

OPVOLGING EN TOEPASSING VAN DE REGELS INZAKE ARBEID EN SOCIALE BESCHERMING IN DE TOELEVERINGSKETENS VAN BOUWONDERNEMINGEN

Een toolkit om de actiemiddelen van
de vertegenwoordigers van Europese
ondernemingsraden te versterken

Mei 2021

EX-10000126-1AMSVA00000000
EX-10000126-1AMSVA00000000
EX-10000126-1AMSVA00000000

Hebben bijgedragen aan deze studie

Syndex : Nordine Aït Larbi, Olivier Chabrol, Fabrice Warneck

WMP Consult : Stefan Stracke

Lay-out

Syndex

Fotocredits: Olivier Aubert (cover). Unsplash

WOORD VOORAF

Geacht EOR-lid,

De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH) steunt de Europese ondernemingsraden (EOR) als fora die vakbonds- en werknemersvertegenwoordigers in staat stellen de belangen van werknemers over de grenzen heen binnen multinationale ondernemingen (MNO) uit te drukken en te verdedigen, en die ook dienen als platform om werknemers aan te moedigen om zich bij een vakbond aan te sluiten. Ons beleid is erop gericht gebruik te maken van het unieke Europese rechtskader, gebaseerd op de EOR-richtlijn 2009/38/EG, om de rechten van de werknemers te verdedigen. Het rechtskader is verre van perfect, maar het biedt werknemers in multinationale ondernemingen de mogelijkheid om deel te nemen aan de sociale dialoog van ondernemingen over verschillende onderwerpen, van gezondheid en veiligheid tot het toezicht op en de handhaving van de rechten van werknemers in onderaannemingsketens.

Grote bouw- en bouwmaterialenbedrijven, met hun tienduizenden onderaannemers en leveranciers, besteden hun arbeidskrachten niet alleen uit om een hogere graad van specialisatie te verwerven, maar vooral om kosten te besparen. Kostendruk die via de toeleverings- en onderaannemingsketen wordt doorgegeven, leidt tot slechte arbeidsomstandigheden, uitbuiting of veronachtzaming van het recht om zich in vakbonden te organiseren.

EOR's, met hun recht op informatie en raadpleging, kunnen voor werknemersvertegenwoordigers en vakbonden een strategisch instrument zijn om toezicht te houden op de toeleverings- en onderaannemingspraktijken in een MNO.

Deze toolbox is bedoeld om EOR's hierbij te helpen.

De EFBH staat samen met haar netwerk van EOR-coördinatoren en de bij haar aangesloten nationale vakbonden klaar om alle mogelijke steun te verlenen bij het toezicht op en de handhaving van de rechten van werknemers in de toeleveringsketens. Wij hopen dat u, als EOR-vertegenwoordigers, goed gebruik zult maken van deze praktische toolbox.

Ik wil alle collega's en partners die hebben meegewerkt aan de totstandkoming van deze toolbox hartelijk bedanken, in het bijzonder de EOR-vertegenwoordigers en -coördinatoren bij LafargeHolcim, Royal BAM en Vinci, de HR-managers van de bedrijven die hun medewerking hebben verleend, en de onderzoekers van Syndex die de tekst hebben opgesteld.

Met solidaire groeten,

*Tom Deleu
Algemeen secretaris
Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH)*

INHOUDSOPGAVE

DEEL 1

PROBLEMEN VOOR WERKNEMERS, GOEDE PRAKTIJKEN EN INSTRUMENTEN VOOR EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

7

- #1 Een risico van sociale dumping bij de onderaannemers en de leveranciers 8
- #2 Een sterk gefragmenteerde waardeketen 9
- #3 Het aankoopbeleid van ondernemingen kennen en daarnaar handelen: een grote uitdaging voor de Europese ondernemingsraden 10
- #4 Obstakels voor de interventie van de EOR's en bestaande instrumenten 11
- #5 Een zeer actuele uitdaging 15

DEEL 2

DE INSTRUMENTEN EN HOE ZE TOE TE PASSEN

17

- #1 Wat is de beste strategie voor vakbonden en EOR's? 18
- #2 Volledige informatie is een beginpunt 20
- #3 "We beschikken over betrouwbare informatie en we willen handelen" 24

DEEL 3

ILLUSTRATIEVE FICHES: GEDETAILLEERDE PRESENTATIE VAN INSTRUMENTEN EN WETGEVING

33

DEEL 4

HET AANKOOP- EN ONDERAANBESTEDINGSBELEID VAN ZIJN ONDERNEMING KENNEN OM ALS LID VAN DE EOR TE KUNNEN OPTREDEN

45

- #1 Essentiële voorwaarde voor het optreden van EOR-leden: concrete kennis van het beleid voor verantwoord aankopen van hun onderneming 46
- #2 Het interventiekader van multinationals in hun waardeketen is het verantwoord aankoopbeleid 49

DEEL 5

CASESTUDIES

53

- #1 Vinci 54
- #2 Lafargeholcim 63
- #3 Koninklijke BAM Groep nv 71

Gebruikte methodologie

Deze toolkit is op verzoek van de Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders samengesteld op basis van een theoretisch 'inhouse' onderzoekswerk en casestudies bij de drie multinationals Royal BAM (Nederland), LafargeHolcim (Zwitserland) en Vinci (Frankrijk).

The background of the page is a blurred photograph of a construction site. It features orange safety equipment, including what appears to be a hard hat and a safety vest, hanging on a structure. The sky is a clear, pale blue. The overall image is out of focus, emphasizing the text overlay.

DEEL 1

**PROBLEMEN VOOR WERKNEMERS,
GOEDE PRAKTIJKEN EN
INSTRUMENTEN VOOR EUROPESE
ONDERNEMINGSRADEN**

#1 EEN RISICO VAN SOCIALE DUMPING BIJ DE ONDERAANNEMERS EN DE LEVERANCIERS

Het gebruik van onderaannesteding stelt grote bouwbedrijven in staat te voorzien in een behoefte aan gespecialiseerde vaardigheden die zij niet binnen hun personeelsbestand hebben of die niet beschikbaar zijn op de plaats waar een project wordt uitgevoerd. Vanuit dit oogpunt is onderaannesteding niet noodzakelijk een probleem. Onderaannesteding - en met name technische onderaannesteding - is een integrerend deel van de activiteit van grote ondernemingen. Daarzonder zouden hun grote realisaties niet mogelijk zijn.

Dit maakt het des te noodzakelijker om in de hele waardeketen rekening te houden met het sociale en milieurisico. De uitdaging voor EOR's bestaat erin te weten hoe zij zich moeten opstellen om deze risico's te voorkomen, ten voordele van de werknemers (en ook van de onderaannemers en de leveranciers) en uiteindelijk van de onderneming en haar realisaties.

Want onderaannesteding heeft soms een negatief aspect: de onderneming besteedt in bepaalde gevallen uit om de kosten van een werkpakket veilig te stellen en het veilig te stellen tegen een lage prijs. De sociale dumping die hieruit kan voortvloeien, heeft dramatische gevolgen: iedereen kent wel een sociaal of gezondheidsschandaal dat deze dumping illustreert, waarbij een grote onderneming die de bestelling plaatst en haar onderaannemer of haar cascade van onderaannemers betrokken zijn.

Het is moeilijk te zeggen of de situatie is verslechterd door de ontwikkeling van de slecht gereguleerde interne Europese markt (vrij verkeer van diensten en detachering van werknemers) of door de verdere openstelling van de grenzen bij gebrek aan een arbeidsinspectie met passende prerogatieven. Maar het ecosysteem van de bouwsector lijkt een broedplaats te zijn voor sociale dumping in de hele waardeketen.

Leveranciers van materialen en diensten zouden aan dezelfde analyses kunnen worden onderworpen. En sommige multinationals wijzen vormen van diensten aan die meer risico's inhouden in termen

DE RISICO'S OP SCHENDING VAN DE RECHTEN VAN DE WERKNEMERS IN DE ONDERAANNEMINGSKETEN

- > De meest voorkomende misstanden in de waardeketen in de bouw: onwaardige arbeidsomstandigheden, lange werktijden, laattijdige betalingen van onderaannemers die leiden tot laattijdige betalingen van werknemers en andere deelnemers aan de waardeketen, menonwaardige huisvestingsomstandigheden voor gedetacheerde werknemers (sommige misstanden vinden dus plaats buiten de bouwplaats), enz. Hele sectoren, ver van de kernactiviteit, worden verwaarloosd: onderaannemers voor beveiliging of schoonmaak.
- > Sommige ondernemingen hebben risicofactoren vastgesteld: zwartwerk of illegale detachering, illegale uitlening van arbeidskrachten en koppelbazerij, wanprestatie van de onderaannemer.  Vinci
- > Ook mag niet uit het oog worden verloren dat, zelfs wanneer onderaannesteding in overeenstemming met de wet geschiedt, de economische voordelen van onderaannesteding vaak tot slechtere arbeidsomstandigheden leiden. Werknemers van onderaannemers hebben niet altijd de voordeligste collectieve arbeidsovereenkomsten (minimumlonen, bonussen, werktijden, vakantiedagen enz.) of van de spaar- of winstdelingsregelingen voor werknemers die in grotere ondernemingen zijn overeengekomen.

van niet-naleving van de mensenrechten, arbeid en gezondheid/veiligheid van de werknemers (bv. onderaannesteding in de mijnbouw, in algemene diensten, in onderhoud, enz. – [LafargeHolcim](#)).

#2 EEN STERK GEFRAGMENTEERDE WAARDEKETEN

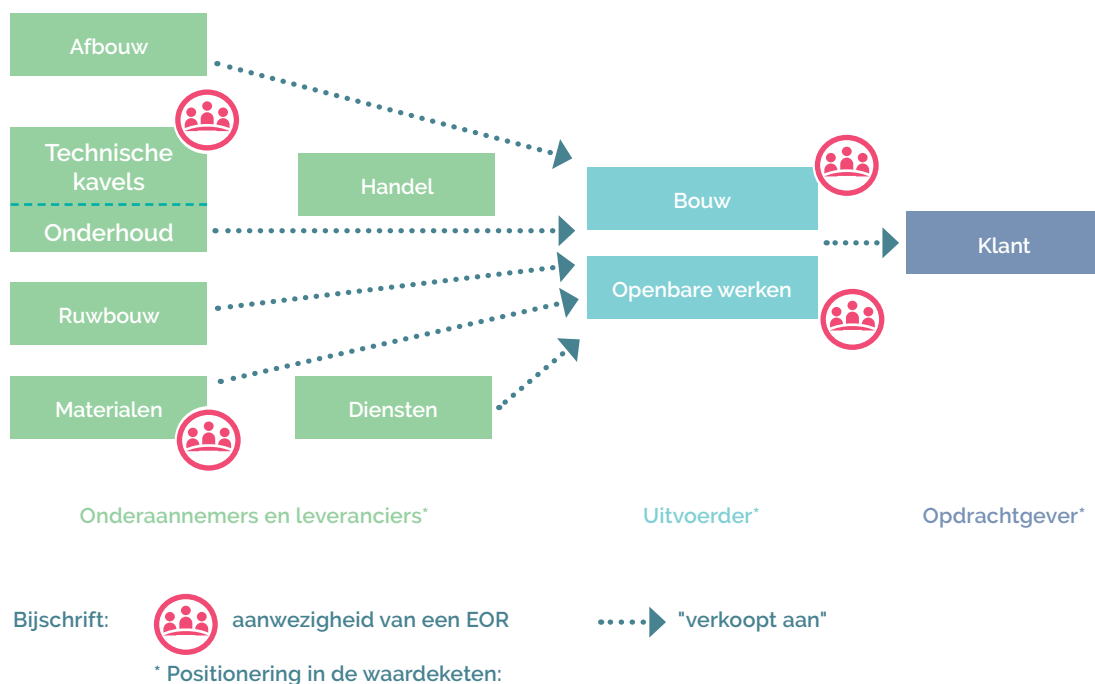
De waardeketen bestaat uit alle spelers die betrokken zijn bij de realisatie van een product. In de bouwsector gaat dat van de klant tot de leveranciers van materialen, via de ruwbouw en alle uitvoerders en de diensten aan ondernemingen (beveiliging, schoonmaak). De klant is de opdrachtgever, de hoofdaannemer is de projectleider en de ontwerper. Afhankelijk van het land en de subsector combineren grote ondernemingen de rol van hoofdaannemer en aanne-mer, en besteden zij in meer of mindere mate mate-rielen en diensten uit.

Bijvoorbeeld, bij Europese algemene aannemers zoals Vinci of BAM vertegenwoordigen de onderaannesteding en aankopen meer dan 50% van de omzet. Voor materiaalproducenten zoals LafargeHolcim of Saint-Gobain wordt tussen 30 en 40% van de arbeid uitbesteed aan leveranciers en onderaannemers; het bedrag van de aankopen kan twee derde van de omzet vertegenwoordigen!

De omvang van leveranciers en onderaannemers varieert (dochterondernemingen van multinationals zijn soms zelf onderaannemers). Hun aantal is zeer hoog: denk aan de 110.000 leveranciers van goederen en diensten bij [LafargeHolcim](#) [casestudie](#), de 35.000 bij [Royal BAM](#) [casestudie](#), de tientallen leveranciers op vele van [Vinci's](#) 290.000 bouwplaatsen [casestudie](#).

Europese ondernemingsraden (EOR's) worden opgericht in multinationals die actief zijn op het gebied van engineering, bouwmaterialen en de bouw.

Waardeketen in de bouwsector



#3 HET AANKOOPBELEID VAN ONDERNEMINGEN KENNEN EN DAARNAAR HANDELEN: EEN GROTE UITDAGING VOOR DE EUROPESE ONDERNEMINGSRADEN

Als reactie op controverses die hun imago dreigen aan te tasten, maar ook onder druk van bepaalde nationale wetgevingen (de Britse Modern Slavery Act van 2015, de Franse wet op de waakzaamheidsplicht van 2017, bijvoorbeeld), hebben bedrijven zich uitgerust met instrumenten om rekening te houden met het lot van werknemers van onderaannemers en leveranciers in hun waardeketen.

DUE DILIGENCE

 Zorgvuldigheidsplicht of due diligence: het ontstaan van verplichtingen voor multinationale ondernemingen in hun relaties met leveranciers en onderaannemers



Bedrijfsbeleid inzake verantwoorde aankopen en onderaانبesteding

Gedragscodes

In een IT-instrument ge-registreerde evaluaties: externe beoordelingen en sociale audits

Standaard-regels en procedures

In kaart brengen van het sociale risico bij leveranciers en onderaannemers

Actie-plannen
Waakzaamheidsplan

Overeenkomsten: met mondiale, Europese of nationale sectorale federaties

Rollen van de EOR:
op de hoogte zijn, betrokken zijn, beïnvloeden, controleren, verspreiden

#4 OBSTAKELS VOOR DE INTERVENTIE VAN DE EOR'S EN BESTAANDE INSTRUMENTEN

Het is moeilijk voor Europese ondernemingsraden om deze uitdaging aan te gaan. Er moet worden gewezen op de instrumenten die tot hun beschikking staan.

Obstakels voor de interventie van de EOR's en bestaande instrumenten

Zijn rol als EOR-lid begrijpen		
Uitdaging: zijn rol als lid van de EOR en zijn rol als werknemersvertegenwoordiger in de dochterondernemingen met elkaar in overeenstemming te brengen.		
Instrumenten	Actoren	Illustratie
De nationale vakbondsgidsen voor de eerbiediging van de sociale rechten bij onderaannemers kennen	> Nationale vakbondsfederaties en nationale confederaties	Duits voorbeeld Gids van de DGB over "Fair Mobility" (📄 "Fair Mobility"). Frans voorbeeld eisingids van de CGT, gids van de CFDT over verantwoorde onderaannesteding (📄 "Voorbeelden van toolboxen van Franse vakbonden").

Gebrek aan informatie over de transnationale aspecten van het aankoopbeleid		
Instrumenten	Actoren	Illustratie
De juiste informatie krijgen <i>De directie van de onderneming vragen om relevante indicatoren, gebaseerd op een goede analyse van de IT-instrumenten van haar aankoopbeleid.</i>	> De EOR > De ondernemingsraden van nationale dochterondernemingen > Op advies of aanbeveling van een deskundige, indien van toepassing	Er worden indicatoren gevolgd door de ondernemingen zonder dat de EOR daarvan op de hoogte wordt gesteld: aantal geregistreerde waarschuwingen, aantal leveranciers die op een zwarte lijst geplaatst zijn, met onderaannemers en leveranciers ondertekende voortgangsplannen, classificatie van ingekochte diensten volgens sociale, milieu- en gezondheids- en veiligheidsrisico's enz. Deze gegevens kunnen eventueel per land worden gepresenteerd. (📄 "Een instrument om te kennen: aankoopdatabanken, met inbegrip van een evaluatie van leveranciers/onderaannemers")

Gebrek aan kennis van het aankoopbeleid van de onderneming

Uitdaging 1: Zijn de beginselen van dit beleid toereikend?

Uitdaging 2: Wordt dit beleid, dat in theorie interessant is, echt dagelijks in de praktijk gebracht?

Wie beter dan opgeleide werknemersvertegenwoordigers kan erop toezien dat de verbintenissen van het aankoopbeleid worden toegepast in de dagelijkse realiteit?

Gebrek aan kennis van innovatieve initiatieven en/of praktijken van de ondernemingen

Instrumenten	Actoren	Illustratie
Opleiding in het aankoopbeleid, de interne instrumenten van de onderneming, haar leidende beginselen en verbintenissen <i>Wie is verantwoordelijk voor de aankopen? Wie zorgt voor de naleving van de arbeidsvoorwaarden bij de leveranciers en onderaannemers? Hoe worden deze geëvalueerd? Welke IT-instrumenten worden gebruikt om deze evaluaties vast te leggen?</i>	> De directie van uw onderneming (MVO-afdeling...)	Voorbeeld bij  LafargeHolcim en  BAM. <i>Het aankoopbeleid en de relaties met de leveranciers worden gecentraliseerd, per land of wereldwijd, en de evaluaties van onderaannemers en leveranciers met betrekking tot hun impact op de gezondheid/veiligheid, de sociale rechten en mensenrechten, en het milieu worden gecentraliseerd in één enkel IT-instrument.</i>
Analyse van het aankoopbeleid van de onderneming Analyse van innovaties en goede praktijken	> Een externe consultant zoals Syndex	Voorbeeld bij  Royal BAM - Bij de selectie van een onderaannemer kan een te lage prijs in theorie als een risicofactor worden beschouwd en wordt de analyse toegespitst op de kosten van de onderaannemer. Voorbeeld bij  Vinci - Een publiek-private samenwerking van Vinci met het kantoor van de IAO in Qatar om verantwoorde aanwervingsvoorwaarden in Bangladesh te creëren (tegen de praktijk van de betaling van aanwervingskosten door de werknemer).

