

ONDERAANNEMING: UIT OP UITBUITING

DE STRIJD AANBINDEN MET SOCIALE
DUMPING ALS VERDIENMODEL

SAMENVATTING

SAMENVATTING

ONDERAANNEMING: UIT OP UITBUITING

DE STRIJD AANBINDEN MET SOCIALE DUMPING ALS VERDIENMODEL

Na talrijke schandalen staat onderaanneming steeds meer op de agenda van zowel academici als journalisten. Met name de negatieve impact ervan op werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden komt onder vuur te liggen.

Deze studie bekijkt hoe onderaanneming het arbeidsrecht in de EU ondergraaft. Aan de hand van casussen toont de studie aan dat onderaanneming geen tijdelijke oplossing is om specifieke marktsituaties het hoofd te bieden, noch een noodzakelijk antwoord om taken die niet tot de kernactiviteiten van de onderneming behoren, uit te besteden, maar veeleer dient als een verdienmodel dat uitbuiting en sociale dumping normaliseert, met winstbejag als doel.

Via onderaanneming scheiden ondernemingen controle en winst enerzijds, van risico en verantwoordelijkheid anderzijds. De opdrachtgever en de hoofdaannemer(s) bepalen veelal de voorwaarden die moeten worden nageleefd bij de dienstverlening of de productie van goederen; maar de risico's en de verantwoordelijkheden worden verschoven naar onderaannemers die, om te voldoen aan de door de opdrachtgever of de hoofdaannemer opgelegde voorwaarden, dikwijls aangezet worden de arbeidswetgeving met de voeten te treden.

Onderaanneming tast ook de stabiliteit van arbeidsovereenkomsten aan. Werknemers die in dienst zijn van de onderaannemer kunnen rechtmatig worden ontslagen eens de hoofdovereenkomst of de onderaannemingsovereenkomst afloopt.

Gezien meerdere werkgevers, collectieve overeenkomsten en toepasselijke arbeidswetgeving in het spel zijn, vergroot onderaanneming ook de ongelijke behandeling van werknemers en leidt ze tot verdeling

van arbeidskrachtgemeenschappen en bemoeilijkt de organisatie van werknemers. De versnippering van het productieproces over verschillende bedrijven belemmert met name het behalen van de wettelijke drempels om een werknemersvertegenwoordiging te vormen.

Onderaanneming bemoeilijkt controles door de arbeidsinspectie, omdat de precieze banden tussen bedrijven vaak onduidelijk zijn en de toepasselijke arbeidswetgeving en arbeidsvoorwaarden worden verholten.

Onderaanneming is dan ook vaak te koppelen aan zowel legale als illegale vormen van uitbuiting van werknemers (d.w.z. praktijken die gericht zijn op de geleidelijke verslechtering van de arbeidsomstandigheden) en sociale dumping (d.w.z. praktijken die gericht zijn op het exploiteren van slechte arbeidsomstandigheden teneinde een concurrentievoordeel te behalen).

Hoewel misbruik in onderaannemingsketens op grote schaal voorkomt, concentreert deze studie zich vooral op de legale vormen van uitbuiting van werknemers en sociale dumping. In deze studie betogen wij dat uitbuiting van werknemers en sociale dumping niet alleen het gevolg zijn van inbreuken op de wet, maar dat deze verschijnselen in feite door de wetgever worden aangemoedigd. De wetgever kiest voor het faciliteren van onderaanneming, ondanks de negatieve gevolgen ervan voor arbeidskrachten.

Daarom roept de studie op om Europees in te grijpen om fatsoenlijke leef- en werkomstandigheden voor werknemers in onderaannemingsketens te garanderen.

Dit kan worden bereikt door: de beperking van de lengte en niveaus van onderaannemingsketens; bevordering van volledige hoofdelijke aansprakelijkheid; versterking van contract- en arbeidsstabiliteit; waarborging van de gelijke behandeling van werknemers; ondersteuning van vakbonden en werknemersvertegenwoordiging doorheen de onderaannemingsketen.

Daartoe zijn onze aanbevelingen tweeledig:

1. EEN NIEUWE EUROPESE VERORDENING BETREFFENDE WAARDIG WERK IN DE ONDERAANNEMINGSKETEN DIE:

- De mogelijkheid tot onderaanneming beperkt en de lengte van de onderaannemingsketen verkort door:
 - Een verbod op onderaanneming of op de mogelijkheid tot verdere uitbesteding wanneer dit verbod nodig is om een gerechtvaardigd belang, zoals de bescherming van de rechten van werknemers, na te streven;
 - Het garanderen van bevoegdheden aan de lidstaten om de hoofdaannemer te verplichten om bepaalde wezenlijke taken zelf uit te voeren;
 - Het opzetten van aan elkaar gekoppelde nationale databases voor de uitwisseling van informatie en het aanleggen van witte/zwarte lijsten van betrouwbare/onbetrouwbare zakenpartners;
 - De invoering van een algemene transparantieplichting voor de gehele onderaannemingsketen.
- Hoofdelijke aansprakelijkheid bevordert: De EU-wetgeving moet garanderen dat wie gebruikmaakt van de activiteiten van arbeidskrachten de plichten moet dragen die zijn verbonden aan de arbeidsovereenkomst. Bovendien dient volledige hoofdelijke aansprakelijkheid voor alle bij de onderaannemingsketen betrokken ondernemingen ingevoerd te worden.
- De contract- en arbeidsstabiliteit versterkt door gebruik te maken van de momenteel in de

wetgeving inzake overheidsopdrachten opgenomen sociale clausules om arbeidskrachten te beschermen wanneer de werkzaamheden of de dienstverlening worden overgenomen door een nieuwe onderaannemer.

