op het gebied van sociale bescherming leidde, met name in de vorm van OSH-maatregelen op de werkplek, bracht ze ook de ongelijkheden in de socialezekerheidsdekking tussen regio's en binnen landen aan het licht. In 2020 was minder dan de helft van de wereldbevolking gedekt door minstens één socialezekerheidsuitkering, en de overgrote meerderheid van de kinderen genoot helemaal geen bescherming.³⁰ Het gebrek aan sociale bescherming houdt rechtstreeks verband met de hoge graad van informaliteit, die de belastinggrondslag die nodig is voor sociale bescherming aanzienlijk verkleint en ook de werkgevers- en werknemersbijdragen aan sociale beschermingsregelingen verlaagt.

De onderzoeken naar de toeleveringsketens brengen aanzienlijke verschillen en gebreken aan het licht van de sociale zekerheid van werknemers in verschillende landen en sectoren. Terwijl formele werknemers in de elektronica-industrie in Vietnam in aanmerking komen voor sociale uitkeringen, vallen koffieplukkers in Colombia daar over het algemeen niet onder. In Maleisië heeft de regering zich ingespannen om de sociale zekerheid uit te breiden tot zowel arbeidsmigranten als kleinschalige rubberboeren die in de informele economie werkzaam zijn. Het Namibische socialezekerheidsstelsel bestaat uit socialezekerheids- en bijstandsregelingen die uitkeringen bieden aan ouderen, mensen met een handicap en kinderen. Deze sociale voorzieningen dekken echter niet alle werknemers.

Ondertussen is in Madagaskar het National Social Insurance Fund (CNaPS) verantwoordelijk voor het verstrekken van socialezekerheidsuitkeringen met betrekking tot arbeidsongevallen, beroepsziekten of handicaps, en voor het vergoeden van de kosten van behandeling, functionele revalidatie en omscholing. In het kader van een vijfjarig OSH-coördinatieplan hebben het CNaPS en de arbeidsinspectie een gezamenlijke werkgroep sociale verzekering opgezet die verantwoordelijk is voor het bezoeken van kledingfabrieken. In 2019 hebben gezamenlijke inspecties van ondernemingen ertoe geleid dat 558 werkgevers en 12.172 werknemers zich hebben geregistreerd bij het CNaPS. Uit de evaluatie bleek echter dat slechts 68 procent van de ondervraagde werknemers was verzekerd voor de sociale zekerheid en dat werkgevers stopten met het betalen van hun sociale verzekeringspremies toen de COVID-19 crisis de sector trof.

In de toeleveringsketens die in de vijf landen zijn onderzocht wordt het werk gekenmerkt door informaliteit en tijdelijke contracten. In Colombia, Madagaskar en Namibië hangt dit grotendeels samen met het seizoensgebonden karakter van het werk. Informele werknemers en werknemers met tijdelijke contracten betalen over het algemeen niet mee aan en worden niet gedekt door zorgverzekeringen of pensioenregelingen. Bovendien belichten de studies specifieke gebreken in de bescherming van gemarginaliseerde gemeenschappen, en in het bijzonder arbeidsmigranten, die vaak worden uitgesloten van socialezekerheidsstelsels als gevolg van hun informele, tijdelijke of onregelmatige migratiestatus.

Wat arbeidsbescherming betreft hebben de studies een aantal problemen in verband met waardig werk geïdentificeerd met betrekking tot lonen, arbeidstijden en veiligheid en gezondheid op het werk (zie Hoofdstuk 3). In alle vijf landen zijn deze problemen in de meeste gevallen niet

³⁰ IAO, 2021. *World Social Protection Report 2020–22: Social protection at the crossroads – in pursuit of a better future*.

specifiek kenmerkend voor de toeleveringsketen, maar zijn ze een afspiegeling van de algehele arbeidsomstandigheden of arbeidsmarktproblemen in de binnenlandse economie.

Er moet worden opgemerkt dat de problemen in verband met waardig werk die in Hoofdstuk 3 aan bod kwamen, werden verergerd door de maatregelen ter bestrijding van COVID-19 in sommige landen en toeleveringsketens. In Namibië bijvoorbeeld werden de arbeidsregels tijdelijk versoepeld om banen te beschermen, terwijl in Vietnam de wettelijke limiet voor overuren werd verlengd als reactie op de toegenomen vraag.