Gebrek aan kennis van de bestaande overeenkomsten en hun implicaties

Instrumenten	Actoren	Illustratie
Opleiding in de bestaande internationale kaderovereenkomsten (IKO) ondertekend door de wereldwijde en Europese vakbondsfederaties <i>Om hun toepassing te verifiëren en ze te verbeteren.</i> <i>Een mondiale overeenkomst over grondrechten omvat bijvoorbeeld het recht op collectieve uitdrukking van belangen. Dit recht wordt bedreigd in sommige ondernemingen.</i> Opleiding in klachtenregelingen wegens niet-naleving van overeenkomsten	> EFBH en BWI	Hoewel zij ondertekend zijn door de internationale vakbondsfederaties, kunnen internationale kaderovereenkomsten een rol voorbehouden voor de EOR. Bijvoorbeeld, vóór de fusie met Holcim, in de internationale kaderovereenkomst (IKO) van Lafarge: aanwezigheid in de referentiegroep van de secretaris van de EOR van Lafarge. ( 'Bemiddelingssysteem van de internationale kaderovereenkomsten (IKO's) van de BWI'). Deze overeenkomsten kunnen verbintenissen omvatten die door een referentiegroep worden opgevolgd. > Lafarge: mogelijkheid om de relatie met de onderaannemer op te schorten in het geval dat schendingen van de gezondheid, de veiligheid, de sociale grondrechten van de werknemers of het milieu niet worden gecorrigeerd na een waarschuwing. > Vinci: de IKO met beperkte geografische reikwijdte (Qatar) van 2017 omvat verbintenissen inzake de aanwervingsvoorwaarden (namelijk geen kosten voor de werknemers), de arbeidsvoorwaarden, de werknemersvertegenwoordiging in Qatar en een waarschuwingsmechanisme.

Gebrek aan kennis van de wettelijke verplichtingen van de onderneming <i>In verschillende landen (Frankrijk, Nederland, Groot-Brittannië, Duitsland, enz.) is een wetgevend corpus in de maak, dat op Europees niveau wordt ontwikkeld</i>		
Instrumenten	Actoren	Illustratie
Opleiding in de waakzaamheidsplicht <i>Werknemers zijn niet goed op de hoogte van deze sinds 2017 in Frankrijk ingevoerde wetgeving die een extraterritoriale werking heeft en dus ook buiten Frankrijk kan worden gebruikt. Andere soortgelijke wetten, en zelfs een Europese richtlijn, zijn in de maak.</i>	> Een externe consultant zoals Syndex	Voorbeeld 1: Wanneer het bestaat, is het waakzaamheidsplan niet bekend. Letterlijk gehoord van een werknemer: "Niemand in mijn bedrijf kent het waakzaamheidsplan van Vinci. Ik heb het ontdekt tijdens een opleiding die door mijn vakbond bij wijze van experiment was opgezet."
Opleiding in de zorgvuldigheidsplicht (of 'due diligence') <i>OESO-richtsnoeren voor het vermijden en aanpakken van risico's met een negatieve impact in de toeleveringsketen en in zakenrelaties.</i>	> TUAC > Een vakbond uit het land waar de wet is aangenomen	Voorbeeld 2:  "De specifieke kenmerken van de nationale wetgeving en collectieve overeenkomsten combineren" . Een multinational die zijn maatschappelijke zetel niet in Frankrijk heeft, kan aan de Franse wet op de waakzaamheidsplicht worden onderworpen, voor zijn activiteiten in Franse dochterondernemingen of voor activiteiten die afhangen van een Franse dochteronderneming. In de vervoersector, werd XPO Logistics Europe, dat zijn maatschappelijke zetel in Frankrijk heeft, gedwongen om een waakzaamheidsplan ten uitvoer te leggen na een ingebrekestelling door een coalitie van belanghebbende vakbonden, ongeacht het feit dat zijn moederbedrijf gevestigd is in de Verenigde Staten. Het overschrijden van de drempel van 10.000 werknemers in Franse dochterondernemingen en afhankelijke dochterondernemingen is een van de voorwaarden voor de toepassing van de wet.
Wil van de onderneming om de EOR afzijdig te houden		
Instrumenten	Actoren	Illustratie
Zijn rechten laten gelden	> Een advocatenkantoor	
Sturing van het aankoopbeleid door de directie van de multinational		
Recht op informatie-raadpleging van de EOR over het bedrijfsbeleid		Dit recht is vastgelegd in Richtlijn 2009/38/EG van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers of in de bedrijfssovereïnkost tot instelling van de Europese ondernemingsraad.
Ontwikkeling en uitvoering van een due diligence-beleid zonder betrokkenheid van de werknemers-vertegenwoordigers, die vaak voor voldongen feiten worden geplaagd en de rol van hulps en alibi's spelen		
Het beleid, de risicoanalyse, de uitvoeringsregelingen, het waarschuwingssysteem en het toezicht moeten in overleg met de werknemersvertegenwoordigers worden vastgesteld (wat betreft het waarschuwings- en meldingsmechanisme)		Voorbeeld van een goede praktijk  bij Vinci. "De betrokkenheid van de EOR is des te doeltreffender als de EOR is opgeleid in de waakzaamheidsplicht" . Het waakzaamheidsplan wordt regelmatig voorgelegd aan de EOR, die opmerkingen kan maken en informatie kan doorgeven aan de landen.

Gebrek aan betrokkenheid van de EOR		
Instrumenten	Actoren	Illustratie
Een stappenplan opstellen voor de EOR Eisen van Europese en transnationale omvang opstellen. Dit stappenplan opvolgen. Initiatieven, onderzoeken enz. van de EOR	> EFBH > Een externe consultant zoals Syndex > ETUI	Initiatieven van de EOR van Lafarge (☞ ‘Een door de EOR gesteund initiatief voor de verbetering van de veiligheidsvoorschriften in alle Europese vestigingen van de Lafarge-groep’): de groep gezondheid en veiligheid in de EOR heeft het initiatief genomen om een onderzoek in te stellen naar de naleving van het gezondheids- en veiligheidshandvest in de Europese vestigingen van de groep. De vastgestelde tekortkomingen hebben geleid tot een verbetering van de gezondheid en veiligheid van de werknemers van onderaannemers in 2005.

#5 EEN ZEER ACTUELE UITDAGING

Multinationals in de bouwsector integreren al sociale aspecten in hun managementsystemen, evenals kwaliteit, gezondheid en veiligheid en milieu. Zij investeren in deze kwestie door op hun maatschappelijke zetel speciale functies daarvoor te creëren (directie voor duurzame ontwikkeling, duurzaamheid, aankopen), door beroep te doen op dienstverleners (met name voor risicoanalyses, audits en het opzetten van een meldingssysteem). Er ontstaan ook goede praktijken.

In het panel van onze casestudies kunnen we vaststellen dat het aankoopbeleid op het niveau van de groep en niet langer op het niveau van de vestiging wordt gevoerd, met de oprichting van min of meer gecentraliseerde databanken die min of meer toegankelijk zijn voor het interne personeel (en dus voor de werknemersvertegenwoordigers) en die het mogelijk maken de onderaannemers en leveranciers te evalueren vanuit het oogpunt van eerbiediging van de rechten van de werknemers (hun gezondheid, hun veiligheid en het milieu). Innovaties zijn in opkomst.

Maar er moet nog veel vooruitgang worden geboekt, met name inzake audit bij de onderaannemers of, meer in het algemeen, inzake onafhankelijke evaluatie van het bedrijfsbeleid. In het algemeen lijken de werknemersvertegenwoordigers op nationaal en Europees niveau onvoldoende of helemaal niet te worden betrokken bij de processen die door de ondernemingen worden opgezet.

Het in aanmerking nemen van sociale risico's in de waardeketen van de bouwsector staat nog in de kinderschoenen. Sommigen zullen zeggen: "Twintig jaar achter op andere sectoren, zoals textiel". Wat als deze vertraging een kans was voor de bouwsector en zijn werknemers?

EOR's moeten proactief te werk gaan om ervoor te zorgen dat deze benaderingen concrete resultaten opleveren en resulteren in echte vooruitgang op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden voor alle werknemers in de waardeketen. De instrumenten die ter beschikking van de EOR-leden worden gesteld zijn gebaseerd op 4 beginselen.

TE KENNEN INNOVATIES IN VERANTWOORD AANKOOPBELEID

- > In kaart brengen van de sociale en milieurisico's per soort dienst en per land (LafargeHolcim, Vinci).
- > Het in aanmerking nemen van de kosten van leveranciers als middel om risicofactoren te analyseren - een abnormaal lage offerte kan bijvoorbeeld gebaseerd zijn op niet-naleving van collectieve overeenkomsten of zwartwerk (Royal BAM).
- > Terbeschikkingstelling van een toolbox aan de operationele medewerkers op het terrein om hun onderaannemers te controleren en vooruitgang te doen boeken, beperking van onderaانبesteding tot rang 2, verbod op het uitlenen van personeel tussen onderaannemers, enz. (Vinci Construction France). Beperking tot rang 1 zou overigens wenselijk zijn en lijkt de grens te vormen voor een effectieve controle van de onderaannemer door de opdrachtgever.
- > Streven naar betrokkenheid van de klanten en bewustmaking van de sociale risico's van lage prijzen.
- > Regelmatige gedachtewisselingen tussen de directie en de EOR over de actieplannen (over het waakzaamheidsplan bij Vinci).

DE EOR-INSTRUMENTEN SAMENGEVAT IN 4 BEGINSELEN

1

OPLEIDING IN HUN RECHTEN

om ervoor te zorgen dat hun prerogatieven beter worden gerespecteerd; opleiding in de initiatieven en het beleid van hun bedrijf, om deze (kritisch) te weer spiegelen, hen vooruit te helpen en goede praktijken in de onderneming en de sector te verspreiden.

2

MOBILISATIE

door - in het kader van de richtsnoeren van de EFBH - stappenplannen op te stellen rond doelstellingen als: eerbiediging van de vakbondsrechten, verbod op cascadering van verantwoordelijkheid, wijziging van de nationale en Europese wetgeving in overleg met de Europese vakbondsfederaties zoals de EFBH, klanten verantwoordelijk maken, enz.

3

FEEDBACK

van de dochterondernemingen en de kennis die de EOR-leden hebben opgedaan over het bedrijfsbeleid.

4

INFORMATIE OVER DE RELEVANTE INDICATOREN

en misschien bijdragen tot het samen opstellen van nieuwe indicatoren, dankzij hun kennis van het terrein.



DEEL 2

DE INSTRUMENTEN EN HOE ZE TOE TE PASSEN

ACTIEGERICHT DEEL : VOOR GEÏNFORMEERDE PERSONEN DIE ACTIES
WILLEN STARTEN (PRAKTISCH ADVIES)

#1 WAT IS DE BESTE STRATEGIE VOOR VAKBONDEN EN EOR'S?

Wij willen tastbare resultaten zien wanneer er een feitelijke of dreigende negatieve impact is van de activiteiten van de onderneming en haar zakenpartners in de toeleveringsketen.

Wat is de beste aanpak of combinatie van instrumenten om de beste resultaten te bereiken?

Om concrete resultaten te boeken bij de verbetering van de sociale, maatschappelijke en milieu-impact van de activiteiten en zakelijke partnerschappen van uw bedrijf, moet een strategie worden uitgewerkt die op elke situatie is toegesneden. De beste strategie is een strategie die is ontworpen om de volgende vragen te beantwoorden:

- > Wat zijn uw juridische hefboomen: wat is uw handlingsbekwaamheid?
- > Beschikt uw EOR of vakbond over interne en externe steunpunten?
- > Wat zijn uw doelstellingen? Preventie, bestraffing, capaciteitsopbouw?
- > Wat is de cultuur van de onderneming met betrekking tot sociale dialoog?
- > Hoeveel tijd hebt u om uw doelstelling te verwezenlijken (bv. mensenrechtenkwesties, grote gezondheids- en veiligheids- of milieuri-sico's...)?

Deze parameters zullen u helpen een doeltreffende strategie te ontwikkelen. Buiten een noodsituatie (bv. een schending van de grondrechten) is de meest gebruikelijke aanpak een strategie van geleidelijke escalatie om zo goed mogelijk gebruik te maken van alle beschikbare instrumenten, hoewel radicalere strategieën ook doeltreffend zijn gebleken.

VOORBEELD VAN EEN OP TE BOUWEN INSTRUMENTENSTRATEGIE

We hebben meer betrouwbare informatie nodig voordat we kunnen handelen.

*Bv. externe deskundigheid
Bv. coördinatie van ondernemingsraden en vakbonden*

We beschikken over informatie, identificeren doelstellingen en bijbehorende te ondernemen acties.

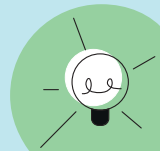
Bv. jaarlijks stappenplan van EOR-activiteiten

Wij beïnvloeden het bedrijfsbeleid en creëren relevante instrumenten.

*Bv. werkgroep arbeidsvoorwaarden in de toeleveringsketen
Bv. alarmsysteem*

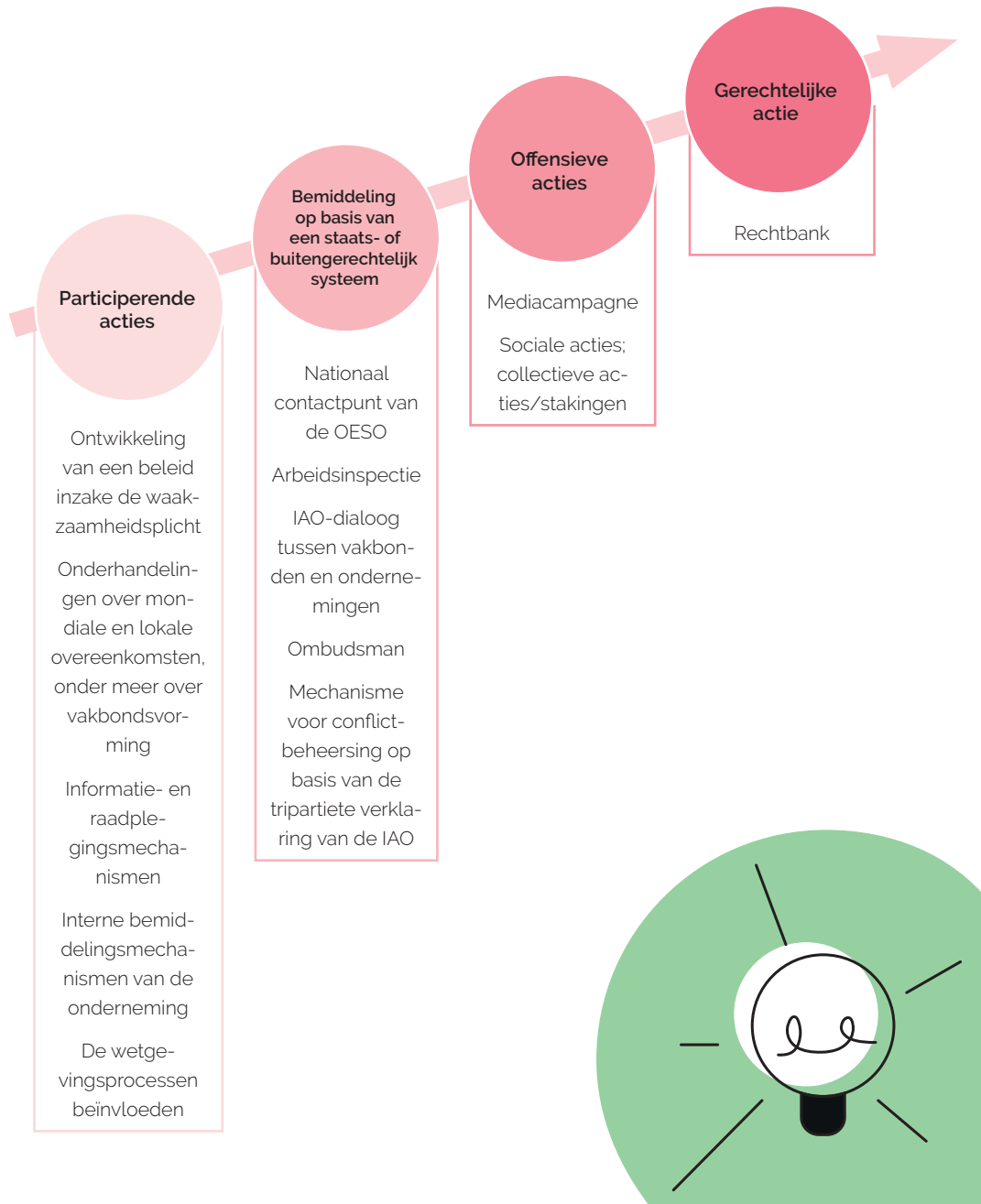
Wij zien toe op de naleving van het beleid en vragen indien nodig om aanpassingen.

*Bv. bemiddelingssysteem
Bv. veldonderzoeken*



VOORBEELD VAN EEN GELEIDELIJKE ESCALATIESTRATEGIE

Het doel is een progressief actieplan vast te stellen en de druk op de onderneming op te voeren als het resultaat van een procedure of actie niet bevredigend is / een procedure of actie geen resultaten oplevert. Deze strategie begint met een sociale dialoog en een constructieve gedachtewisseling en leidt, indien dit mislukt, tot arbeidsgeschillen en/of gerechtelijke procedures.

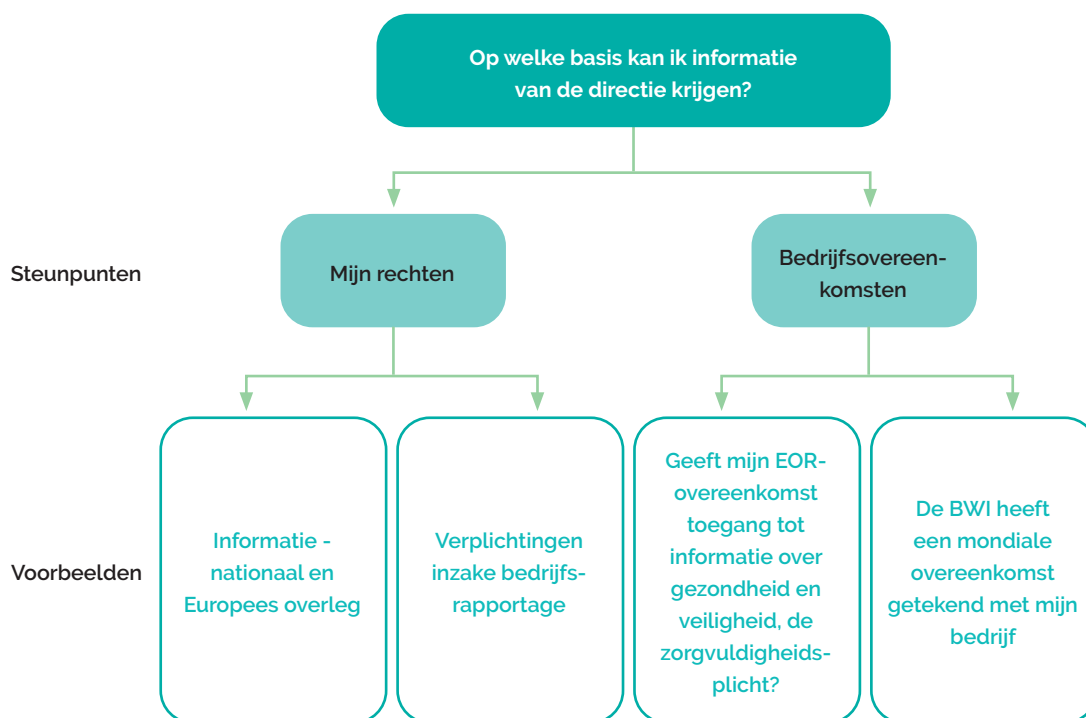


#2 VOLLEDIGE INFORMATIE IS EEN BEGINPUNT

EOR's ontvangen vaak geen of irrelevante informatie van de directie. EOR's moeten niet alleen afgaan op door de directie verstrekte informatie. Zij zijn in staat de uitwisseling van informatie te coördine-

ren met nationale instellingen die de werknemers vertegenwoordigen, zoals ondernemingsraden en vakbonden. De Europese ondernemingsraden kunnen ook een beroep doen op externe deskundigheid om de informatie waarover zij beschikken te analyseren. Deze deskundigheid kan zowel van de vakbond (EFBH) als technisch van aard zijn (bv. Syndex en advocatenkantoor).