- De gelijke behandeling van arbeidskrachten garandeert door in de gehele onderaannemingsketen dezelfde arbeidsvoorwaarden te laten gelden.
- Vakbonden en werknemersvertegenwoordigers in de gehele onderaannemingsketen ondersteunt en het stakingsrecht waarborgt. Teneinde toezicht te houden op de onderaannemingsketen en deel te nemen aan het gehele proces voor passende zorgvuldigheid zijn er werknemersvertegenwoordigers aanwezig en wordt hun rol, evenals die van de Europese ondernemingsraad, versterkt.

2. WIJZIGING VAN HET BESTAANDE WETTELIJKE KADER, MET NAME:

Aanpassing van het **voorstel voor een Richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid (Corporate Sustainability Due Diligence)** teneinde:

- Transparantie doorheen de gehele toeleveringsketen te waarborgen, door ondernemingen te verplichten informatie over alle betrokken leveranciers bekend te maken;
- Een voorschrift inzake hoofdelijke aansprakelijkheid voor de schending van mensenrechten door leveranciers in te voeren;
- Het gebruik van clausules inzake de beëindiging van overeenkomsten en het gebruik van contractuele verzekeringen aan banden te leggen, teneinde elk risico van verlegging van lasten door de opdrachtgever naar diens leveranciers te voorkomen en de werkstabiliteit in de toeleveringsketen te waarborgen;
- De gelijkheidsclausule aan te scherpen door:
 - Het uitbreiden en illustratief en niet-limitatief maken van de lijsten van mensenrechten en verdragen in de bijlage bij het voorstel voor een Richtlijn inzake passende zorgvuldigheid in het bedrijfsleven op het gebied van duurzaamheid;

- Ondernemingen te verplichten toe te zien op de naleving van de wetgeving ter uitvoering van deze verdragen (voor zover deze wetgeving bestaat); en
- Opname van collectieve overeenkomsten (ook transnationale) in het mensenrechtenkader dat door ondernemingen moet worden nageleefd.
- Het waarborgen van volledige betrokkenheid van vakbonden en werknemersvertegenwoordigers bij het gehele proces van passende zorgvuldigheid, met inbegrip van het ontwikkelings- en uitvoeringsproces.

Wijziging van de **wetgeving inzake overheidsopdrachten** teneinde:

- De mogelijkheid te scheppen voor de aanbestedende dienst om de lengte en het niveau van de onderaannemingsketens en het aandeel van de in onderaanneming gegeven opdracht te beperken, wanneer zo'n beperking nodig is om gerechtvaardigde belangen na te streven;
- Het voorschrift inzake hoofdelijke aansprakelijkheid aan te scherpen door een volledige aansprakelijkheid voor de gehele onderaannemingsketen in te voeren;
- Te verklaren dat sociale clausules ter versterking van de werkstabiliteit in overeenstemming zijn met de EU-wetgeving;
- De gelijke behandeling van arbeidskrachten te verbeteren door onderaannemers te verplichten hun werknemers ten minste dezelfde behandeling te garanderen als de arbeidskrachten van de hoofdaannemer;
- Bedrijven die de rechten van vakbonden in hun gehele toeleveringsketen respecteren en bevorderen daarvoor te belonen.

Ondersteuning van de oprichting van werknemersvertegenwoordiging doorheen de gehele onderaannemingsketen, en ook op locaties en in groepen door:

- Wijziging van Richtlijn 2002/14 ter versterking van het recht op voorlichting en raadpleging als integraal onderdeel van de besluitvorming van ondernemingen op alle niveaus en in de gehele onderaannemingsketen;
- Invoering van een nieuwe kaderrichtlijn inzake voorlichting, raadpleging en medezeggenschap van de werknemers voor de verschillende soorten Europese ondernemingen en voor ondernemingen die gebruikmaken van EU-instrumenten voor bedrijfsmobiliteit, teneinde minimumnormen vast te stellen voor zaken zoals anticiperen op veranderingen;
- Wijziging van de Richtlijn inzake de Europese ondernemingsraad (EOR) om ervoor te zorgen: dat het advies van de EOR in aanmerking wordt genomen bij ondernemingsbesluiten en dat dit advies wordt uitgebracht voordat de raadpleging op het betrokken niveau is afgerond en voordat de bestuursorganen een besluit nemen. De gewijzigde richtlijn zal ook zorgen voor een efficiënte coördinatie van voorlichting, raadpleging en medezeggenschap op lokaal, nationaal en EU-niveau; en voor doeltreffende sancties wanneer het recht op voorlichting en het recht op raadpleging worden geschonden.



The Left in the European Parliament

Rue Wiertz 60 B-1047 Brussels

www.left.eu