In alle landen is de grootste uitdaging bij het verbeteren van de arbeidsbescherming, zowel tijdens als na de pandemie, echter de gebrekkige capaciteit van de arbeidsmarktinstellingen om de nationale wetgeving te implementeren en te handhaven. Een eerste en cruciale stap in het bevorderen van waardig werk in meer veerkrachtige, inclusieve en duurzame binnenlandse en mondiale toeleveringsketens is het versterken van de capaciteit van arbeidsinspecties en het verbeteren van de naleving van nationale arbeidswetten en geratificeerde internationale arbeidsverdragen en -protocollen. Dit is daarom een belangrijk onderdeel van het [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better](#) project in alle vijf de landen en toeleveringsketens.

4.3 Fundamentele principes en rechten op het werk en internationale arbeidsnormen

Door middel van de IAO [Verklaring over de fundamentele beginselen en rechten op het werk](#), aangenomen in 1998 en gewijzigd in 2022, verbinden de 187 IAO-lidstaten zich ertoe de fundamentele beginselen en rechten op het werk te respecteren, te bevorderen en te realiseren, zelfs als de lidstaten de relevante verdragen niet hebben geratificeerd. Ze hebben daarom de plicht om nationale wet- en regelgeving aan te nemen, te implementeren en te handhaven om ervoor te zorgen dat alle werknemers de fundamentele beginselen en rechten op het werk genieten.

Er zijn vijf categorieën van beginselen en rechten op het werk: vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve arbeidsonderhandeling; de uitbanning van gedwongen of verplichte arbeid; de afschaffing van kinderarbeid; de uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening; en een veilige en gezonde werkomgeving. Deze beginselen en rechten zijn vastgelegd in tien IAO-verdragen die als fundamenteel worden erkend (Tabel 1).

► **Tabel 1: Fundamentele IAO-verdragen**

Nr.	Verdrag
029	Verdrag betreffende dwangarbeid, 1930 en het Protocol van 2014
087	Verdrag inzake vrijheid van vereniging en bescherming van het recht van organisatie, 1948
098	Verdrag inzake het recht van organisatie en collectieve arbeidsonderhandeling, 1949
100	Verdrag inzake gelijke beloning, 1951
105	Verdrag betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957
111	Verdrag betreffende discriminatie (beroep en beroepsuitoefening), 1958
138	Verdrag betreffende de minimumleeftijd, 1973
155	Verdrag betreffende veiligheid en gezondheid op het werk, 1981
182	Verdrag betreffende de ergste vormen van kinderarbeid, 1999
187	Verdrag betreffende het promotioneel kader voor de veiligheid en gezondheid op het werk, 2006

Er wordt steeds vaker naar deze fundamentele beginselen en rechten op het werk verwezen in vrijhandelsovereenkomsten, kaders ter bevordering van investeringen, internationale instrumenten (zoals de UNGP's, de MNO-verklaring van de IAO en de MNO-richtlijnen van de OESO), particuliere initiatieven op het gebied van naleving en multistakeholderinitiatieven, en verschillende wetgevingsinitiatieven met betrekking tot gepaste zorgvuldigheid in toeleveringsketens. Hoewel het voor overheden, werkgevers en werknemers een uitdaging kan zijn om door deze soms kruisende en overlappende kaders te navigeren, vormen de fundamentele IAO-verdragen een blijvende verbintenis van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties in de lidstaten om de fundamentele beginselen en rechten op het werk, die van vitaal belang zijn voor ons sociale en economische leven, te respecteren.

De vijf landen die in de onderzoeken zijn bestudeerd hebben de meeste van deze verdragen geratificeerd (Tabel 2). Door de naleving van de beginselen van deze verdragen te verbeteren, zullen overheden, werkgevers en werknemers beter in staat zijn om te voldoen aan de voortdurend veranderende zorgvuldigheidseisen op het gebied van mensenrechten.