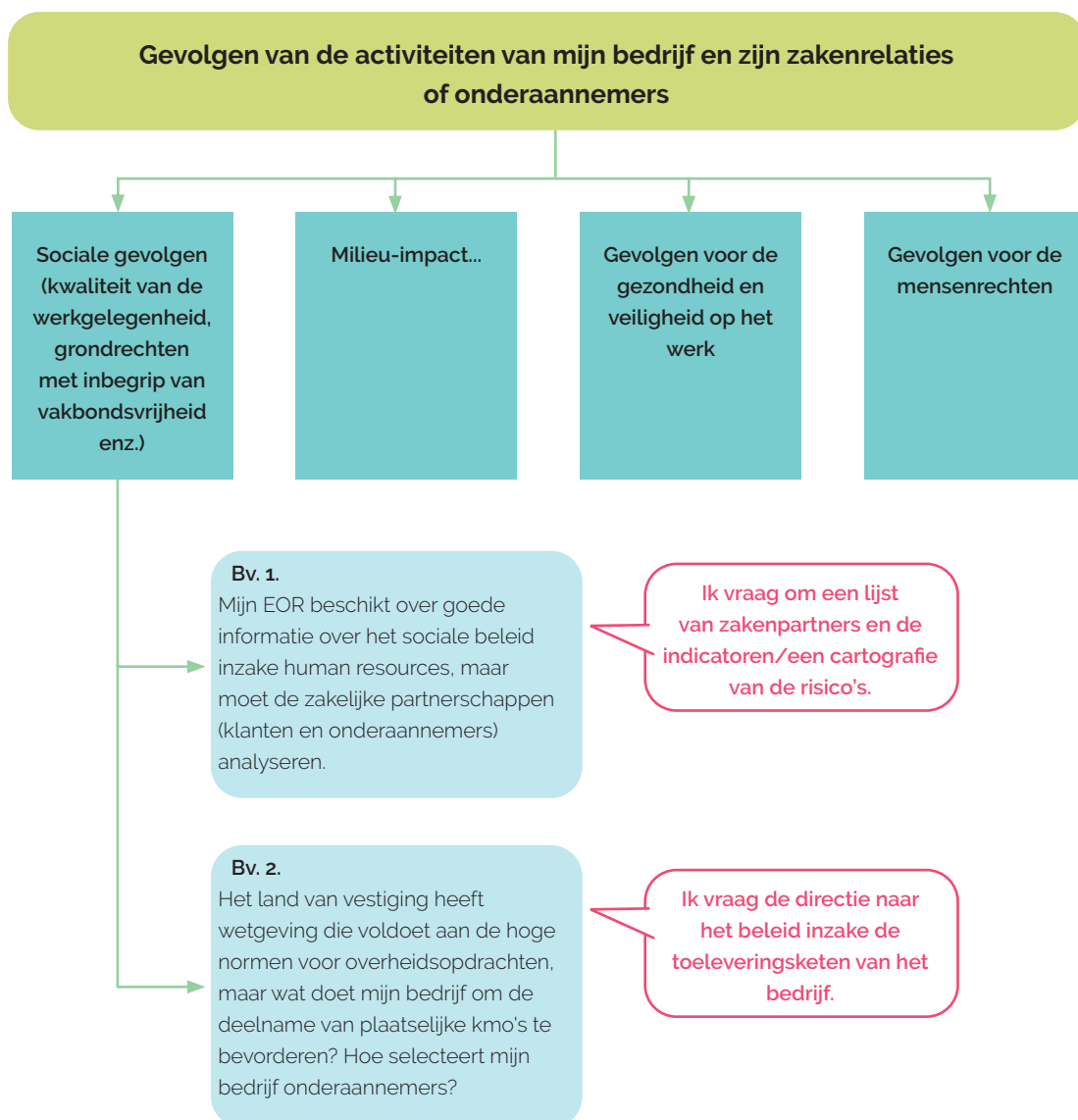
HET VERKRIJGEN VAN INFORMATIE OP EEN WETTELIJKE OF CONVENTIONELE BASIS



#2.1 WELKE INFORMATIE IS NODIG EN MET WELK DOEL?



Ik win informatie in over het beleid van mijn bedrijf ten aanzien van onderaannemers en zakenpartners. De EOR moet de betrokken ondernemingen en hun verplichtingen tegenover mijn eigen onderneming kunnen identificeren.



#2.2 HOE KAN IK HET BELEID VAN MIJN BEDRIJF TEN AANZIEN VAN DE WAARDEKETEN BEGRIJPEN EN HET MISSCHIEN AANVECHTEN?

ZIE MEER OVER HET EUROPEES RECHT

-  [De EOR-richtlijn](#)
-  [De Europese richtlijn inzake niet-financiële informatie](#)



Doe uw eigen analyse op basis van externe elementen, verzamel uw eigen informatie.
Werkgevers zijn wettelijk verplicht relevante informatie aan EOR's te verstrekken.

Doe een beroep op externe deskundigen.



Syndex
EFBH
Advocatenkantoor

Maak gebruik van de nationale ondernemingsraden en vakbondsexpertise, de transnationale coördinatie met de EOR, het Europese of wereldwijde vakbondsnetwerk, de EFBH en BWI.



Wat doet de nationale ondernemingsraad om de duurzaamheid van de toeleveringsketen te waarborgen?
Hebben zij goede of slechte praktijken te melden?

Oprichting van een ad hoc werkgroep met de steun van de BWI en EFBH.



Onderzoek de ervaringen van andere sectoren

#2.3 INDICATOREN: WELKE PISTES?



**Wat zijn de analyse-indicatoren van mijn bedrijf waard?
Kan ik ze beïnvloeden of alternatieve en/of aanvullende indicatoren voorstellen?**

Een Europese ondernemingsraad zou zijn uitwisseling van informatie met zijn directie kunnen aanvullen door gebruik te maken van andere indicatoren dan alleen openbaar beschikbare informatie. De synthetische indicatoren die hij het meest relevant acht voor zijn transnationale sociale dialoog kunnen dan gebaseerd zijn op bestaande interne indicatoren binnen de groep, of zelfs op nieuwe indicatoren die in de loop van de tijd gezamenlijk zullen worden ontwikkeld.

De EOR kan dus 4 tot 8 indicatoren kiezen, deze groeperen in een boordtabel inzake onderaannesteding voor gebruik in de sociale dialoog, en deze op de agenda zetten voor regelmatig overleg, eventueel uitgebreid tot enkele personeelsvertegenwoordigers van belangrijke onderaannemers. Dit is een methodologische doelstelling die gepaard zou kunnen gaan met een voorbeeldige praktijk op dit gebied.

VOORBEELDEN VAN INDICATOREN

Ongevallen

Percentage onderaannesteding

Aantal jaarlijkse vergaderingen van de werknemersvertegenwoordigers van de opdrachtgever met die van de onderaannemers

Selectiecriteria voor aanbestedingen en motivering van onderaannesteding



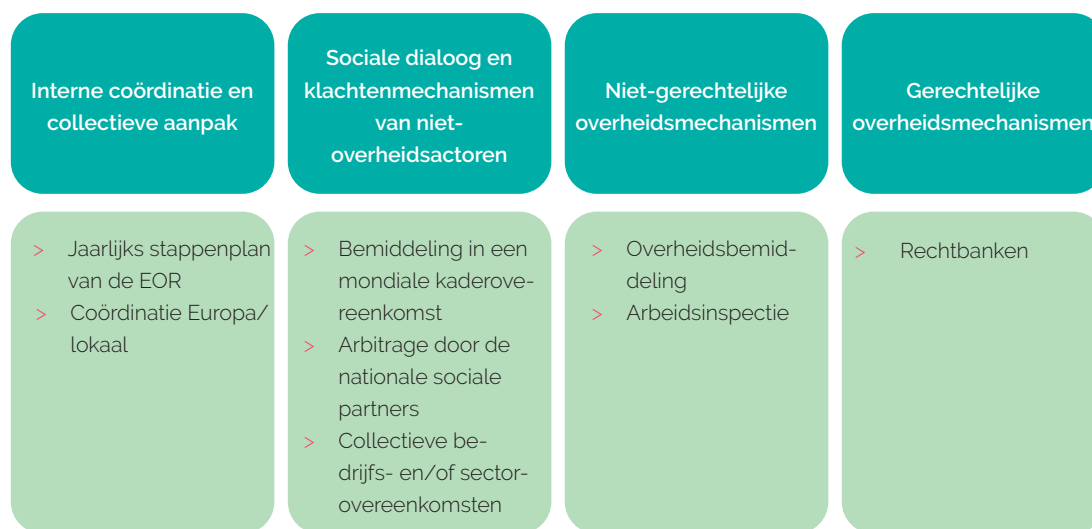
ZIE MEER INFORMATIE OVER DE INDICATOREN

 [Het gebruik van indicatoren voor aankopen en onderaannesteding \(fiche B\)](#)



#3 "WE BESCHIKKEN OVER BETROUWBARE INFORMATIE EN WE WILLEN HANDELEN"

VIER ACTIEMECHANISMEN DIE EOR'S EN VAKBONDEN IN KAART MOETEN BRENGEN ALVORENS EEN STRATEGIE OP TE ZETTEN



#3.1 INTERNE COÖRDINATIE EN COLLECTIEVE AANPAK

Stel een stappenplan op voor de EOR

Een goede EOR is een proactieve EOR, die niet alleen maar reageert op raadplegingen van de directie. Een EOR kan onderwerpen en kwesties van gemeenschappelijk belang aan haar leden voorleggen voor bespreking met de directie. Daartoe kunnen de leden van de EOR gezamenlijk hun gemeenschappelijke zorgpunten vaststellen en een lijst van prioriteiten en activiteiten voor een periode van één of twee jaar opstellen.

Vb.1: Een eendaagse opleiding/coaching is vaak nodig om een ontwerp voor een EOR-stappenplan te implementeren. Een andere manier kan zijn om vóór de coaching vragenlijsten rond te sturen.

Vb.2: Er kan een werkgroep worden opgericht om de continuïteit van de werkzaamheden te waarborgen

Coördinatie tussen Europese en nationale/ lokale vertegenwoordigers, met de EFBH

Coördinatie is van fundamenteel belang omdat het de werknemersvertegenwoordigers sterker maakt en ook omdat zij voorkomt dat de belangen van werknemers tegen elkaar worden uitgespeeld.

Hier zijn enkele pistes:

> **Informatie-uitwisseling op basis van een specifieke, door de EOR vastgestelde doelstelling:**

Beslissingen om algemene informatie-uitwisselingen tussen EOR-leden op gang te brengen, werken zelden. Een netwerk wordt effectief wanneer de leden ervan een gemeenschappelijk en specifiek doel willen bereiken.

> **De nationale ondernemingsraden betrekken:**

De nationale ondernemingsraden hebben verschillende informatieniveaus. Ze hebben ook verschillende voorrechten. De combinatie van deze organen kan het informatieniveau van de EOR en haar vermogen om op te treden vergroten.

- > **De ondernemingsraden of vakbonden van leveranciers of klanten betrekken:** Veel nationale vakbonden zijn begonnen met het ontwikkelen van samenhangende activiteiten langs een toeleveringsketen, ook in de bouwsector. Deze benadering kan ook vanuit een Europees perspectief worden gevolgd. Werknemersvertegenwoordigers en vakbonden in kmo's, voor zover die bestaan, zijn vaak geïsoleerd en zijn niet in staat druk uit te oefenen op hun werkgevers. Voor hen is de steun van werknemersvertegenwoordigers in grote ondernemingen een echte troef om hun eisen door te drukken.

Ook in Duitsland is de DGB (Verbond van Duitse Vakverenigingen) een samenwerking aangegaan met vakbonden in Oost-Europese landen om migranten te helpen meer te weten te komen over hun rechten, zodat zij zich beter kunnen verdedigen tegen misbruik en uitbuiting.  [Zie Eerlijke mobiliteit, het Duitse confederale project "Fair Mobility"](#)

IN ZWEDEN

In Zweden kunnen de vakbonden op grond van de medezeggenschapswet een veto uitspreken tegen de werkgevers. Op basis van zijn eigen beoordeling stelt de werkgever een lijst op van contractanten waarop in de toekomst een beroep zal worden gedaan. Als de vakbond niet tegen is, staat het de werkgever vrij om contracten te sluiten met de ondernemingen op zijn lijst. Voor overheidsopdrachten geldt het vetorecht alleen als de onderneming een collectieve arbeidsovereenkomst heeft gesloten die betrekking heeft op de uitgevoerde werkzaamheden en alleen voor de opdrachtgever en zijn eerste onderaannemer.

#3.2 SOCIALE DIALOOG EN KLACHTENMECHANISME BUITEN DE OVERHEID

DE AANPAK VAN DE SOCIALE DIALOOG OP ONDERNEMINGSNIVEAU

Sommige ondernemingen hebben een cultuur van open dialoog met de werknemers en hun vertegenwoordigers. Dit is het geval wanneer, buiten de wettelijke verplichtingen tot informatie-raadpleging, de directie de mening van de werknemersvertegenwoordigers positief onthaalt om haar beleid of praktijken te verbeteren, in het belang van de onderneming en de werknemers.

Verbintenissen van ondernemingen via sectorale of multipartiete initiatieven (gedragscodes, prestatienormen, wereldwijde kaderovereenkomsten tussen multinationale ondernemingen en vakbonden) moeten als 'legitiem' worden beschouwd op voorwaarde dat zij mechanismen omvatten die ervoor zorgen dat vakbonden (of legitieme belanghebbenden) hun bezorgdheid kunnen uiten wanneer zij van mening zijn dat de onderneming haar verbintenissen niet is nagekomen.

Deze mechanismen zijn geen substituut voor collectieve onderhandelingen en mogen niet worden gebruikt om de rol van legitieme vakbonden bij het aanpakken van arbeidsconflicten te ondermijnen, noch om de toegang tot gerechtelijke of buitengerechtelijke klachtenmechanismen te verhinderen.

VOORBEELDEN VAN TOOLBOXEN

[Voorbeelden van Franse vakbondshulpmiddelen met nationale strategieën gekoppeld aan globale en bedrijfsoverkoepelende oplossingen](#)

 [Fiche #G](#)

 ["Repères revendicatifs – fiche n° 10 : droit des salariés des entreprises sous-traitantes", CGT](#)

 ["Pour une sous-traitance responsable", CFDT.](#)

 [Zie een Duits voorbeeld van een toolkit voor nationale ondernemingsraden \(door WMP Consult\) die illustreert hoe werknemersvertegenwoordigers kunnen worden betrokken bij het bedrijfsbeleid langs de waardeketen.](#)

Zie voorbeelden van overeenkomsten tussen een vakbond en de klant en/of de werkgever:

 ["Social considerations in Public Procurement. A political choice!" EFBH, September 2015.](#)



VOOR- EN NADELEN VAN BEROEPSMECHANISMEN BUITEN DE OVERHEID (WERELDWIJDE OVEREENKOMSTEN, GEDRAGSCODES, ENZ.)

+	-
Snelle toegang Lage kosten Transnationale reikwijdte Bijdragen aan de 'due diligence'-aanpak door extra kanalen aan te reiken voor het uiten van bezorgdheid, waardoor ernstiger gevolgen en escalatie van het conflict kunnen worden vermeden	Gebrek aan intern beroep, beroepssysteem en handhavingssystemen voor de tenuitvoerlegging Behoeftte aan andere mechanismen onder de overheidsmechanismen voor dwingende beslissingen

Wereldwijde kaderovereenkomsten

Een internationale (of wereldwijde) kaderovereenkomst is een instrument waarover is onderhandeld tussen een multinationale onderneming en een internationale vakbondsfederatie (IVF) om een permanente relatie tussen de partijen tot stand te brengen en ervoor te zorgen dat de onderneming in alle landen waar zij actief is aan dezelfde normen voldoet.

Vandaag evolueren deze overeenkomsten naar een grotere dekking van de werknemers: de onderhandelaren voegen vaak clausules toe over de verantwoordelijkheid voor de toeleveringsketen en de relaties met handelspartners om aan de internationale normen te voldoen.

Deze clausules mogen echter niet beperkt blijven tot het aansprakelijk stellen van ondernemingen voor hun activiteiten. Multinationale ondernemingen moeten niet alleen een doeltreffend benchmarking- en rapportagesysteem invoeren; omdat handelspartners vaak kleine spelers zijn, moeten multinationale ondernemingen ook nagaan welk

soort steun zij deze handelspartners moeten bieden om ervoor te zorgen dat de nationale en internationale normen worden nageleefd.

De BWI heeft overeenkomsten gesloten met een twintigtal multinationals zoals Royal BAM, Lafarge en IKEA.

Bv.: de EOR kan de BWI steunen door vakbondsdeelnemers naar het onderhandelingssteam te sturen.

[Zie het bemiddelingssysteem van de IKO's van de BWI.](#)

[Voorbeelden van bedrijven die een specifieke wereldwijde overeenkomst of een overeenkomst inzake verantwoordelijkheid voor de toeleveringsketen hebben gesloten met internationale vakbondsfederaties](#)

GEBRUIK VAN DE NATIONALE EN EUROPESE SECTORALE SOCIALE DIALOOG (top-down en bottom-up)

In de meeste EU-landen spelen collectieve onderhandelingen een belangrijke rol bij de regulering van de arbeidsvoorwaarden. Collectieve arbeids-

IN SPANJE

In het algemeen wordt elke werknemer bij de overheid geregistreerd, maar in sommige gevallen worden aan werknemers en werkgevers in de bouwsector aanvullende eisen gesteld.