► **Tabel 2: Ratificatie van fundamentele IAO-verdragen**

Land	Vrijheid van vereniging		Dwangarbeid			Discriminatie		Kinderarbeid		OSH	
	C087	C098	C029	P029	C105	C100	C111	C138	C182	C155	C187
Colombia	1976	1976	1969		1963	1963	1969	2001	2005		
Madagaskar	1960	1998	1960	2019	2007	1962	1961	2000	2001		
Maleisië		1961	1957	2022	*	1997		1997	2000		2012
Namibië	1995	1995	2000	2017	2000	2010	2001	2000	2000		
Vietnam		2019	2007		2020	1997	1997	2003	2000	1994	2014
TOTAAL	3/5	5/5	5/5	3/5	4/5	5/5	4/5	5/5	5/5	1/5	2/5

* geratificeerd in 1958, opgezegd in 1990.

Van deze 11 instrumenten hebben Vietnam, Madagaskar en Namibië er negen geratificeerd, Colombia acht en Maleisië zeven. De lage ratificatiegraad van de twee OSH-instrumenten is deels te wijten aan het feit dat een veilige en gezonde werkomgeving pas sinds kort is opgenomen in de fundamentele beginselen en rechten op het werk.

In totaal heeft Colombia 61 verdragen geratificeerd, Madagaskar 47 verdragen en twee protocollen, Maleisië 18 verdragen en één protocol, Vietnam 25 verdragen en Namibië 17 verdragen en één protocol. In september 2018 heeft Namibië het [IAO-verdrag inzake arbeid in de visserij](#) van 2007 (nr. 188) geratificeerd. Het [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better](#) project helpt overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties in alle vijf de landen om de principes uit de geratificeerde conventies en protocollen toe te passen. In Namibië wordt als onderdeel van bovengenoemd project ook specifieke steun verleend om IAO Conventie nr. 188 te implementeren.

4.3.1 Vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve arbeidsonderhandeling

Vrijheid van vereniging zorgt ervoor dat werknemers en werkgevers zich kunnen organiseren om efficiënt te onderhandelen over arbeidsrelaties. Overheden spelen een sleutelrol in het creëren van een stabiel politiek en maatschappelijk klimaat en het wettelijke en institutionele kader waarin autonome werkgevers- en werknemersorganisaties vrij kunnen opereren, zonder angst voor represailles.

In combinatie met effectieve vrijheid van vereniging zorgt de effectieve erkenning van het recht op collectieve arbeidsonderhandeling ervoor dat werkgevers en werknemers kunnen deelnemen aan vrijwillige onderhandelingen wanneer ze daarvoor kiezen, en dat de uitkomst daarvan eerlijk en rechtvaardig is. Collectieve arbeidsonderhandeling stelt beide partijen in staat om te onderhandelen over een eerlijke arbeidsrelatie voor alle werknemers en voorkomen dure arbeidsgeschillen. In het algemeen zijn vrijheid van vereniging en de effectieve erkenning van het recht op collectieve arbeidsonderhandeling machtigingsrechten die belangrijk zijn voor het bereiken van alle strategische doelstellingen van de Decent Work Agenda van de IAO.

Terwijl werkgevers in de vijf toeleveringsketens adequaat georganiseerd zijn, verschilt de mate van vakbondsvorming aanzienlijk onder werknemers in de vijf sectoren en landen. De meeste werknemers in de Namibische visserijsector zijn aangesloten bij een vakbond en meer dan 60 procent van de ondervraagde werknemers in de kledingindustrie in Madagaskar is aangesloten bij een vakbond. In Maleisië daarentegen is de mate van vakbondsvorming van werknemers, vooral van arbeidsmigranten, erg laag en zijn er geen vakbonden die specifiek werknemers in de rubberen handschoenindustrie vertegenwoordigen. Ook zijn er geen werknemersorganisaties die Colombiaanse koffieplukkers of seizoensarbeiders vertegenwoordigen.

Zelfs als de mate van vakbondsvorming hoog is, is de effectiviteit van collectieve arbeidsonderhandelingen niet gegarandeerd. Hoewel de mate van vakbondsvorming in de visserijsector in Namibië hoog is, zegt slechts een minderheid van de werknemers in Namibië onder een collectieve arbeidsovereenkomst te vallen, en velen weten niet of hun werkplek er een heeft. Bovendien erkennen niet alle werkgevers vakbonden of nemen ze niet deel aan collectieve arbeidsonderhandelingen. Sommige werknemers melden bedreigd te worden met het niet verlengen van hun contract als ze besluiten zich te verenigen of lid te worden van een vakbond. Dit is deels het gevolg van gebreken binnen het wettelijk kader, aangezien werkgevers in Namibië alleen verplicht zijn om geregistreerde vakbonden te erkennen die de meerderheid van de werknemers in een bepaald werkveld vertegenwoordigen.

In Maleisië beperken bepaalde gebreken in het wettelijke kader de macht van vakbonden en maken ze het moeilijk om vakbonden te laten voortbestaan. Vakbonden moeten zich bijvoorbeeld registreren en een registratie kan worden geweigerd als er al een vakbond in de sector bestaat. Staken is een strafbaar feit, tenzij twee derde van de vakbondsleden voor een staking stemt en deze zeven dagen van tevoren is aangemeld. Bovendien kunnen arbeidsmigranten geen leidinggevende functie bij een vakbond bekleden zonder voorafgaande goedkeuring van de autoriteiten.

4.3.2 Dwangarbeid

De onderzoeken naar de vijf toeleveringsketens bevestigen indicatoren van dwangarbeid, op basis waarvan kan worden beoordeeld of individuele werknemers het slachtoffer zijn van dwangarbeid en van oneerlijke wervingspraktijken in landen en industrieën met een groot aandeel arbeidsmigranten.

Zoals eerder vermeld hebben meldingen van dwangarbeid in de rubberen handschoenindustrie in Maleisië ertoe geleid dat de Verenigde Staten handelssancties heeft ingesteld tegen zeven fabrikanten. Als reactie op deze sancties hebben fabrikanten miljoenen dollars uitgegeven om de wervingskosten aan arbeidsmigranten terug te betalen, wat gezien kan worden als een zeldzaam voorbeeld van gecoördineerde en door de werkgever geleide herstelinspanningen. In het kader van haar nationale actieplan tegen dwangarbeid 2021-2025 wil de Maleisische regering de wervingspraktijken en de toegang tot rechtsmiddelen verbeteren. Op verzoek van de overheid, de werkgevers en werknemers helpt het [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better](#) project de overheid, brancheorganisaties en het Malaysian Trades Union Congress (MTUC) actief bij het verbeteren van de wervingspraktijken en de arbeidsomstandigheden van arbeidsmigranten en het uitbannen van dwangarbeid in de toeleveringsketen.

In sommige segmenten van de toeleveringsketen van kleding en textiel in Madagaskar zijn ook aanwijzingen van dwangarbeid gedocumenteerd, waaronder de eis om werk uit te voeren zonder voorafgaande overeenkomst, gedwongen worden om te werken onder mensonterende omstandigheden en niet toegestaan worden ontslag te nemen. De regering van Madagaskar heeft de twee verdragen inzake dwangarbeid en het Protocol inzake dwangarbeid geratificeerd en zet zich in voor de bestrijding van dwangarbeid in de textiel- en kledingindustrie als onderdeel van de bevordering van een veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketen.

4.3.3 Kinderarbeid

Er zijn weinig gegevens beschikbaar over de aanwezigheid van kinderarbeid in de vijf onderzochte toeleveringsketens, inclusief de vraag of kinderarbeid in de geselecteerde sectoren minder, meer of even vaak voorkomt in vergelijking met andere sectoren in de landen. In Madagaskar geeft een klein percentage van de katoenarbeiders in de landbouw en egreneringsbedrijven aan met kinderen onder de 15 jaar te werken. Naar verluidt dragen kinderen ook bij aan het werk van familiebedrijven in de koffiesector in Colombia.

Alle vijf de landen hebben de twee fundamentele verdragen betreffende kinderarbeid geratificeerd. Zowel Colombia als Madagaskar zetten zich in voor de bestrijding van kinderarbeid en richten zich daarbij op de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid, onder meer door ambitieuze nationale actieplannen op te stellen en uit te voeren.