In Spanje is **bij overeenkomst tussen de sociale partners** de beroepskaart voor de bouw (*“TPC, Tarjeta Profesional de la Construcción”*) ingevoerd, die een basisopleiding in de preventie van beroepsrisico's omvat en naast basisvaardigheden ook een specifieke opleiding voor elke baan in de bouwsector voorschrijft. De Stichting van de Arbeid voor de Bouwsector (*FLC, Fundación Laboral de la Construcción*) is de instantie die verantwoordelijk is voor de afgifte van de kaarten.

overeenkomsten kunnen het onderwerp zijn van het identificeren van goede praktijken tussen landen; uitwisseling over deze onderwerpen is nuttig om vooruitgang te boeken.  [Fiche E](#).

Het Europees comité voor de sectorale sociale dialoog in de bouw (SSDC Construction) is een van de oudste op EU-niveau. Sinds het midden van de jaren tachtig worden vergaderingen met de werkgeversorganisatie (FIEC) gehouden. Van meet af aan heeft de EFBH de SSDC voor de bouw beschouwd als een zeer belangrijke hefboom voor de ontwikkeling van een sociaal duurzame Europese arbeidsmarkt voor de bouwsector.

Het nieuwe programma voor de sociale dialoog (2020-2023) dekt een aantal relevante thema's die betrekking hebben op de toeleveringsketen, zoals: opleiding in kmo's, vergroening van de sector, ontwikkeling van de representativiteit van werknemersorganisaties (capaciteitsopbouw), bestrijding van grensoverschrijdende sociale fraude, oneerlijke concurrentie en zwartwerk.

EOR's kunnen veel ervaringen delen in het kader van een sectorale discussie om de Europese sociale dialoog te versterken en zo sociale dumping te bestrijden en goede praktijken voor alle ondernemingen, ongeacht hun omvang, te bevorderen. Omgekeerd kunnen EOR's ook gebruik maken van de goede praktijken die door het Europees comité voor de sectorale sociale dialoog zijn vastgesteld.

Bv.: in de elektriciteitssector nemen elk jaar enkele EOR-vertegenwoordigers (voorzitter/secretaris) deel aan het comité voor de sectorale sociale dialoog.

- > Gebruik van de resultaten van de sociale dialoog. *Voorbeeld: De sociale partners in de voedingsindustrie dringen er bij het Europees Parlement op aan oneerlijke handelspraktijken te verbieden.*  [Fiche I](#).
- > Aandringen op sectorale in plaats van bedrijfsoplossingen. *Voorbeeld: overeenstemming bereiken over evaluatiecriteria.*

#3.3 BUITENGERECHTELIJKE OVERHEIDSMECHANISMEN

Zij nemen de vorm aan van arbeidsinspecties, mechanismen voor de beslechting van milieugeschillen, nationale instanties voor consumentenbescherming, bemiddelingsdiensten van

de overheid en klachtenmechanismen die zijn ingesteld in het kader van specifieke of sectorale regelgevingsstelsels (bv. volksgezondheid en veiligheid of nationale contactpunten van de OESO).

 Zie een voorbeeld van een klachtenmechanisme in de Britse bouwsector (fiche H).

Voor- en nadelen van buitengerechtelijke overheidsmechanismen

+	-
- Gemakkelijke toegang - Geen behoefte aan juridisch advies - Snelle processen - Mogelijkheid van preventief en herstellend, compenserend en bestraffend beroep - Hervormingen van de wetgeving voeden - Het is soms mogelijk om in beroep te gaan - Een jurisprudentiële aanpak die preventie en leren van gelijken in de hand werkt	- Gebrek aan budgettaire en personele middelen - Gebrek aan degelijke onderzoeksbevoegdheden - Beperkt of onduidelijk mandaat van de organisatie - Gebrek aan juridische of politieke "dekking" om complexe onderzoeken in te stellen - Mogelijk gebrek aan onafhankelijkheid, vooral in zaken waarbij overheidsinstanties betrokken zijn - Beperkte geografische reikwijdte op nationaal niveau (met enkele uitzonderingen, zoals de nationale contactpunten van de OESO)

NATIONALE CONTACTPUNTEN (NCP'S) VAN DE OESO

De rol van de NCP's bestaat erin de partijen (gewoonlijk vakbonden en multinationale ondernemingen, en in sommige gevallen ook ngo's en regeringen) bij te staan bij het oplossen van een probleem dat in de vorm van een klacht aan de orde is gesteld en verband houdt met een schending van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Multinationale ondernemingen zijn niet verplicht aan het proces deel te nemen, maar ze mogen het ook niet verhinderen. Bij een zaak die meerdere landen betreft, kunnen meerdere NCP's tegelijk betrokken zijn. Wanneer de inbreuk op de richtlijnen plaatsvindt in een land dat de richtlijnen heeft ondertekend, zal het NCP van het gastland de zaak behandelen, maar zal het moeten samenwerken met het NCP van het land van herkomst.

In 2016 hadden vakbonden 184 klachten ingediend volgens de Adviesraad voor de Vakbonden (TUAC)¹.

Hoewel de ervaringen van de vakbonden met het gebruik van de richtlijnen wisselend zijn geweest, hebben de NCP's een forum voor probleemoplossing geboden dat heeft bijgedragen tot de versterking van de vakbondsorganisaties en de collectieve onderhandelingen.

Sommige NCP's zijn actiever dan andere, en sommige staan meer achter de standpunten van de vakbonden dan andere. Waar mogelijk kunnen vakbonden, samen met de TUAC en de wereldwijde vakbondsfederaties, analyseren hoe de relevante NCP's kunnen worden geactiveerd, afhankelijk van de aard van de klacht en de geografische reikwijdte van de multinationale onderneming, met inbegrip van haar toeleveringsketen.

¹ Zie 'Aanbevelingen voor verantwoord ondernemen in een mondiale context - Een gids voor de vakbonden', 2016. <https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/tradeunionguidecompressed/>

#3.4 GERECHTELIJKE OVERHEIDSMECHANISMEN

Het gaat hier om beroep te doen op rechtbanken. In veel landen hebben EOR's rechtspersoonlijkheid en kunnen zij op kosten van de onderneming naar de rechter stappen. Dit is niet in alle landen het geval. Ook de mogelijkheid voor vakbonden om de EOR of werknemersvertegenwoordigers te vertegenwoordi-

gen is niet in alle landen gelijk. Daarom moeten het toepasselijke recht en de jurisprudentie voor elke EOR worden geanalyseerd.

Raadpleeg voor meer informatie de website van het Europees Vakbondsinstituut (ETUI), dat een databank van EOR-jurisprudentie heeft opgezet en analyses daarvan opstelt die nuttig zijn voor EOR-leden die juridische stappen overwegen¹.

Voor- en nadelen van gerechtelijke mechanismen

+	-
Uitvoerbaarheid van beslissingen Beroep is mogelijk Mogelijkheid voor vakbonden om zich te beroepen op positieve jurisprudentie (berichtgeving in de media, jurisprudentie enz.)	Uitvoerbaarheid beperkt tot het land van jurisdictie Duur van de procedure Kosten van advies en soms ook van de procedure Onzekerheid over de uitkomst Alleen binnenlandse zaken, geen extraterritorialiteit (behalve de Franse wet van 2017 inzake de waakzaamheidsplicht)

DE SPECIFIEKE KENMERKEN VAN DE NATIONALE WETGEVING EN COLLECTIEVE OVEREENKOMSTEN COMBINEREN

'Harde' wetgeving en collectieve overeenkomsten bieden de werknemersvertegenwoordigers de mogelijkheid om hun collectieve rechten via het rechtstelsel te verdedigen.

De Franse wetgeving van 2017 inzake de waakzaamheidsplicht is een belangrijke kans voor de mondiale vakbondsbeweging om het beleid van bedrijven inzake de toeleveringsketen te beïnvloeden en te controleren. Voor meer informatie over de Franse extraterritoriale wetgeving, zie hoofdstuk 3.

Bijvoorbeeld: De wereldwijde vakbondsfederatie UNI Global Union stuurt Teleperformance een formele aanmaning om voor zijn wereldwijde activiteiten (Mexico, India, Filippijnen enz.) de Franse wetgeving op de waakzaamheidsplicht na te leven.

Bijvoorbeeld: De wereldwijde vakbondsfederatie ITF gebruikt de Franse wetgeving tegen XPO inzake grondrechten.

¹ <https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils/EWC-court-cases-jurisprudence>

Rechtsinstrumenten: overzicht van het bindende karakter en de sancties

	Bindend	Sanctie	Referenties
Richtlijn 2009/38/EG inzake de instelling van een transnationaal informatie-raadplegingsorgaan of van een Europese ondernemingsraad	Ja	Ja De nationale jurisprudentie is doorslaggevend	> Richtlijn 2009/38/EG van het Europees Parlement en de Raad van 6 mei 2009 inzake de instelling van een Europese ondernemingsraad of van een procedure in ondernemingen of concerns met een communautaire dimensie ter informatie en raadpleging van de werknemers (herschikking) (Voor de EER relevante tekst): https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/ALL/?uri=celex:32009L0038
Overeenkomsten tot instelling van een EOR	Ja, ze binden de partijen die ze ondertekenen	Ja, in principe. Er zijn echter veel verschillen tussen landen op het gebied van de bevoegdheid om in rechte op te treden en de jurisprudentie.	> ETUI: https://www.worker-participation.eu/European-Works-Councils
De richtlijn betreffende extra-financiële informatie	Ja	Nee, maar de richtlijn wordt herzien. De lidstaten van de EU en de EER kunnen sancties voorzien.	> Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen Voor de EER relevante tekst: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=CELEX%3A32014L0095 > Richtlijnen voor de uitvoering ervan: https://ec.europa.eu/info/publications/non-financial-reporting-guidelines_en

Rechtsinstrumenten: overzicht van het bindende karakter en de sancties

	Bindend	Sanctie	Referenties
Nationale wetten inzake due diligence	Ja, in het algemeen.	Dat hangt van het land af. Frankrijk (waakzaamheidsplicht): ja, maar de sanctie is niet omschreven en valt dus onder de bevoegdheid van de rechter. Verenigd Koninkrijk (Modern Slavery Act): nee. Nederland (due diligence tegen kinderarbeid): ja, maar alleen strafrechtelijke sancties.	> Zie hoofdstuk 2 hierboven
De OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen	Ja, voor landen die lid zijn van de OESO of de beginselen hebben onderschreven	Sancties hangen af van elk land: ze zijn zeldzaam en zwak, zoals een regeringsverklaring waarin het gedrag van een bedrijf wordt veroordeeld. Het is meer een instrument voor bemiddeling, arbitrage en verzoening.	> OESO: https://mneguidelines.oecd.org/mne-guidelines/ > TUAC: https://tuac.org/mne-guidelines-complaints/
De VN-richtlijnen inzake bedrijfsleven en mensenrechten	Nee	Nee, maar het is een belangrijk referentiedocument waarin de reikwijdte van de verantwoordelijkheid van bedrijven nauwkeurig wordt omschreven	> VN: https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_Fr.pdf > https://www.ohchr.org/fr/Issues/Business/Pages/BusinessIndex.aspx > CSI: https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/12-11-22_ituc-industrial-ccc-uni-paper_on_due_diligence_and_foa_fr-2.pdf

Rechtsinstrumenten: overzicht van het bindende karakter en de sancties

	Bindend	Sanctie	Referenties
Tripartiete beginsel-verklaring inzake multi-nationale ondernemingen en sociaal beleid	Nee, maar de lidstaten van de IAO hebben een verplichting om ze te bevorderen	Nee. De nieuwe versie van 2017 voorziet in de bijlage in een mechanisme voor bemiddeling en technische ondersteuning voor conflictoplossing	> IAO: https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_124923/lang--fr/index.htm
Het VN Global Compact	Nee, het is een vrijwillig instrument, gebaseerd op zelfverklaring	Nee. Het kan zijn dat de bedrijven gewoon niet meer op de website vermeld staan.	> Global Compact: https://www.unglobalcompact.org
Collectieve overeenkomsten	Ja, afhankelijk van het land	Ja, afhankelijk van het land. De jurisprudentie is belangrijk.	
Gedragcodes en bedrijfshandvesten	Nee. Dit zijn vrijwillige instrumenten, die vaak unilateraal door bedrijven worden aangenomen	In principe niet. Niettemin wordt in steeds meer handvesten van leveranciers/ onderaannemers aangegeven dat sancties (beëindiging van de handelsrelatie, boetes enz.) mogelijk zijn.	
Internationale kaderovereenkomsten	Ja, maar ze binden alleen degenen die ze ondertekenen.	Nee, het gaat om vrijwillige instrumenten van verzoening, arbitrage of bemiddeling in het algemeen.	> BWI: https://www.bwint.org/fr_FR/cms/campaignes-70/multinationales-90



DEEL 3

**ILLUSTRATIEVE FICHES:
GEDETAILLEERDE PRESENTATIE VAN
INSTRUMENTEN EN WETGEVING**

FICHE #A

MEER OVER EUROPEES RECHT: WERKGEVERS ZIJN WETTELIJK VERPLICHT OM RELEVANTE INFORMATIE TE VERSTREKKEN AAN EOR'S

De richtlijn over de EOR's

De Europese ondernemingsraden hebben toegang tot belangrijke informatie over de managementstrategieën en de economische situatie van de ondernemingen in een groep. Richtlijn 94/45/EG en de herschikte Richtlijn 2009/38/EG voorzien echter niet in een specifieke verplichting tot informatie/raadpleging over de niet-financiële gevolgen van de activiteiten van een onderneming, afgezien van de werkgelegenheid. De EOR-richtlijn is echter de relevante steun voor werknemersvertegenwoordigers om de zakelijke partnerschappen en het aankoopbeleid van de directie te onderzoeken. **Bovendien kunt u proberen een EOR-overeenkomst te sluiten die verder gaat dan de wetgeving en er zo voor zorgen dat sociaal en milieubeleid, mensenrechten en gezondheid en veiligheid op het werk, met inbegrip van de relaties tussen bedrijven, onderwerpen zijn die onder transnationaal informatieoverleg vallen.**

In artikel 1, onder a), van de bijlage bij Richtlijn 2009/38/EG wordt bepaald over welke onderwerpen transnationaal informatie-raadpleging moet worden gehouden: *"De informatie en raadpleging van de Europese ondernemingsraad heeft met name betrekking op de situatie en de vermoedelijke ontwikkeling van de werkgelegenheid, de investeringen, wezenlijke veranderingen in de organisatie, de invoering van nieuwe werkmethoden of productieprocedures, verplaatsing van productie, fusies, inkrimping of sluiting van ondernemingen, vestigingen of belangrijke delen daarvan en collectief ontslag"*

Onderaanbesteding is een integraal onderdeel van het beleid van de onderneming met betrekking tot de organisatie van de productie, de overdracht van productie, de organisatie van het werk en kan in het geval van uitbesteding gepaard gaan met inkrimping of zelfs met sluiting.

De Europese richtlijn inzake niet-financiële informatie

Richtlijn 2014/95/EU bevat de regels voor de publicatie van niet-financiële informatie en informatie over diversiteit door grote ondernemingen. De EU-voorschriften inzake niet-financiële informatie zijn alleen van toepassing op ondernemingen met meer dan 500 werknemers, maar zij hoeven niet 'van Europese oorsprong' te zijn. Het gaat om ongeveer 6.000 grote ondernemingen en groepen in de hele EU.

Volgens artikel 1 van de richtlijn van 2014 zijn ondernemingen verplicht de volgende informatie te publiceren:

- een korte beschrijving van het bedrijfsmodel van de onderneming;*
- een beschrijving van het door de onderneming gevoerde beleid met betrekking tot deze aangelegenheden, waaronder de toegepaste zorgvuldigheidsprocedures;*
- de resultaten van dit beleid;*
- de voornaamste risico's die verbonden zijn aan deze aangelegenheden in verband met de bedrijfsactiviteiten van de onderneming, waaronder, waar relevant en evenredig, haar zakelijke betrekkingen, producten of diensten die waarschijnlijk zullen leiden tot negatieve effecten op deze gebieden, en hoe de onderneming deze risico's beheert;*
- niet-financiële essentiële prestatie-indicatoren die relevant zijn voor de specifieke bedrijfsactiviteiten.*

Wanneer de onderneming geen beleid voert met betrekking tot een of meerdere van deze aangelegenheden, bevat de niet-financiële verklaring een duidelijke en gemotiveerde toelichting waarom zij dit niet doen.

Ten slotte vereist de richtlijn in artikel 1, lid 2, een verklaring over het diversiteitsbeleid.

Grote ondernemingen zijn wettelijk verplicht verslagen over hun beleid op dit gebied te publiceren:

- > bescherming van het milieu;
- > maatschappelijke verantwoordelijkheid en behandeling van werknemers;
- > eerbiediging van de mensenrechten;
- > de strijd tegen corruptie en omkoping;
- > diversiteit in raden van bestuur van ondernemingen (in termen van leeftijd, geslacht, opleiding en beroepservaring).

Zij kunnen zich bijvoorbeeld baseren op de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights* (UNGP BHR), de Tripartiete Beginselverklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid (IAO MNO), de richtsnoeren voor multinationale ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en de ISO 26000-norm.

Volgens de Europese Commissie kunnen de ondernemingen voor hun verklaringen gebruik maken van internationale, Europese of nationale richtlijnen.

MEDEDELING VAN DE EUROPESE COMMISSIE RICHTSNOEREN INZAKE NIET-FINANCIËLE RAPPORTAGE

(methodologie voor het rapporteren van niet-financiële informatie - 2017/C 215/01)

"Verklaringen moeten, waar dat relevant en proportioneel is, belangrijke informatie bevatten over de toeleverings- en onderaannemingsketen. (...)

In deze verklaringen kan een onderneming de verantwoordelijkheden en beslissingen van haar directie en raad van bestuur toelichten, en aangeven hoe de toewijzing van middelen gekoppeld is aan doelstellingen, risicobeheer en verwachte resultaten. Een onderneming kan bijvoorbeeld relevante bestuursaspecten (zoals arbeidsvoorwaarden) toelichten, waaronder het toezicht op de raad van bestuur. (...)

Een onderneming kan overwegen om de volgende gezondheids- en veiligheidsinformatie openbaar te maken:

- > *werkplekbeleid;*
- > *contractuele verplichtingen die met leveranciers en onderaannemers zijn overeengekomen;*
- > *de middelen die zijn uitgetrokken voor risicobeheer, informatie, opleiding, controle, audit, samenwerking met de lokale autoriteiten en de sociale partners."*

FICHE #B

HET GEBRUIK VAN INDICATOREN VOOR AANKOPEN EN ONDERAANBESTEDING

Het verantwoord aankoopbeleid wordt vaak gezamenlijk door de MVO-afdeling en de aankoopafdeling opgesteld en gecontroleerd.

Het wordt gewoonlijk ten minste beschreven in referentieteksten voor enerzijds de kopers en anderzijds de leveranciers. Deze teksten, vaak "handvesten" genoemd, kunnen ook aanleiding geven tot wederzijdse verbintenissen van de partijen, die door hun handtekeningen worden geformaliseerd.