4.3.4 Uitbanning van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening

In de meeste studies naar de toeleveringsketens zijn verschillende vormen van discriminatie vastgesteld. Uit de studies wordt echter niet duidelijk of het voorkomen van discriminatie in de

geselecteerde sectoren lager, hoger of vergelijkbaar is met het niveau in de vijf landen in het algemeen. Hoe dan ook, discriminatie verstikt kansen, verspilt menselijk talent en benadrukt sociale spanningen en ongelijkheden. Maatregelen om alle vormen van discriminatie te voorkomen en uit te bannen zijn daarom cruciaal voor het investeren in mensen en het bevorderen van waardig werk in veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens.

In Namibië maken werknemers melding van racisme, discriminatie en intimidatie in verband met het werken voor buitenlandse bedrijven, waar oneerlijk ontslag van werknemers kan worden veroorzaakt door culturele en taalbarrières tussen buitenlandse scheepskapiteins, managers en Namibisch personeel. Discriminatie wordt ook gemeld in de Colombiaanse koffiesector, waar de komst van Venezolaanse arbeidsmigranten heeft geleid tot conflicten rond lagelonenconcurrentie, wat de arbeidsomstandigheden van alle koffieplukkers heeft aangetast. In Maleisië kunnen arbeidsmigranten te maken krijgen met discriminatie bij werving, op het werk en bij ontslag. Vrouwelijke werknemers in kledingfabrieken in Madagaskar en elektronicabedrijven in Vietnam worden geconfronteerd met discriminatie op basis van geslacht, zoals ongelijke beloning en minder promotiekansen dan mannen.

Er zijn aanzienlijke verschillen in de participatie van vrouwen in de vijf landen en sectoren. Vrouwen overheersen in een aantal functies in de activiteiten aan land van de Namibische visserijsector, in de elektronica-industrie in Vietnam en in de textiel- en kledingproductie in Madagaskar. In Colombia hebben vrouwen verschillende banen en ondersteunende taken die nodig zijn voor het functioneren van familiebedrijven. Deze omvatten huishoudelijke taken, gezinszorg en de bereiding van voedsel voor de andere werknemers. Deze belangrijke economische activiteiten vormen onbetaald en vaak niet erkend werk dat bovenop het werk van vrouwen in de koffieteelt komt. In de praktijk komt dit neer op een verdubbeling, of soms een verdrievoudiging, van het aantal werkuren van vrouwen in vergelijking met mannen.

In 2020 heeft de Nationale federatie van koffietelers van Colombia (FNC) een gendergelijkheidsbeleid opgesteld en is er vooruitgang geboekt in het versterken en ondersteunen van vrouwelijke koffieproducenten. De Namibische arbeidswet bevat genderspecifieke bepalingen over non-discriminatie en seksuele intimidatie, en bepalingen die werknemers beschermen tegen ontslag als gevolg van zwangerschap of zwangerschapsverlof. In Madagaskar hebben vrouwelijke werknemers recht op zwangerschapsverlof, borstvoedingspauzes en prenatale en gezinstoelagen, echter worden deze rechten in de praktijk niet altijd gerespecteerd. In Maleisië is het recht op zwangerschapsverlof beperkt tot Maleisische burgers. Uit onderzoek in Vietnam is gebleken dat er beter moet worden ingespeeld op de specifieke behoeften van vrouwelijke werknemers, zoals gezondheidscontroles, kolfruimtes, zwangerschapsverlof, toegankelijke meldingsmechanismen en een beter begrip van intimidatie en slachtofferhulp onder alle werknemers.

4.3.5 Een veilige en gezonde werkomgeving

Werknemers in de vijf toeleveringsketens worden blootgesteld aan verschillende OSH-gevaren en -risico's, waaronder blootstelling aan chemicaliën en fijnstof, lawaai, zware machines en extreme temperaturen. De vastgestelde tekortkomingen in de bescherming van veiligheid en gezondheid op het werk omvatten het niet optreden bij gevaarlijke werkomstandigheden, onvoldoende of geen veiligheidstrainingen, het ontbreken van PBM's of het inhouden van loon van werknemers om PBM's te betalen. Het was echter niet mogelijk om vast te stellen of de OSH-risico's in de vijf sectoren hoger, lager of vergelijkbaar zijn met die in vergelijkbare sectoren in de vijf landen.

In dit verband speelt de arbeidsinspectie een cruciale rol bij de ondersteuning van de effectieve implementatie van internationale arbeidsnormen en nationale wetten. Arbeidsinspecteurs ondersteunen het creëren van betere arbeidsomstandigheden voor vrouwen en mannen door de

toepassing van het arbeidsrecht op de werkplek te controleren. Ze kunnen werkgevers en werknemers ook adviseren over verbeteringen op het gebied van arbeidstijden, lonen en veiligheid en gezondheid op het werk.

Het is daarom zorgwekkend dat de vijf onderzoeksrapporten zo duidelijk laten zien dat er behoefte is aan verbetering van de wettelijke kaders, een effectievere toepassing van de wet en een versterkte arbeidsinspectie in alle vijf de landen en toeleveringsketens. Hoewel exportproductiezones zeer effectief zijn geweest bij het aantrekken van buitenlandse investeringen in Vietnam en Madagaskar, beperken tekortkomingen in de regelgeving en een gebrek aan capaciteit het toezicht van de arbeidsinspecteurs in deze zones. In de toeleveringsketen van de visserij in Namibië is er een gebrek aan alomvattende en goed gecoördineerde inspectie van leef- en arbeidsomstandigheden vanwege een tekort aan personeel en financiële middelen voor inspectie, dat gepaard gaat met een beperkte samenwerking tussen betrokken instanties en een inadequate respons in het geval van schendingen. Het ministerie van Arbeid van West-Maleisië meldt ook een gebrek aan capaciteit en middelen als belemmering voor het uitvoeren van frequentere arbeidsinspecties van werkplekken waar rubberen handschoenen worden geproduceerd.

4.4 Sociale dialoog

Gezonde arbeidsverhoudingen en een doeltreffende sociale dialoog dragen bij tot goed bestuur op de werkplek, waardig werk, inclusieve economische groei en democratie. Sociale dialoog is van vitaal belang om de huidige en toekomstige uitdagingen en kansen in de verschillende sectoren en toeleveringsketens het hoofd te bieden. Van banenverlies tot vaardigheidstraining en van het aanpakken van discriminatie tot veranderende OSH-vereisten, de sociale dialoog kan overheden, werkgevers en werknemers helpen om oplossingen te vinden en het bevorderen van waardig werk vergemakkelijken.

De sociale dialoog, met inbegrip van collectieve arbeidsonderhandeling, neemt verschillende vormen aan en vindt op verschillende niveaus plaats, afhankelijk van de context en gebruiken van elk land. Nationale en grensoverschrijdende sociale dialoog zijn beiden belangrijk om ervoor te zorgen dat vertegenwoordigers van overheden, werkgevers en werknemers volledig betrokken zijn bij en steun verlenen aan de uitvoering van wetten, beleidsmaatregelen en acties ter bevordering van waardig werk.

Steun voor sectorale sociale dialoog was de steunpilaar van het [Sustainable Supply Chains to Build Forward Better](#) project. De platforms voor sociale dialoog die het project in de vijf landen mede heeft opgezet of versterkt, kunnen worden gebruikt door de tripartiete leden van de IAO – overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties – en andere belangrijke actoren om veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens te bewerkstelligen:

- **De koffieketen in Colombia:** de IAO heeft steun verleend aan het opzetten en operationaliseren van de International Coffee Sector Roundtable, die ruimte biedt voor dialoog tussen de tripartiete actoren en ontwikkelingspartners die actief zijn in de sector, onder leiding van het ministerie van Arbeid. Daarnaast heeft het project in het departement Huila de oprichting en operationalisering ondersteund van de "Mesa Ejecutiva" als een ruimte voor sociaal en tripartiet overleg om fatsoenlijk werk in de koffieketen te bevorderen en arbeidsgerelateerde kwesties in de koffieproductie aan te pakken. De "Mesa Ejecutiva" werd opgericht onder coördinatie van de Departmental Subcommittee for the Coordination of Wage and Labour Policies in Huila, Colombia. Deelnemende partijen zijn werkgevers' en werknemersorganisaties, de FNC en andere relevante sectorale actoren in Huila.