Een dergelijk beleid wordt beschreven in de jaarlijkse verslaglegging van de onderneming, bij de niet-financiële informatie. Het kan ook indicatoren bevatten om de mate van invoering van het beleid te meten. Idealiter zouden ook de doelstellingen op korte, middellange en lange termijn moeten worden vermeld, samen met de cijfers van de voorgaande jaren.

Een dergelijk beleid is voortdurend in ontwikkeling en kan worden verbeterd door een dialoog met de belanghebbenden, in het bijzonder met de werknemersvertegenwoordigers en met de vertegenwoordigers van onderaannemers en leveranciers.

Overleg op Europees niveau over dit onderwerp is zinvol om de relevantie van de door het bedrijf gekozen indicatoren, het nagestreefde ambitieniveau en de daarvoor uitgetrokken middelen te kunnen beoordelen.

Een Europese ondernemingsraad zal zijn uitwisseling van informatie met zijn directie ook kunnen aanvullen door andere indicatoren te gebruiken dan alleen de openbaar gemaakte informatie. De synthetische indicatoren die zij het meest relevant acht voor haar transnationale sociale dialoog kunnen dan gebaseerd zijn op bestaande interne indicatoren binnen de groep, of zelfs op nieuwe indicatoren die in de loop van de tijd gezamenlijk zullen worden ontwikkeld.

Hier volgen enkele suggesties voor aanvullende indicatoren die de sociale dialoog over onderaanbesteding zouden kunnen verrijken:

- a. **Index van het onderaanbestedingspercentage**
Jaarlijkse aankopen van onderaanbesteding /
Jaarlijkse omzet van bouwplaatsen
- b. **Homogeniteit van de ongevallen**
Aantal verloren dagen van werknemers van
onderaannemers / Aantal verloren dagen van
werknemers van de groep

HET VOORBEELD VAN DE PUBLIEKE VERSLAGGEVING VAN DE VINCI-GROEP VOOR HET JAAR 2018

In zijn jaarverslag 2018 (blz. 223) geeft Vinci een beoordeling van zijn aanpak voor verantwoorde aankopen aan de hand van 5 gekwantificeerde indicatoren:

- > het aandeel aan contracten waarin ethische verbintenissen zijn opgenomen;
- > het aandeel aan contracten waarin uitdrukkelijk sociale, milieu- of maatschappelijke clausules zijn opgenomen;
- > het aandeel aan contracten waarvoor een vragenlijst over verantwoorde aankopen is ingevuld;
- > het aandeel aan contracten dat een voortgangsplan bevat;
- > het aantal audits voor verantwoorde aankopen dat de afgelopen vijf jaar is uitgevoerd.

c. Werknemersvertegenwoordiging voor de sociale dialoog

Aantal werknemersvertegenwoordigers dat deelneemt aan ten minste één orgaan voor sociale dialoog / Totaal aantal werknemers bij onderaannemers.

Dit soort informatie over de onderaannemers kan bij elk nieuw contract worden verzameld. Het is interessant ze te vergelijken met dezelfde verhouding die bij de opdrachtgever is berekend.

d. Formele interfaces van de groep met de werknemersvertegenwoordiging van onderaannemers

Aantal vergaderingen van de ondernemingsraad in het jaar waarin een werknemersvertegenwoordiger van een onderaannemer werd gehoord / Aantal vergaderingen van de ondernemingsraad in de groep in het jaar.

Deze verhouding is waarschijnlijk zeer laag in de meeste grote groepen van de bouwsector, maar het zou interessant kunnen zijn voor een trans-

nationaal comité om doelstellingen ter verbetering ervan te bespreken.

Dergelijke indicatoren en de ontwikkeling van hun prestaties kunnen de sociale dialoog over het onderwerp onderaanbesteding structureren.

Zij mogen a priori niet te talrijk zijn en moeten worden gekozen op basis van de onderwerpen die de gevestigde vakbonden en de werknemersvertegenwoordigers van de groep het meest bezighouden. Zij moeten een hulpmiddel zijn om dit complexe onderwerp op terugkerende basis in de groep te behandelen. Typisch één keer per jaar.

4 tot 8 indicatoren kiezen, ze groeperen in een bordtabel voor onderaanbesteding voor gebruik in de sociale dialoog, ze op de agenda zetten voor periodiek overleg, eventueel uitgebreid tot enkele werknemersvertegenwoordigers van belangrijke onderaannemers, is een methodologische doelstelling die een voorbeeldige praktijk op dit gebied zou kunnen ondersteunen.

FICHE #C

BEMIDDELINGSSYSTEEM VAN DE INTERNATIONALE KADEROVEREENKOMSTEN (IKO'S) VAN DE BWI

In geval van een klacht of een inbreuk op de overeenkomst is normaliter de volgende procedure van toepassing:

- a. Eerst moet de klacht onder de aandacht van de lokale directie van de vestiging worden gebracht.
- b. Inbreuken die niet door bespreking op de werkplek of op nationaal niveau kunnen worden opgelost, zullen door de coördinator van de BWI in nauwe samenwerking met de dochterondernemingen van de BWI in het land van herkomst worden behandeld en aan de verantwoordelijke beheerder worden gemeld.
- c. Indien het probleem niet wordt opgelost, zal de referentiegroep het bespreken met het

oog op het verstrekken van aanbevelingen aan de betrokken partijen om het geschil op te lossen.

Referentiegroep: samengesteld uit vertegenwoordigers van het bedrijf en de bij de BWI aangesloten vakbonden in het land van herkomst van het bedrijf en een coördinator van de BWI. Het is aan de vakbonden in het land van herkomst van het bedrijf om hun vertegenwoordigers aan te wijzen, die tevens vakbondsvertegenwoordigers van het bedrijf kunnen zijn. De coördinator van de BWI kan een personeelslid van de BWI zijn of een vertegenwoordiger van een aangesloten vakbond in het land van herkomst van het bedrijf.

Volgens de in 2013 (vóór de fusie met Holcim) ondertekende overeenkomst BWI/Lafarge neemt de secretaris van het Europees comité deel aan de

jaarlijkse vergaderingen van de referentiegroep die belast is met het toezicht op de uitvoering van deze overeenkomst; hij heeft het statuut van waarnemer.

FICHE #D

VOORBEELDEN VAN BEDRIJVEN DIE EEN SPECIFIEKE MONDIALE OVEREENKOMST OF EEN OVEREENKOMST INZAKE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE TOELEVERINGSKETEN HEBBEN GESLOTEN MET MONDIALE VAKBONDSFEDERATIES

In de bouw

BESIX en de BWI hebben een mondiale kaderovereenkomst ondertekend die de fundamentele rechten dekt. De EOR is bevoegd voor klachten die in Europa worden ingediend. De BWI en de EOR zullen toegang hebben tot alle verslagen, activiteiten en monitoring van de uitvoering van de mondiale overeenkomst. Alle rechtstreekse leveranciers en verkopers moeten zich aan de mondiale overeenkomst houden. De lokale vakbonden hebben toegang tot de werkplekken om de uitvoering ervan te controleren.

Dragados: Dragados S.A. bevordert en stimuleert ook de invoering van een uitgebreid systeem van gezondheids- en veiligheidspraktijken en eerbiediging van de rechten van de werknemers door zijn leveranciers, contractanten en samenwerkende bedrijven in het algemeen. Soortgelijke verbintenissen zijn aangegaan door FCC Construcción, Ferrovial, Skanska, Stabilo, Staedler en Veidekke.

Faber-Castell streeft ernaar alleen samen te werken met aannemers, onderaannemers en leveranciers die zelf de normen en aanbevelingen van zijn Sociaal Handvest erkennen en toepassen. In de overeenkomst staat dat "bij het opstellen van een contract met een leverancier, moet Faber-Castell in de beoordeling van de leverancier een zelfbeoordeling van deze laatste opnemen. Bovendien moet het personeel dat verantwoordelijk is voor de aankoopafdeling in dit verband worden bijgeschoold." Op lange termijn heeft de onderneming voornemens om haar

"meerfasige interne controleprocedure" ook op leveranciers toe te passen.

Bij Wilkhahn moeten elk bedrijf, alle leveranciers en licentiepartners een "vragenlijst over de verspreiding van de persoonsgegevens van leveranciers" invullen, waarin alle punten van de algemene overeenkomst aan de orde komen. Deze verklaring over de persoonsgegevens van leveranciers moet ten minste om de drie jaar worden herhaald. Bovendien heeft de onderneming zich verbonden tot een transparant proces voor externe audits: "Om de drie jaar zal een audit worden uitgevoerd bij een Wilkhahn-bedrijf, een licentiepartner of een leverancier. De BWI kan de vakbonden van de betrokken vestiging toestaan deel te nemen aan de vergaderingen van het Comité van Toezicht. De deelnemers ontvangen alle informatie die nodig is voor de uitvoering van hun mandaat. Wilkhahn dekt de kosten van de externe audit."

Net als Salini Impregilo verbindt Royal BAM Group SA zich ertoe "te streven voor sociale rechtvaardigheid en duurzame ontwikkeling in zijn activiteiten en in de verbintenissen die het aangaat met zijn zakenpartners, onderaannemers en leveranciers" en zal het afzien van zaken doen met hen indien zij de algemene overeenkomst niet naleven.

In andere sectoren

Toegang van de lokale vakbonden tot de leveranciers van Inditex: Inditex verbindt zich ertoe IndustriALL Global redelijke informatie te verstrekken over zijn toeleveringsketen, zodat de vakbonden ge-

makkelijker toegang krijgen tot de werkplekken en kunnen nagaan of de rechten van de werknemers en de kaderovereenkomst worden nageleefd. Deze leveranciersinformatie moet alle nodige gegevens bevatten die bijdragen tot een betere kennis van de kenmerken van de fabrieken. IndustriALL Global verbindt zich ertoe de vertrouwelijkheid van de door Inditex verstrekte informatie te handhaven en zal ervoor zorgen dat deze op passende wijze door de aangesloten vakbonden wordt gebruikt.

Umicore verbindt zich ertoe de principes en bepalingen van de mondiale overeenkomst mee te delen aan al zijn leveranciers en onderaannemers en verwacht van hen dat ze de principes uitdragen in hun eigen toeleveringsketen. Bovendien zal 'niet-naleving van fundamentele arbeidsnormen en gezondheids- en veiligheidsvoorschriften, die niet wordt gecorrigeerd na herhaalde waarschuwingen, waargenomen door middel van objectieve beoordelingen, leiden tot de beëindiging

van het contract". Een hoofdstuk van de overeenkomst is gewijd aan de kobaltleveranciers in het bijzonder.

H&M: Om de verbintenissen inzake fatsoenlijke arbeidsomstandigheden in zijn toeleveringsketen uitvoer te leggen en te controleren, zet de overeenkomst een gesofisticeerd systeem van comités op verschillende niveaus op: 1/ tussen de directie en de werknemersvertegenwoordigers op het niveau van de fabriek, 2/ op nationaal niveau zullen de directie en IndustriALL vertegenwoordigers aanwijzen om de nationale strategieën voor de uitrol van de overeenkomst uit te voeren, of om de lokale vakbonden en leveranciers te steunen bij hun inspanningen om de arbeidsverhoudingen te verbeteren, of om op te treden in geval van een geschil, 3/ een comité voor de ontwikkeling van de arbeidsverhoudingen dat op internationaal niveau toezicht houdt. De eerste nationale comités zullen worden opgericht in Cambodja, Myanmar en Turkije.

FICHE #E

VOORBEELDEN VAN OVEREENKOMSTEN TUSSEN EEN VAKBOND EN DE KLANT EN/OF DE WERKGEVER

In Nederland begint een vakbond in de voorbereidende fase van het project onderhandelingen met het doel afspraken te maken over sociale kwesties. Bijvoorbeeld: de stad Rotterdam, een luchthaven, de nationale spoorwegmaatschappij. Over het algemeen zijn de werkgevers betrokken bij de onderhandelingen of bij de ondertekening van de overeenkomst.

Behandelde onderwerpen:

- > naleving van de sectorale collectieve overeenkomsten, met inbegrip van de loonbepalingen in de gehele (onder)aannemingsketen, en van de algemene arbeidswetgeving, met inbegrip van de wetgeving inzake gezondheid en veiligheid en andere relevante wetgeving;

- > bestrijding van schijnzelfstandigen of van het beroep op schijnonderaannemers ;
- > toezicht op en controle van abnormaal lage ofertes;
- > beperking van het gebruik van uitzendkrachten; bijvoorbeeld alleen via wervingsbureaus;
- > meer aandacht voor de integratie van kwetsbare groepen op de arbeidsmarkt door de nadruk te leggen op (her)opleiding.

In de overeenkomsten worden ook de controle-regels vastgelegd ten gunste van de vakbondsvertegenwoordigers of het TBB (Technisch Bureau Bouwnijverheid, opgericht door de sociale partners), die toegang hebben tot de bouwplaatsen van de aannemers.

Er zijn soortgelijke overeenkomsten in Spanje, meestal tripartiet. In dit land worden deze overeenkomsten ondertekend door de vakbonden met

de werkgeversorganisaties en de overheid, om gezamenlijk toezicht op de gezondheid en veiligheid op de bouwplaats te organiseren.

FICHE #F

EEN DUIJS VOORBEELD VAN EEN TOOLBOX VOOR NATIONALE ONDERNEMINGSRADEN (DOOR WMP CONSULT)

Hoe de nationale ondernemingsraad in actie kan komen - 7 actiegebieden in een oogopslag :

- > Gebied 1: Kritische evaluatie van dienstencontracten en verificatie van de rechtszekerheid ervan
- > Gebied 2: Steun voor de oprichting van gemengde comités en werkgroepen
- > Gebied 3: Economische analyse en risicoanalyse
- > Gebied 4: Vaststelling van bindende voorschriften en bevordering van vrijwillige overeenkomsten tussen ondernemingen

- > Gebied 5: Gezondheid en veiligheid - Analyse van tekorten bij dienstverleners
- > Gebied 6: Toezicht op de naleving van sociale en gedragsnormen door contractanten en bestraffing van overtredingen
- > Gebied 7: Steun aan contractuele werknemers voor het organiseren van vakbondslidmaatschap, het oprichten van ondernemingsraden en netwerkvorming

 https://www.boeckler.de/pdf/p_imu_praxis_2018_19.pdf

FICHE #G

VOORBEELDEN VAN FRANSE VAKBONDHULPMIDDELEN MET NATIONALE STRATEGIEËN GEKOPPELD AAN GLOBALE EN BEDRIJFSOVERKOEPELENDE OPLOSSINGEN

De door deze Franse vakbonden ontwikkelde instrumenten herinneren aan de kwalijke gevolgen van buitensporige onderaannesteding (verwatering van verantwoordelijkheden bij cascadegewijze onderaannesteding) en brengen de noties naar voren van een uitgebreide onderneming of een werkge-meenschap op de bouwplaats tussen werknemers van de opdrachtgevers en onderaannemers. De instrumenten waaraan de werknemersvertegenwoordigers worden herinnerd, omvatten:

- > de noodzaak om te eisen dat men zich in het kader van de waakzaamheidsplicht aansluit bij het verplichte actieplan, het belang zich te verbinden tot verantwoorde onderaannestedingsovereenkomsten, internationale kader-

overeenkomsten en de controle daarop en de kwaliteit van de informatie (bedrag en aantal werknemers, soort diensten enz.);

- > coördinatie van de vakbondsteams van de opdrachtgevers en de onderaannemers op de bouwplaatsen, of zelfs gezamenlijke vertegenwoordiging van het personeel
- > bij grote projecten, oprichting van een comité voor sociale dialoog onder voorzitterschap van de klant, zoals in 2008 bij het project van de EPR,
- > soms is dit wettelijk verplicht: CISSCT of *Col-lège interentreprises de sécurité, de santé et des conditions de travail*.

FICHE #H

VOORBEELD VAN KLACHTENREGELINGEN IN DE BRITSE BOUWSECTOR

In 2012 hebben vakbonden en werkgeversvertegenwoordigers de Nationale Overeenkomst voor de Ingenieursindustrie (NAECI) gesloten.

Belangrijkste punten:

- a. de overeenkomst is gebaseerd op het beginsel van rechtstreekse tewerkstelling;
- b. de invoering van twee controlemechanismen: vakbondsafgevaardigden en vakbondsvertegenwoordigers die verantwoordelijk zijn voor de gezondheid en veiligheid op de bouwplaatsen

kunnen gedetailleerde informatie vragen over de kwesties die onder de overeenkomst vallen en hebben toegang tot de bouwplaatsen. Op deze basis bestaat er:

- > geschillenbeslechting via een formele, schriftelijke klachtenprocedure (interne beslechting),
- > een vergadering ter plaatse en een arbitragecommissie voor geschillen (externe beslechting).

FICHE #I

VERBOD OP ONDERAANBESTEDING EN TIJDELIJK WERK IN DE VLEESINDUSTRIE IN DUITSLAND

In sommige delen van de vleesindustrie in Duitsland zijn er al vele jaren ernstige tekortkomingen. Bij verschillende gelegenheden werden tekortkomingen vastgesteld in de arbeidsomstandigheden en de huisvesting van de werknemers. In april en mei 2020 werd gemeld dat in sommige slachthuizen in Duitsland veel werknemers van onderaannemers en uitzendkrachten besmet waren met COVID-19. De meeste getroffen werknemers waren afkomstig uit Oost-Europese landen. De Bondsregering heeft het gebrek aan gezondheids- en veiligheidsmaatregelen op de werkplek in deze bedrijven aangewezen als een belangrijke oorzaak van het hoge aantal infecties.

Daarom heeft de Bondsregering een aantal kernpunten van een gezondheids- en veiligheidsprogramma goedgekeurd voor de vleesindustrie in Duitsland. Enkele van deze bepalingen zijn de volgende:

- > Vanaf januari 2021 mag het slachten en verwerken van vlees alleen nog worden uitgevoerd door werknemers van het bedrijf zelf. Contractuele werknemers en uitzendkrachten zullen niet langer toegelaten zijn. (behalve voor slagerijen met minder dan 50 werknemers, met uitzondering van verkooppersoneel en stagiairs in winkels).
- > Om de werktijden van de werknemers effectief te kunnen controleren, zal in de wet "Waarborging van de rechten van werknemers in de vleesindustrie" een verplichting tot digitale registratie van de werktijden worden opgenomen. De hoogte van de boetes voor overtredingen van de arbeidstijdenwet wordt verdubbeld tot 30.000 euro.
- > Er worden minimumnormen vastgesteld voor huisvesting, ook buiten het bedrijfsterrein. De inspecties door de douane en de autoriteiten

voor gezondheid en veiligheid op het werk, alsmede door de gemeentelijke toezichthoudende autoriteiten, zullen worden uitgebreid door middel van vaste inspectiequota.