- **De textielketen in Madagaskar:** de IAO ondersteunde de organisatie van het [Decent Work Business Forum over duurzame en mensgerichte economische groei in toeleveringsketens](#), dat werd bijgewoond door de premier en vertegenwoordigers van de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties en internationale merken en inkopers. De deelnemers aan het Forum bereikten overeenstemming over nationale prioriteiten en ambities voor de toekomst van de textiel- en kledingindustrie en manieren om de naleving van nationale wetten en het respect voor de beginselen van de internationale arbeidsnormen te verbeteren, en bespraken verantwoord gedrag voor bedrijven in toeleveringsketens en de ontwikkeling van duurzaam industriebeleid en wetgeving. Als vervolg op het Forum zal de IAO de ontwikkeling van een industriële textiel- en kledingstrategie blijven steunen als een uitgebreid kader voor actie om het concurrentievermogen te verbeteren en waardig werk te bevorderen.
- **De toeleveringsketen van rubberen handschoenen in Maleisië:** de IAO werkt momenteel samen met het ministerie van Human Resources en het ministerie van Arbeid van West-Maleisië om de bestaande Task Force on Labour Law Compliance and Policy for the Rubber Manufacturing Sector uit te breiden met werknemersorganisaties en een breder forum te worden voor tripartiete en sectorale belanghebbenden in de sector. Verwacht wordt dat de Task Force een mechanisme voor sociale dialoog wordt waarin de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties actieplannen kunnen bedenken en uitvoeren om waardig werk in de toeleveringsketen van rubberen handschoenen te bevorderen.
- **De toeleveringsketen van visserijproducten in Namibië:** de IAO ondersteunt de oprichting van een Nationale Commissie voor Waardig Werk (NTAC) in de Namibische visserijsector, onder andere door de organisatie van workshops en steun voor de ontwikkeling van het mandaat van de Commissie. De Commissie zal toezicht houden op waardig werk in de visserijsector en dit beoordelen aan de hand van een permanente, doeltreffende en krachtige sociale dialoog tussen de tripartiete vertegenwoordigers binnen de sector. Het zal ook de volledige tenuitvoerlegging van IAO Conventie nr. 188 ondersteunen en coördineren.
- **De toeleveringsketen van elektronica in Vietnam:** via de uitvoering van verschillende projecten en het leveren van technische assistentie heeft de IAO de oprichting en werking van een aantal nieuwe sectorale dialoogmechanismen ondersteund. Er wordt ondersteuning geboden voor een regelmatige driemaandelijks dialoog tussen de nationale belanghebbenden, met deelname van de overheid, werkgevers- en werknemersorganisaties, de Viet Nam Electronics Industry Association en werkgevers- en werknemersvertegenwoordigers van grote elektronicabedrijven. Tijdens deze driemaandelijks bijeenkomsten bespreken de deelnemers uitdagingen en kansen om veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens voor elektronica in Vietnam te bevorderen.

Gezien het belang van de sociale dialoog bij de aanpak van klimaatverandering, demografische verschuivingen, technologische vooruitgang, een nieuw tijdperk van globalisering en de uitbreiding van gepaste zorgvuldigheidseisen op het gebied van mensenrechten (zie Hoofdstuk 2), is het absoluut noodzakelijk om de mechanismen voor sociale dialoog en de capaciteit van overheden, werkgevers- en werknemersorganisaties te versterken. Effectieve mechanismen voor sociale dialoog zijn essentieel voor het bevorderen van veerkrachtige, inclusieve en duurzame toeleveringsketens. Ze dragen ook bij aan het aanpakken van macro-economische trends en ontwikkelingen, inclusief de elkaar kruisende en overlappende crises die de manier waarop werk en productie in de toekomst georganiseerd worden, zullen veranderen.

Medegefinancierd door de Europese Unie



ilo.org

Afdeling Sectoraal Beleid
Internationale Arbeidsorganisatie
Route des Morillons 4
1211 Genève 22
Zwitserland
T: +41 22 799 6111
E: sector@ilo.org