- > Voor de vleesverwerkende sector is er de mogelijkheid om gebruik te maken van tijdelijke
- > Voor de vleesverwerkende sector bestaat de mogelijkheid om gebruik te maken van tijdelijke arbeidskrachten tot een quotum van 8%. Voorwaarde is het bestaan van een collectieve overeenkomst. De maximale overbelastingperiode per uitzendkracht bedraagt vier maanden. Uitzendkrachten moeten vanaf de eerste dag hetzelfde loon ontvangen als vaste werknemers en er moeten dezelfde arbeidsvoorwaarden gelden

- > De juridische en financiële basis van het project "Eerlijke mobiliteit" zal op permanente basis worden verzekerd. Hierdoor zouden buitenlandse werknemers, die meestal slechts tijdelijk in Duitsland verblijven, in hun moedertaal kunnen worden geïnformeerd over hun rechten en de in Duitsland geldende voorschriften.

Het Duitse verbond van vakverenigingen (DGB) verwelkomde deze voorschriften als een basis om een einde te maken aan de "georganiseerde onverantwoordelijkheid" van een systeem van cascadering van onderaanneming.

FICHE #J

EERLIJKE MOBILITEIT, HET PROJECT "FAIR MOBILITY" VAN HET DUITSE VERBOND VAN VAKVERENIGINGEN (DGB)

Fair Mobility is een project van het Duitse Verbond van Vakverenigingen (DGB) dat werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen op de Duitse arbeidsmarkt ondersteunt om eerlijke lonen en werken leefomstandigheden af te dwingen. Het project wordt gefinancierd door het Bondsministerie van Arbeid en Sociale Zaken, het Bondsministerie van Economische Zaken en Energie en de DGB.

Het project is gebaseerd op samenwerking met de partners van het Europees Verbond van Vakverenigingen (EVV) en de Internationale Raden van Vakverenigingen. Een internationale adviesraad, waarin afgevaardigden van Duitse, Poolse en Bulgaarse vakbonden en leden van de Duitse en Poolse Bondsministeries van Arbeid en Sociale Zaken zitting hebben, biedt Fair Mobility professionele ondersteuning en advies.

De kern van het project wordt gevormd door zeven adviescentra in heel Duitsland, die migrantenwerknemers in hun moedertaal advies geven over sociale en arbeidskwesties en bijstand verlenen bij geschillen met werkgevers. De adviescentra maken deel uit van een nationaal netwerk en werken samen met soortgelijke instellingen op lokaal niveau. Er wordt advies gegeven aan werknemers in alle bedrijfstakken. Elk adviescentrum heeft een specifiek deskundigheidsgebied. Het adviescentrum in Frankfurt am Main bijvoorbeeld richt zich op de sector van de bouw en de schoonmaak van installaties.

Daarnaast biedt Fair Mobility opleidingen, seminars en opleidingsmateriaal voor werknemersvertegenwoordigers op de werkplek om werknemers uit Midden- en Oost-Europa te ondersteunen en orga-

niseert het internationale conferenties over het vrije verkeer van werknemers. De workshops en conferenties moeten de transnationale vakbondsbetrekkingen intensiveren en een platform bieden voor de

uitwisseling van kennis en ervaring betreffende de sociale en economische gevolgen van het vrije verkeer van werknemers.

FICHE #K

EEN DUITSE WETSONTWERP INZAKE DE TOELEVERINGSKETENS ("LIEFERKETTENGESETZ")

In februari 2021 bereikte de Duitse Bondsregering een akkoord over de basispunten van een wet die Duitse bedrijven zal verplichten om vanaf 2023 (na de COVID-19-crisis) in de wereldwijde toeleveringsketens blijf te geven van 'due diligence' op het gebied van mensenrechten en milieu. Medio maart 2021 moet bij de Bondsregering een wetsvoorstel worden ingediend. Als de wet vervolgens snel in het Bondsparlement wordt besproken, kan hij nog voor het einde van de huidige zittingsperiode in het najaar van 2021 worden aangenomen.

Het doel van de wet is dwangarbeid en kinderarbeid te voorkomen - of ten minste te verminderen - en op te treden tegen hongerlonen en massale vernieling van het milieu. De verantwoordelijkheid van bedrijven moet niet langer "ophouden bij de fabriekspoort", maar zich uitstrekken tot de hele toeleveringsketen. De ervaring leert dat vrijwillige verbintenissen van de industrie tot dusver niet tot het gewenste resultaat hebben geleid.

In eerste instantie zal de wet alleen betrekking hebben op grote ondernemingen. De wet op de toeleveringsketen zal gelden voor ondernemingen met meer dan 3.000 werknemers in Duitsland, en vanaf

2024 voor ondernemingen met meer dan 1.000 werknemers. Zo zal de eerste fase betrekking hebben op meer dan 600 ondernemingen en de tweede fase op bijna 2.900.

Hoewel er geen uitgebreide wettelijke aansprakelijkheid komt voor klachten over de toeleveringsketen, moeten bedrijven boetes verwachten voor inbreuken op de waakzaamheidsplicht. Bovendien zullen zij voor een periode van maximaal drie jaar worden uitgesloten van openbare aanbestedingen. Over de precieze details van de boeteregeling kan nog worden gediscussieerd. Het is echter duidelijk dat grote ondernemingen alleen kunnen worden vervolgd als zij kennis hebben van een grief.

De DGB en de vakbonden juichen de geplande wet toe. Zoals hun vertegenwoordigers verklaarden, is het belangrijk dat de hele waardeketen bij het proces wordt betrokken. Alleen op die manier zou de wet een diepgaande impact kunnen hebben. Op lange termijn stelt de DGB voor om ook de ondernemingen met meer dan 500 werknemers onder de wet te laten vallen.

A photograph of a pink building facade with many windows, viewed from a low angle looking up. The windows are arranged in a grid-like pattern, and some have plants or objects on the sills. The image is tilted slightly to the right.

DEEL 4

**HET AANKOOP- EN ONDERAAN-
BESTEDINGSBELEID VAN ZIJN
ONDERNEMING KENNEN OM ALS LID
VAN DE EOR TE KUNNEN OPTREDEN**

#1 ESSENTIËLE VOORWAARDE VOOR HET OPTREDEN VAN EOR-LEDEN: CONCRETE KENNIS VAN HET BELEID VOOR VERANTWOORD AANKOPEN VAN HUN ONDERNEMING

#1.1 VERTROUWD ZIJN MET DE CONCRETE SITUATIES VAN HET GEBRUIK VAN LEVERANCIERS EN ONDERAANNEMERS OM DOELTREFFEND TE KUNNEN OPTREDEN

Vershil in de structuur van de waardeketen tussen activiteiten in de sector

Het bedrijfsbeleid ter beperking van het sociale risico van onderaannesteding verschilt van activiteit tot activiteit en moet aan de specifieke lokale omstandigheden worden aangepast.

De sectoren die de EFBH dekt, zijn verwant met de bouwsector, maar betreffen verschillende activiteiten. Deze activiteiten hebben over het algemeen een eigen organisatie, dus hun relaties met hun onderaannemers verschillen: een industriële groep

die materialen produceert, heeft stabielere en regelmatigere relaties met zijn onderaannemers dan een algemene bouwonderneming die in "projectmodus" werkt; hetzelfde geldt voor een onderneming voor openbare werken of een handelsnetwerk, een meubelconcern of zelfs een multitechnische installatie-/onderhoudsgroep.

Een gefragmenteerde waardeketen: een groot aantal spelers voor een eindproduct = veel onderaannesteding en aankopen in de omzet van grote bedrijven

Het gebruik van externe leveranciers door grote ondernemingen vertegenwoordigt over het algemeen meer dan de helft van hun omzet. Maar de mate van uitbesteding kan verschillen voor twee concurrerende ondernemingen met dezelfde activiteit naargelang de regio of het land waartoe zij behoren. De waardeketen van de bouwsector en de sector openbare werken lijkt zo meer gefragmenteerd te zijn in Groot-Brittannië dan bijvoorbeeld in Frankrijk. Ten slotte verandert de mate van uitbesteding met de tijd: in de bouw besteden sommige groepen steeds meer uit. Anderzijds is een Franse leverancier van ramen van plan een deel van de plaatsing opnieuw intern te gaan doen.

Grote ondernemingen maken ook gebruik van dienstverleners en leveranciers van uiteenlopende omvang;

- > **LafargeHolcim:** de uitbesteding werd geschat op 35% van het totale personeelsbestand (MVO-verslag 2014 van Lafarge), met name in de productie, onderhoud en schoonmaak en vervoer (in mindere mate beveiliging en bewaking, IT en boekhouding). Ook al zijn de uitbestede diensten niet dezelfde in de drie belangrijkste productlijnen (cement, aggregaten en beton), toch zijn de relaties met de onderaannemers over het algemeen van lange duur. Of het nu gaat om uitbestede werkzaamheden in steengroeven of om bepaalde onderhoudsdiensten die op industriële locaties worden verleend.
- > **Vinci:** in de activiteit Contracting (wegenwerken, bouw van gebouwen, kunstwerken en elektriciteitswerken) varieert de omvang van onderaannesteding naargelang de regio, het land en de divisie. De groep raamt zijn aankopen op 55% van zijn omzet (2019), onderaannesteding op 35% (niet-boekhoudkundige raming). Van het ene project tot het andere en voor eenzelfde perceel, zelfs binnen dezelfde business unit, kan de dienstverlener verschillen.
- > **Royal BAM:** aankopen in de ruime zin van het woord vertegenwoordigen 70% van de omzet en onderaannesteding 60% van deze aankopen. Het spectrum van aankopen en onderaannesteding strekt zich uit van installatiewerkzaamheden tot werktuigbouwkunde en elektrotechniek, betonwerken, staalconstructies, gevels en dakbedekking, uitrusting, wagenpark, facilitaire diensten en IT.

sommige van hun dochterondernemingen kunnen ook onderaannemers zijn voor andere grote groepen.

Het aantal leveranciers aan grote ondernemingen is zeer hoog. Vinci, bijvoorbeeld, werkt op meer dan 200.000 bouwplaatsen per jaar.

#1.2 GOED BEGRIJPEN HOE ONDERAANBESTEDINGS-CONTRACTEN WORDEN GESLOTEN OM TE WETEN OP WELKE PUNTEN DE EOR INVLOED HEEFT OP HET VERANTWOORD AANKOOP- EN ONDERAANBESTEDINGS-BELEID VAN DE ONDERNEMING

De EOR (en werknemers-vertegenwoordigers): ervoor zorgen dat het toezicht op het sociale risico bij de leveranciers werkelijk in het dagelijks werk wordt geïntegreerd

De realiteit van de bouwplaatsen (talrijke gevaren, organisatie in projectmodus) en de decentralisatie van de beslissingen op het gebied van onderaannesteding of zelfs aankopen maken de naleving van procedures en normen voor verantwoorde aankopen complexer dan in een vaste organisatie. Het is derhalve van belang procedures in te voeren die rekening houden met de moeilijkheden en te voorzien in mechanismen voor het toezicht op deze procedures.

Voor de werknemersvertegenwoordigers is zeker een sleutelrol weggelegd bij het toezicht op de naleving van deze procedures, aangezien zij onafhankelijk en beschermd zijn en het recht hebben om beslissingen te nemen. Daartoe moeten zij op de hoogte zijn van het verantwoord aankoopbeleid van hun onderneming en van de concrete procedures die operationele verantwoordelijken op alle niveaus moeten toepassen in hun relaties met hun dienstverleners.

De aankoopafdeling speelt hierbij een belangrijke rol

In de meeste bedrijven bepalen de aankoopafdelingen het verantwoord aankoopbeleid: in industriële ondernemingen (LafargeHolcim) en in bouwondernemingen die een stap naar centralisatie zetten (Royal BAM).

In ieder geval onderhandelen de kopers in de aankoopketen over kaderovereenkomsten, waarin de aankoopvoorwaarden (prijs, enz.) en de sociale voorwaarden opgenomen zijn. Deze kaderovereenkomsten zijn echter niet altijd van toepassing op onderaannestedingscontracten. Sommige bedrijven willen een dienstverlener verplichten de naleving van (onder meer) mensenrechten en sociale rechten te beoordelen en te bewijzen om een zakelijke relatie met hen aan te gaan. Dit is het geval voor LafargeHolcim, dat al zijn leveranciers met een "hoog MVO-risico" tegen 2022 wil evalueren.

De operationele bouwplaats-verantwoordelijke is een essentiële schakel om het sociale risico in de waardeketen in aanmerking te nemen

In het geval van bouwconcerns sluiten de operationele medewerkers op de bouwplaatsen rechtstreeks contracten met de onderaannemers, eventueel buiten de kaderovereenkomsten om. Deze operationele medewerkers zijn geen aankoopdeskundigen. Bovendien hebben zij over het algemeen een opleiding van ingenieur die gericht is op de techniek en minder op recht of sociaal recht.

Het sociale risico moet ook worden geïntegreerd in de processen van de lokale managers, in het "managementsysteem", op dezelfde manier als bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid. De integratie van onderaannemers in het gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem is in feite vrij goed verwezenlijkt.

De toepassing van standaardprocedures (b.v. veiligheidsnormen) of groepsregels (b.v. verbod op onderaanbesteding boven rang 2) is in alle gevallen mogelijk.

Buiten de controleprocedures van de onderneming, een rol voor de werknemersvertegenwoordigers

Om consequent te zijn, moeten wij ervoor zorgen dat deze normen en regels worden nageleefd. Dat kan gebeuren door middel van audits ter plaatse. Analyse en controle zijn wellicht gemakkelijker in industriële vestigingen dan op bouwplaatsen.

De rol van de werknemersvertegenwoordigers is zeker van essentieel belang om schendingen van de rechten van de werknemers en gebrek aan respect voor de gezondheid en veiligheid van personen aan het licht te brengen, zoals de voorbeelden van LafargeHolcim of Vinci hebben aangetoond.

Een instrument om te kennen: aankoopdatabanken, met inbegrip van een evaluatie van leveranciers/onderaannemers

Steeds vaker worden de evaluaties van onderaannemers met betrekking tot de naleving van de rechten van werknemers gecentraliseerd in een IT-instrument, vaak de aankoopsoftware. In theorie maken deze IT-instrumenten het mogelijk onderaannemers die de wetgeving niet hebben nageleefd, te identificeren of te classificeren. Dat kan gedaan worden om hen tot betere praktijken aan te zetten of hen te bestraffen door hen van de lijst van leveranciers te schrappen (delisting) of zelfs door lopende contracten te beëindigen.

Indien de opdrachtgever van oordeel is dat hij deze moet verbeteren, stelt hij een gids van goede praktijken ter beschikking van zijn leveranciers (LafargeHolcim) of verbindt hij zich ertoe met hen een "voortgangsplan" op te stellen. Het aantal leveranciers met wie een voortgangsplan is opgestart, vormt overigens een indicator die interessant kan zijn (zie Vinci).

GOEDE PRAKTIJKEN UIT ONZE CASESTUDIES

- > *Beschikken over een gecentraliseerde databank van leveranciers en onderaannemers, die regelmatig wordt bijgewerkt om de evaluatie van deze diensten wat betreft de eerbiediging van de sociale rechten en de gezondheid en veiligheid van personen te delen (LafargeHolcim, Royal BAM). De databank toegankelijk maken voor de werknemersvertegenwoordigers (Royal BAM).*
- > *Het gebruik van onderaanbesteding beperken tot rang 1, aangezien er voor de opdrachtgever geen serieuze middelen zijn om het sociale risico verder te beheersen.*
- > *De verbintenis van de directeur van de werkzaamheden of de projectmanager is van essentieel belang; hij moet worden opgeleid en moet over de nodige instrumenten beschikken om hem dagelijks te helpen, hetgeen betekent dat het sociale risico moet worden geïntegreerd in zijn procedures voor de relaties met zijn leveranciers.*
- > *De rol van de werknemersvertegenwoordigers is belangrijk om gevallen van niet-naleving van de wet en afwijkingen van de beginselen en procedures te melden aan de directie van de business unit.*
- > *De kosten van onderaanbesteding moeten worden geïntegreerd als een sociale risicofactor, het bestuderen van de structuur van de loonkosten is essentieel voor het identificeren van abnormaal lage offertes die de toepasselijke collectieve overeenkomsten niet respecteren (Royal BAM en sommige dochterondernemingen van Vinci).*
- > *De druk op de prijzen mag niet te groot zijn. Engagement van de klanten en hun bewustwording van de sociale risico's van abnormaal lage prijzen zijn van fundamenteel belang.*
- > *Meer in het algemeen ligt een belangrijke uitdaging in het engagement van concurrenten en beroepsorganisaties in de bouwsector om sociale risico's te bestrijden.*

#2 HET INTERVENTIEKADER VAN MULTINATIONALS IN HUN WAARDEKETEN IS HET VERANTWOORD AANKOOPBELEID

Het verantwoord aankoopbeleid moet deel uitmaken van het beleid van de onderneming inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO)¹ en duurzame ontwikkeling. De regeringen van de OESO-landen en de Europese Commissie hebben aanbevelingen gedaan aan de multinationals².

De beginselen van MVO in het algemeen, en meer specifiek op het gebied van verantwoorde aankopen, zijn enerzijds na te leven en te bevorderen waarden of doelstellingen en anderzijds toe te passen technieken of managementsystemen.

#2.1 DE WAARDEN OF DOELSTELLINGEN VAN MVO ZOALS TOEGEPAST OP VERANTWOORDE AANKOPEN

De belangrijkste algemene beginselen van MVO...

Wat de waarden betreft, houden de aanbevelingen van de OESO, de Verenigde Naties en de IAO, die door de Europese Commissie zijn overgenomen, in dat de belangrijkste internationale teksten worden nageleefd. De 10 beginselen van het Global Compact van de Verenigde Naties van 2010 omvatten bijvoorbeeld de **eerbiediging van de mensenrechten in de ruime zin: vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht op collectieve onderhan-**

deling, uitbanning van alle vormen van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie, alsmede toezeggingen om het milieu te beschermen en corruptie te bestrijden.

Er is ook het idee dat multinationale ondernemingen moeten bijdragen 'aan de economische, ecologische en sociale vooruitgang naar duurzame ontwikkeling' (OESO, 2011, Richtlijnen voor multinationale ondernemingen). Zij mogen de plaatselijke wetgeving niet in hun voordeel beïnvloeden en moeten zich bewust zijn van de gevolgen van hun activiteiten voor de ondernemingen waarmee zij zaken doen. In het algemeen **worden multinationale ondernemingen aangemoedigd hun invloed op hun onderaannemers of toeleveringsketens aan te wenden om hen vooruitgang te doen boeken.**

Fatsoenlijk werk is sinds 1999 een doelstelling van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO: tripartiete beginselverklaring van de IAO betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid).

De eerbiediging ervan in de waardeketen staat ook centraal in de doelstellingen inzake duurzame ontwikkeling van verschillende internationale organisaties, waaronder de Europese Unie. Fatsoenlijk werk is de mogelijkheid om productief en adequaat betaald werk te verrichten, met veilige arbeidsomstandigheden en sociale bescherming voor het gezin van de werknemer. Fatsoenlijk werk geeft mensen de kans om zich te ontwikkelen en deel te nemen aan de samenleving, alsook de vrijheid om hun zorgen te uiten, zich te organiseren en deel te nemen aan beslissingen die hun leven zullen beïnvloeden. Het impliceert gelijke kansen en gelijke behandeling voor vrouwen en mannen. De vier pijlers van de agenda voor fatsoenlijk werk van de IAO zijn het scheppen

¹ De Europese Commissie (3e mededeling over MVO van 25 oktober 2011) definieert MVO als 'de verantwoordelijkheid van bedrijven voor het effect dat ze op de samenleving hebben' en 'een proces waarbij sociale, milieu-, ethische, mensenrechten- en consumentenbelangen in hun commerciële activiteiten en kernstrategie worden geïntegreerd, in nauwe samenwerking met hun stakeholders, met inachtneming van de geldende wetgeving en de collectieve overeenkomsten tussen sociale partners'.

² Voor de Europese Commissie zijn de gezaghebbende beginselen inzake MVO afkomstig van vijf bronnen: de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de tien beginselen van het Global Compact van de Verenigde Naties, de ISO 26000-richtsnoernorm inzake maatschappelijke verantwoordelijkheid, de tripartiete beginselverklaring van de IAO betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, en de richtlijnen van de Verenigde Naties inzake ondernemingen en mensenrechten.

van banen, sociale bescherming, rechten op het werk en sociale dialoog.

Maar deze algemene beginselen worden aangevuld met gedragscodes van multinationale ondernemingen

Multinationale ondernemingen bevestigen over het algemeen dat zij zich aan deze internationale referenties houden door middel van gedragscodes of handvesten die hun betrekkingen met hun leveranciers regelen. Maar hoe zit het in de praktijk?

Het kan voor het EOR-lid nuttig zijn om deze internationale en bedrijfsteksten te kennen, zodat hij er zo nodig gebruik van kan maken.

#2.2 MVO-TECHNIEKEN TOEGEPAST OP VERANTWOORDE AANKOPEN: IDENTIFICATIE EN PRIORITERING VAN SOCIALE RISICO'S, PUBLICATIE VAN ACTIES EN ZORGVULDIGHEIDSP LICHT

Identificatie en prioritering van sociale risico's bij onderaannemers en leveranciers

Volgens internationaal erkende MVO-beginselen moeten bedrijven **risico's evalueren en ze classificeren volgens hun kritisch belang**³ : deze techniek wordt door grote ondernemingen (Vinci, LafargeHolcim) gebruikt, met name op het gebied van verantwoorde aankopen; aangekochte diensten en goederen worden geclassificeerd volgens het risico dat ze inhouden voor met name de mensenrechten en sociale rechten, het milieu en de gezondheid.

De term 'risicokartering' wordt gebruikt om de identificatie en prioritering van risico's te beschrijven.

Verantwoordingsplicht: publicatie van analyses en actieplannen

Het beginsel van **verantwoordingsplicht (accountability)** is een van de belangrijkste beginselen van **MVO (ISO 26000-norm)**. Wat het **aankoopbeleid** betreft, moet de onderneming verantwoordelijk zijn voor haar eigen effecten op de samenleving, de economie en het milieu, alsook voor wat er gebeurt in haar toeleveringsketens, rekening houdend met de levenscyclus van producten en diensten. **Een onderneming die verantwoording aflegt is een onderneming die indicatoren opstelt en publiceert over wat ze doet om de sociale rechten, maar ook de mensenrechten en het milieu in haar waardeketen te handhaven.**

De kwaliteit van de rapportage is een belangrijk aspect van een verantwoord aankoopbeleid. Het stelt de belanghebbenden, waaronder de EOR, in staat de door de directie uitgevoerde actieplannen op te volgen en te evalueren. Er kan een kloof bestaan tussen de uitgesproken intenties en de vertaling daarvan in de dagelijkse realiteit van het management en de relaties met leveranciers en onderaannemers.

Zorgvuldigheidsplicht of 'due diligence'

De zorgvuldigheidsplicht is een globale en proactieve benadering van **risico-identificatie**, gericht op het **vermijden of beperken** van reële of potentiële **negatieve** sociale, milieu- en economische **gevolgen** die voortvloeien uit de activiteiten van een organisatie of haar gevestigde zakelijke relaties (leveranciers, onderaannemers, joint ventures...). Due diligence is een van de belangrijkste instrumenten van de VN, de IAO en de OESO.

³ Met name volgens de ISO 26000-norm van 2010, die een leidraad is voor de invoering van een risicobeheerssysteem voor MVO.

Ondernemingen moeten dus procedures vaststellen om mogelijke negatieve effecten van hun activiteiten of zakenpartners te voorkomen of te verzachten. Zij moeten ook "rekenschap afleggen over hoe zij op dergelijke effecten reageren" en eventuele schade herstellen.

Identificatie van risico's, genomen maatregelen om ze te vermijden of te beperken, verantwoordingsplicht: de verplichtingen voor grote ondernemingen in Europa om op gezette tijden niet-financiële informatie in hun jaarlijks beheersverslag te publiceren, kan voor hen een gelegenheid zijn om publiekelijk te communiceren over de uitvoering van hun zorgvuldigheidsplicht.

#2.3 ZORGVULDIGHEIDSPlicht OF DUE DILIGENCE: HET ONTSTAAN VAN VERPLICHTINGEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN IN HUN RELATIES MET LEVERANCIERS EN ONDERAANNEMERS

Het niet-bindende karakter van MVO is er de belangrijkste zwakte van

Als een onderneming haar MVO-verplichtingen niet nakomt, worden er geen sancties opgelegd.

Bovendien is de onderneming zowel rechter als jury, ze moet zelf haar maatschappelijke "verantwoordelijkheid" aantonen en haar acties publiceren. Het is aan de onderneming om te beslissen hoeveel informatie zij al dan niet openbaar zal maken. Dit geldt ook voor bepaalde instrumenten zoals het Global Compact, dat sterk bekritiseerd wordt door de internationale vakbeweging en gebaseerd is op zelfverklaring.

Veel ondernemingsleiders zijn echter tot het inzicht gekomen dat de schandalen die vaak in de media komen het imago van een onderneming echt kunnen schaden en een aanzienlijke invloed kunnen hebben op het gedrag van investeerders, ratingbureaus en consumenten.

Het ontstaan van wettelijke verplichtingen

Due diligence is sinds 2017 het onderwerp van een wet in Frankrijk "over de waakzaamheidsplicht van moederbedrijven en opdrachtgevende ondernemingen". Deze wet met een extraterritoriale dimensie bepaalt dat de ondernemingen die eraan onderworpen zijn, verplicht zijn een waakzaamheidsplan op te stellen, te publiceren en daadwerkelijk uit te voeren dat betrekking heeft op hun activiteiten en die van hun dochterondernemingen, maar ook op die van hun onderaannemers en leveranciers "met wie een vaste zakelijke relatie bestaat", d.w.z. directe en stabiele relaties.

Het betreft "elk bedrijf dat aan het einde van twee opeenvolgende boekjaren ten minste vijfduizend werknemers in dienst heeft binnen het bedrijf en in zijn rechtstreekse of onrechtstreekse dochterondernemingen waarvan de maatschappelijke zetel op Frans grondgebied is gevestigd, dan wel ten minste tienduizend werknemers binnen het bedrijf en in zijn rechtstreekse of onrechtstreekse dochterondernemingen waarvan de maatschappelijke zetel op Frans grondgebied of in het buitenland is gevestigd".

Bedrijven waarvan de maatschappelijke zetel buiten Frankrijk is gevestigd, zijn slechts aan deze bepalingen onderworpen indien, en voor zover, een Franse dochteronderneming aan deze criteria voldoet wat het aantal werknemers binnen haar en in haar eigen dochterondernemingen betreft.

Een evaluatiemissie van de wet van 2017 schat het aantal daadwerkelijk betrokken bedrijven "in de orde van grootte van 170"⁴.

Volgens deze missie wordt "de Franse wetgeving vaak aangehaald als een internationaal te volgen voorbeeld". Een van de tekortkomingen is echter dat geen enkele overheidsdienst specifiek verantwoordelijk is voor de bevordering ervan of voor de ondersteuning van ondernemingen bij de tenuitvoerlegging ervan, die niet erg gestandaardiseerd is.

Bij het beoordelen van haar invloedssfeer en het vaststellen van haar verantwoordelijkheden moet de multinationale onderneming de nodige zorgvuldigheid aan de dag leggen om te voorkomen dat zij via haar relaties bijdraagt tot negatieve effecten.

Als zij niet oppast, kan zij zelfs worden beschuldigd van medeplichtigheid aan laakbare praktijken. Er zij op gewezen dat een organisatie ook als medeplichtig kan worden beschouwd wanneer zij handelingen verzwijgt of profiteert van handelingen die aanzienlijke negatieve gevolgen voor de samenleving, de economie of het milieu hebben waarvan zij op de hoogte is of waar ze voordeel uit haalt.

De wet van 2017 is een hefboom voor "representatieve vakbondsorganisaties"

Ze is van belang voor werknemersvertegenwoordigers omdat ze een **uitdrukkelijk recht op repre-**

sentatieve vakbondsorganisaties verleent. **Het waarschuwings- en meldingssysteem moet "in overleg" met deze laatste worden opgezet.** Dit overleg vindt vaak plaats binnen de Europese ondernemingsraad.

Alleen al op dit punt kan de verantwoordelijkheid van een multinationale onderneming ten aanzien van haar waardeketen nu worden beschouwd als een onderwerp van overleg dat zijn plaats heeft binnen een Europese ondernemingsraad. Dit is bijvoorbeeld het geval binnen de Vinci-groep: verschillende vergaderingen van de Europese ondernemingsraad waren gewijd aan het waakzaamheidsplan in 2020, met name met betrekking tot de sociale rechten bij onderaannemers.

Een nog grotere wettelijke verplichting: verbod op onderaannesteding en tijdelijk werk in de vleesindustrie in Duitsland

In Duitsland heeft de wetgeving inzake de arbeidsvoorwaarden in slachthuizen onderaannesteding en leasing van werknemers verboden. Vanaf januari 2021 **mag het slachten en verwerken van vlees alleen nog worden uitgevoerd door werknemers van de onderneming zelf.**

Deze wetgeving gaat veel verder dan MVO, maar de werkingssfeer ervan is beperkt tot één sector die tijdens de COVID-19 crisis te maken kreeg met verergerde misstanden.

⁴ Conseil général de l'économie, de l'industrie, de l'énergie et des technologies, « Évaluation de la mise en œuvre de la loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre », *Algemene Raad voor Economie, Industrie, Energie en Technologieën, 'Evaluatie van de uitvoering van wet nr. 2017-399 van 27 maart 2017 betreffende de waakzaamheidsplicht van moedermaatschappijen en opdrachtgevende vennootschappen'*, januari 2020.

DEEL 5
CASESTUDIES

#1 VINCI

SAMENVATTING

Vinci is een zeer grote groep die ervoor gekozen heeft zeer gedecentraliseerd te blijven. Het verantwoorde aankoop- en onderaannestedingsbeleid wordt geleid door een centrale directie, maar wordt uitgevoerd door de divisies en wordt niet ondersteund door gecentraliseerde IT-instrumenten, zoals één enkele databank van onderaannemers, noch voor de groep, noch per land.

De analyse van de risico's van de groep is gebaseerd op een gedetailleerde en realistische analyse van zijn invloed op zijn waardeketen, de realiteit van zijn beroepen (projectmatig werk) en de decentralisatie daarvan. Het beleid van Vinci benadrukt de rol van de werfleider, de projectmanager of de werkopzichter en het belang van de integratie van het sociale risico in de werfprocessen, op dezelfde manier als gezondheid en veiligheid. Uit het verantwoord onderaannestedingsbeleid dat de groep momenteel via pilootdochterondernemingen ontwikkelt, kunnen we enkele lessen trekken: de moeilijkheid om risico's te beheersen voorbij het eerste niveau van onderaannesteding, het belang om de loonkosten van onderaannemers te bestuderen, het belang van de prijs die door de eindklant wordt betaald.

De groep heeft geen gestandaardiseerde aanpak, maar vertrouwt op de verantwoordelijkheid van elke business unit en het engagement van de operationele medewerkers, in het kader van de coördinatie die centraal wordt uitgevoerd door de MVO-directie. Deze beslissing vereist een voortdurende inspanning om de aanpak te verspreiden en te handhaven. Ze wordt niettemin van fundamenteel belang geacht voor een goed begrip en een goede beheersing van de belangen, die verder gaat dan een loutere nalevingsaanpak.

De praktijk van de sociale dialoog erkent een rol voor de werknemersvertegenwoordigers en de vakbondsfederaties, met name bij het aanpakken van maatschappelijke controverses en imago-risico's (wereldwijde overeenkomst met beperkte geografische reikwijdte naar aanleiding van in Qatar geuite beschuldigingen). De EOR speelt een proactieve rol door met name te steunen op een stappenplan, dat sinds twee jaar jaarlijks wordt opgesteld, communicatie-instrumenten en een opleidingsprogramma, onder meer over de kwestie van zijn recht op informatie-raadpleging, en het waakzaamheidsprogramma. Er wordt dus regelmatig van gedachten gewisseld over het waakzaamheidsplan, naast overleg over het waarschuwings- en meldingsmechanisme.

BELANGRIJKSTE INDICATOREN VAN DE VINCI-GROEP *Cijfers uit het jaarverslag 2020*

217.000 werknemers, 3.200 business units, 270.000 bouwplaatsen, 43 miljard euro omzet wereldwijd. Aankopen, tijdelijk personeel en onderaannesteding vertegenwoordigen iets minder dan de helft van de omzet van de groep.

Vinci is aanwezig in drie soorten activiteiten:

- > de exploitatie van concessies, hoofdzakelijk tolwegen in Frankrijk en luchthavens (zeer lange contracten);
- > werkzaamheden, tot voor kort verdeeld in drie divisies: wegenwerken (Eurovia), bouw van gebouwen en kunstwerken (Vinci Construction) en werken in verband met energie-infrastructuur en digitale transformatie (Vinci Energies);
- > een kleinere activiteit op het gebied van vastgoedontwikkeling, voornamelijk in Frankrijk.

Hoewel een groot deel van de klanten privé is, is de relatie met de overheid essentieel voor het economisch model van de groep, via concessiecontracten of infrastructuurwerken of openbare gebouwen.

53% van de omzet wordt gerealiseerd in Frankrijk, 23% in andere West-Europese landen, 5% in Centraal- en Oost-Europa, 8% in Noord-Amerika, 5% in Azië en Oceanië, 3% in Afrika en 2% in Latijns-Amerika.

Maatschappelijke zetel in Frankrijk (Rueil-Malmaison).

Vinci heeft te maken gehad met verschillende controverses over de naleving van het sociaal recht en zelfs de mensenrechten op zijn werven, met name door zijn onderaannemers: op werven in Parijs (Parijse metro) of in Qatar (klacht ingediend door een ngo bij een Franse rechtbank), voor wat betreft de meest gemediatiseerde. De groep heeft de inwerkingtreding van de wet op de waakzaamheidsplicht van 2017 aangewend om zijn beleid voor het beheer van haar risico's op het gebied van de mensenrechten, sociale rechten, gezondheids-/veiligheids- en milieurisico's in zijn waardeketen te versterken.

#1.1 HET BELEID VAN DE GROEP VOOR HET BEHEER VAN SOCIALE, MILIEU-, GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDSRISICO'S IN ZIJN WAARDEKETEN

De beginselen van het verantwoord aankoopbeleid en de middelen om dit beleid uit te voeren

De Groep heeft de na te leven beginselen al vastgelegd in verschillende referentiekaderdocumenten (het manifest, het handvest voor de relaties met onderaannemers en het ethisch handvest), die op ruime schaal worden verspreid op zijn websites en zijn vertaald in de talen van zijn belangrijkste Europese vestigingen.

Een gezamenlijke verklaring over de onvermijdelijke en fundamentele acties op het gebied van gezondheid/veiligheid op het werk werd in 2017 ondertekend door de voorzitter en CEO van Vinci en de secretaris van de Europese ondernemingsraad. In 2017 is ook een Vinci-gids over de mensenrechten opgesteld en sinds 2019 wordt op het intranet van de groep een praktische gids over verantwoorde aankopen verspreid.

Eerst werden binnen de HR-afdeling functies gecreëerd om het proces te leiden. De groep heeft ook adviesdiensten toevertrouwd aan externe consultants (BSR, BlueQuest).

Het beheer van het sociale risico bij aankopen is meer gecentraliseerd dan onderaannesteding, dat op projectniveau gebeurt

Een aanzienlijk deel van de aankopen wordt gedaan in het kader van kaderovereenkomsten van de groep. In Frankrijk is een eenheid 'Aankoopcoördinatie' bezig met het opstellen van kaderovereenkomsten voor referencing van leveranciers voor de lokale kopers, waarin het gebruik van een vijftiental diensten wordt geregeld (vanaf 2020): aankoop van voertuigen (toerisme en bouwplaatsen), tijdelijk personeel, handel, "overheadkosten", persoonlijke beschermingsmiddelen, reizen enz. Milieu- en sociale criteria

ENKELE CONTROVERSES

Op een werf van de Parijse metro ontstond in 2017 een sociaal conflict door een 30-tal arbeiders van een onderaannemer van Vinci, die al enkele maanden niet waren betaald door hun werkgever. Hun klacht werd doorgegeven door de Franse vakbond CGT. Het conflict heeft geleid tot de betaling van de verschuldigde bedragen aan de werknemers van deze onderaannemer en de indiening van een aantal van hen door een dochteronderneming van Vinci.

Wat Qatar betreft, werd Vinci er door de ngo Sherpa van beschuldigd de mensenrechten niet te eerbiedigen. In 2015 werd bij een Franse rechtbank een eerste klacht ingediend wegens dwangarbeid en reductie tot slavernij; er loopt een onderzoek naar een tweede klacht nadat de eerste werd afgewezen. Hoewel vooralsnog geen enkel vonnis is uitgesproken dat de groep in staat van beschuldiging stelt, heeft de groep naar aanleiding van deze controverse zwaar geïnvesteerd in de controle van zijn waardeketen: inschakeling van externe adviseurs, creatie van posten, identificatie van risico's, een vrij innoverend actieplan in Qatar (een mondiale overeenkomst met een beperkt geografisch bereik met de BWI, Building and Woodworkers' International, verkiezingen van werknemersvertegenwoordigers, een primeur in het land, partnerschap met de IAO voor de aanwerving in Bangladesh, India en Nepal, bezoeken van buitenlandse vakbondsdelegaties ter plaatse). De losbarsting van deze zaak viel samen met de debatten over de Franse wet inzake due diligence en de toewijzing van de organisatie van het wereldkampioenschap voetbal aan Qatar.

worden geïntegreerd in de bestekken en de raamovereenkomsten, met als beginsel 'eerbiediging van de mensenrechten en de internationale arbeidsnormen in de toeleveringsketen'.

De aankoopfunctie wordt versterkt, hoewel nog niet volledig gecentraliseerd, met een afdeling Groepsaankopen die de verschillende niveaus van samenwerking tussen de divisies en in de regio's organiseert.

In zijn jaarverslag (2018, 2019, 2020) geeft Vinci een beoordeling van zijn verantwoord aankoopbeleid aan de hand van gekwantificeerde indicatoren:

- > het aandeel aan contracten waarin een of meer clausules over sociale, maatschappelijke of milieuthema's zijn opgenomen (99% in 2019 en 2020);
- > het aandeel aan contracten waarvoor een vragenlijst inzake verantwoorde aankopen is ingevuld (80% in 2019, 83% in 2020);
- > het aandeel aan contracten waarin een voortgangsplan voor verantwoorde aankopen is opgenomen (50% in 2019, 35% in 2020);
- > het aantal face-to-face audits inzake verantwoorde aankopen die de afgelopen zes jaar zijn uitgevoerd (690 in 2019, 690 in 2020).

Aankopen vertegenwoordigen 22% van de omzet van de groep, tijdelijk personeel 3%. Maar onderaannesteding, dat 20% van de verkoop vertegenwoordigt (boekhoudkundige gegevens), wordt echter plaatselijk, door de dochterondernemingen van de groep en op de werven aangekocht. Vinci is zeer gedecentraliseerd, uit vrije keuze maar ook door de aard van de bouwactiviteit. Het werken in "projectmodus" op gerichte bouwplaatsen biedt niet dezelfde regelmaat in de relaties met zijn partners als de industriële organisatie van fabrieken. In de meeste andere grote bedrijven in de sector zijn de beslissingen over onderaannesteding ook gedecentraliseerd naar het niveau van de dochterondernemingen of de projecten. Sterker nog, de groep geeft aan dat er zo'n 270.000 bouwplaatsen in uitvoering zijn.

Centrale rol van werf- en projectmanagers bij de aanpak van het sociale risico in onderaannesteding

De operationele managers van de projecten voeren het aankoopbeleid uit. De overweging van het sociale risico berust op hun engagement. De werknemersvertegenwoordigers van de dochterondernemingen hebben dus een rol te spelen in het zorgen voor effectief engagement van hun managers. En natuurlijk om te letten op de vastgestelde afwijkingen.

Het sociale risico moet ook worden geïntegreerd in de processen van de lokale managers, in het "managementsysteem", op dezelfde manier als bijvoorbeeld gezondheid en veiligheid.

De integratie van onderaannemers in het gezondheids- en veiligheidsmanagementsysteem is in feite goed verwezenlijkt. De communicatie van de verantwoordelijken Kwaliteit/Preventie/Milieu van de opdrachtgevende dochteronderneming en hun tegenhangers bij de onderaannemers wordt als soepel en aanvaard beschouwd, gebaseerd op gemeenschappelijke doelstellingen. De uitdaging bestaat erin dezelfde consensus te bereiken over het sociale risico.

De niet-financiële rapportage en het waakzaamheidsplan verschaffen gegevens en informatie over de leveranciers, onderaannemers en uitzendkrachten die door de EOR kunnen worden gebruikt.

De groep maakt zijn niet-financieel prestatieverslag en zijn waakzaamheidsplan openbaar. Deze laatste worden ook in het jaarverslag opgenomen.

Daarnaast werd in 2019 gewerkt aan een analyse van de voetafdruk van de Groep, waarin de sociaal-economische impact van de groep in Frankrijk wordt beschreven. Er blijkt met name uit dat 'de toeleveringsketen geconcentreerd is op directe leveranciers van rang 1. Zo is 57% van de leveranciers van Vinci

van rang 1, voor alle soorten aankopen, en als we ons concentreren op leveranciers in de BTP-sector, stijgt dit cijfer tot 82%.

De niet-financiële indicatoren geven een gedetailleerd beeld van het belang van aankopen in het algemeen (55 % van de omzet) en de verdeling ervan tussen aankopen van materiaal (22 %), onderaannesteding (20 %) en tijdelijk personeel (3 %), die kunnen worden vergeleken met de personeelskosten (25 %).

Het waakzaamheidsplan is jaarlijks voorgelegd aan de leden van de EOR. In 2020, onder de beperkende voorwaarden van de gezondheidscrisis, was dit ook het onderwerp van een opleiding voor de leden van de EOR. Bij deze gelegenheid werd een gedachtewisseling tussen de aanwezige leden en de directie geconsolideerd. Het waakzaamheidsplan werd na deze uitwisseling in 10 Europese talen vertaald.

INHOUD VAN HET WAAKZAAMHEIDSPAN

Het waakzaamheidsplan bevat een analyse van de risico's voor het milieu, de menselijke gezondheid en veiligheid van personen en de mensenrechten. Het bevat een lijst van de belangrijkste uitdagingen voor de groep, de ondernomen acties, de opvolgingsindicatoren en een overzicht van de belangrijkste controverses en de oplossing daarvan. Wat bijvoorbeeld de aanklachten tegen Vinci in Qatar betreft, geeft het een overzicht van de maatregelen die zijn genomen: een mondiale overeenkomst met een geografisch toepassingsgebied dat beperkt is tot Qatar, externe audits, organisatie van een werknemersvertegenwoordiging die verder gaat dan de rechten die de wetgeving van Qatar aan het personeel toekent.

Nog een uitdaging om aan te gaan: de decentralisatie van de groep

De decentralisatie van de groep is een uitdaging die moet worden aangepakt om een verantwoord aankoop- en onderaannestedingsbeleid te kunnen voeren. Er is bijvoorbeeld geen gecentraliseerde databank voor de evaluatie van onderaannemers en leveranciers op groepsbrede basis.

Voor haar verantwoord onderaannestedingsbeleid bevordert de MVO-afdeling van de groep een bedrijfsspecifieke due diligence-aanpak, die hieronder nader wordt toegelicht.

Het is de bedoeling dat de aanpak, die werd ontwikkeld in pilootdochterondernemingen van Vinci Construction France, wordt verspreid naar alle dochterondernemingen van deze Vinci-divisie en, daarbuiten, naar de andere takken van de groep (Vinci Immobilier, Vinci Energies, Vinci Airports of andere divisies van Vinci Construction).

#1.2 VERANTWOORDE ONDERAANBESTEDING: EEN VERNIEUWENDE AANPAK BIJ VINCI CONSTRUCTION FRANCE (VCF) DIE ZICH BINNEN DE GROEP MOET ONTWIKKELEN

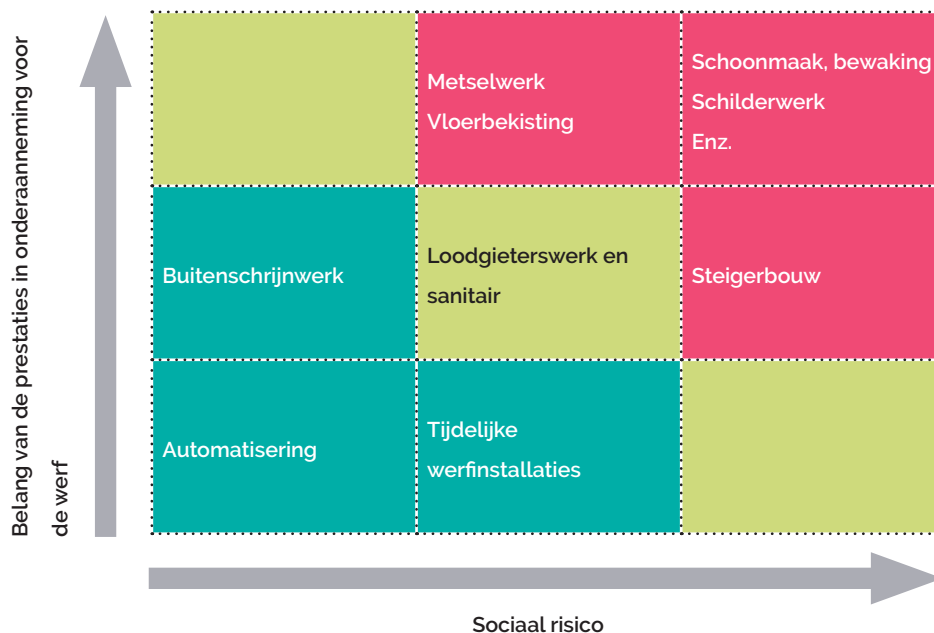
De aanpak van verantwoorde onderaannesteding werd voor het eerst ontwikkeld binnen de Franse dochterondernemingen van de divisie Vinci Construction France (5,9 miljard euro omzet). De pilot business unit is die waar het arbeidsconflict in de Parijse metro uitbrak, waarbij een onderaannemer betrokken was die zijn werknemers niet had aangegeven of betaald, en dat resulteerde in de betaling van de verschuldigde bedragen aan de werknemers en de aanwerving van een aantal van hen door Vinci.

De aanpak werd ontwikkeld met de steun van de MVO-afdeling van de groep en een externe dienstverlener (BlueQuest).

Ze is gebaseerd op een aanpak van 'due diligence', identificatie en behandeling van risico's:

- > het sociale risico in de relatie met de onderaannemers in kaart brengen: de meest kritieke diensten richten op de activiteiten van de dochteronderneming en haar werkterrein. De onderstaande cartografie dient ter illustratie;
- > een actieplan opstellen, na een kritische evaluatie van de bestaande procedures.

Voorbeeld van het in kaart brengen van het sociale risico



In kaart brengen van de diensten: de diensten met de grootste risico's en het grootste strategische belang voor het welslagen van het project moeten prioritair worden behandeld op korte termijn. De behandeling van de risico's omvat een actieplan, met maatregelen die verder gaan dan de preventieve regels van de afdeling voor de families die het meeste risico lopen.

Er is een actieplan opgesteld, waaruit de volgende elementen van een verantwoord onderaannestingsbeleid kunnen worden afgeleid:

- > regelmatige administratieve verificatie, evaluatie, consolidatie en verspreiding van de informatie ;
- > er is voorzien in verschillende niveaus van administratieve controles, zowel in de raadplegingsfase als in de fase van het sluiten van het contract met de onderaannemer. Naast de administratieve documenten over de werknemers, specifieke controles voor buitenlandse ondernemingen, wordt een verhouding tussen de loonlijst en het aantal werknemers berekend om na te gaan of de onderaannemer geen frauduleuze besparingen doet op de lonen of sociale bijdragen van zijn werknemers,
- > de bouwplaatsen moeten voor elke onderaannemer een informatieblad opstellen met een geldigheidsduur van 3 maanden,
- > in de aankoopsoftware (Easypics) is een databank gecreëerd om de evaluatie van onderaannemers te verspreiden volgens

een kleurcode op basis van de mate waarin zij voldoen aan een aantal criteria, waaronder het sociale risico (groen, oranje, rood en zwart - verbroken relatie). Deze databank wordt uitgebreid tot elke VCF,

- > in de pilootdochteronderneming worden deze documenten en deze databank ingevoerd in een administratieve tabel voor de follow-up van onderaannemers die door de financiële afdeling wordt bijgehouden en om de twee maanden naar de operationele medewerkers wordt verzonden,
- > integratie van het sociale risico om de beoordelingen van de geraadpleegde onderaannemers te vergelijken tot 30% van de beoordeling;
- > evaluatie van de onderaannemer op het moment van de algemene eindafrekening, met name wat de sociale dimensie betreft, om de databank van onderaannemers van elk VCF te vullen;
- > vaststelling van regels: verbod op onderaannesteding boven rang 2, nultolerantie voor sociale fraude, opstellen van een lijst van kritische non-conformiteiten. Acties ten aanzien

van de klanten inzake prijsrisico's, pogingen bij beroepsorganisaties;

- > verhoging van de competentie van de organisatie:
 - > "er worden middelen gecreëerd, maar niet noodzakelijkerwijs functies": er wordt een "aankoop"-correspondent voor onderaannesteding aangewezen in de aankoopafdeling van de gedelegeerde afdeling,
 - > deelname van de aankoopdienst aan de vergaderingen met de onderaannemers om de projecten te starten,
 - > risicotrainingen voor teams en managers,
- > op bepaalde bouwplaatsen in de regio Île-de-France werden sociale controles en audits uitgevoerd op diensten met een hoog risico door een onafhankelijk auditkantoor, op basis van de regelgeving en de VCF-regels, met monitoring door de MVO-afdeling: een reeks eerste audits in 2019 op zes grote bouwplaatsen in de regio

Île-de-France, die allemaal opnieuw zullen worden gecontroleerd in 2020 om gevolg te geven aan de actieplannen en om het panel van gecontroleerde onderaannemers uit te breiden. Er werden gesprekken gevoerd met de werknemers van de onderaannemers en er werden controles van de documenten verricht (rond gedetacheerde arbeid, contracten, loonstrookjes, tijdkaarten, naleving van collectieve overeenkomsten enz.);

- > er wordt een module ontwikkeld om een team van interne auditers op te leiden;
- > strategisch denken:
 - > het is de bedoeling om bepaalde diensten rechtstreeks of door de oprichting van joint ventures opnieuw intern uit te voeren. Dit is gebeurd in de afdelingen hosting en beveiliging,
 - > oprichting van een panel van betrouwbare onderaannemers om hen "vooruitgang te

ENKELE CONCLUSIES

De aanpak van Vinci bestond erin het belang van de sociale risico's bij onderaannesteding aan te pakken via een operationele aanpak, aangepast aan de wijze waarop de organisatie te werk gaat. In plaats van de kwestie alleen vanuit juridisch oogpunt te benaderen, werden alle niveaus van de organisatie en alle functies betrokken bij het in kaart brengen, waardoor prioriteit kon worden gegeven aan de families van aankopen waarvoor de maatregelen moesten worden aangescherpt, en aan de uitvoering van actieplannen.

Het is wenselijk het gebruik van onderaannesteding tot rang 1 te beperken, gezien de moeilijkheid om het sociale risico na rang 1 te beheersen. Een andere vaststelling, die bijvoorbeeld uit sociale audits naar voren is gekomen, is dat uitzendkantoren die door onderaannemers worden ingeschakeld, zichtbaarder moeten worden.

Het engagement van de directeur van de werkzaamheden of de projectmanager is van essentieel belang; hij moet worden opgeleid en moet over de nodige instrumenten beschikken om hem dagelijks bij te staan, hetgeen betekent dat het sociale risico moet worden geïntegreerd in zijn procedures voor de relaties met zijn leveranciers.

De rol van de werknemersvertegenwoordigers is van essentieel belang, omdat zij gevallen van niet-naleving van de wetgeving en afwijkingen van de beginselen en procedures aan de directie van de business unit kunnen melden.

De druk op de prijzen mag niet te groot zijn. Het engagement van de klanten en hun bewustwording van de sociale risico's van abnormaal lage prijzen zijn van essentieel belang.

Meer in het algemeen ligt een belangrijke uitdaging in het engagement van concurrenten en beroepsorganisaties in de bouwsector om sociale risico's te bestrijden.

Het onderzoek naar de loonkosten van onderaannemers is van essentieel belang.

De kennis van bepaalde processen en actieplannen stelt de EOR-leden in staat te weten naar welke relevante indicatoren zij moeten vragen en de ontwikkeling daarvan te volgen:

- > de evaluaties van onderaannemers worden gecentraliseerd in een aankoopsoftware voor Vinci Construction France (een divisie van de activiteit Vinci Construction);
- > de entiteit streeft ernaar onderaannemers te betrekken door voortgangsplannen voor te stellen in ruil voor zichtbaarheid op hun werklust op lange termijn.

doen boeken' en om dominante, maar niet maatschappelijk verantwoorde onderaannemers aan te sporen,

- > voortgangsplan om onderaannemers te helpen het vereiste niveau te bereiken.

Het belang van deze aanpak voor de leden van de EOR is dat zij zo meer leren over de successen en obstakels van deze aanpak, zodat zij hun eisen en een stappenplan kunnen opstellen. Tot nu toe werd de rol van de werknemersvertegenwoordigers vooral erkend als een verklikker, die zwakke signalen van niet-naleving van de regels vanaf het terrein meldt.

#1.3 OPLOSSINGEN VOOR DE SITUATIE IN QATAR

Vinci is door een ngo beschuldigd van ernstige schendingen van de mensenrechten wegens vermeende praktijken van zijn dochteronderneming (voor 49% in zijn handen) in Qatar, Qatari Diar Vinci Construction (QDVC). De reactie van de groep omvatte een onafhankelijke audit door een derde, een internationale kaderovereenkomst met Building and Wood Workers' International (BWI) en een partnerschap met de IAO om de wervingspraktijken in Bangladesh verantwoordelijker te maken.

Een beoordeling van de impact op de mensenrechten in Qatar werd voor het eerst in opdracht van Vinci uitgevoerd door een onafhankelijke derde, Business for Social Responsibility (BSR), in 2015.

Bij de kaderovereenkomst tussen Vinci, zijn dochteronderneming QDVC en BWI van november 2017 is een monitoring-, rapportage-, controle-, inspectie- en auditsysteem ingesteld onder het gezag van een referentiegroep bestaande uit vertegenwoordigers van de drie ondertekenende partijen. De overeenkomst heeft betrekking op de mensenrechten op de werkplek, huisvesting, eerlijke aanwervingsvoorwaarden en de rechten van werknemers, en omvat een waarschuwingsmechanisme voor het geval de voorwaarden van de overeenkomst niet worden nageleefd. Ze heeft betrekking op de werknemers van

QDVC en omvat de 'due diligence'-procedure die de groep voor zijn onderaannemers bepleit. Wat zijn onderaannemers betreft, heeft QDVC volgens het jaarverslag 2019 in 2018-2019 527 audits uitgevoerd van de arbeids- en huisvestingsomstandigheden bij zijn onderaannemers. Het gezamenlijke [eindverslag](#) van de ondertekenaars van de overeenkomst, na een gezamenlijke audit in januari 2019 (en in aanwezigheid van vakbondsvertegenwoordigers van de groep), is voltooid en is online beschikbaar.

In 2014 werd een werknemersvertegenwoordiging opgericht, het Workers' Welfare Committee, met inhuldigingsverkiezingen in 2016 en verdere verkiezingen in 2019 en 2021. Bovendien kunnen werknemers van QDVC of onderaannemers via een onafhankelijk klachtenmechanisme een geschil voorleggen aan de BWI, die het geschil vervolgens doorverwijst naar QDVC of Vinci om de oplossing ervan te vergemakkelijken.

In 2015 werden de aanwervingsprocedures versterkt. Een aanzienlijk deel van de migrerende werknemers in Qatar moest zijn eigen wervingskosten betalen aan tussenpersonen, ondanks een strikt QDVC-beleid om geen wervingskosten aan te rekenen. Om de bij deze gelegenheid opgelopen schuld te betalen, konden sommige migrerende werknemers de facto gedurende verscheidene maanden in de schulden zitten. QDVC heeft zijn plaatselijke wervingsbureaus ingeschakeld om hun kosten en marges te analyseren, zodat de groep ervoor kan zorgen dat hij zijn vaste partners een prijs betaalt die al hun kosten dekt, met inbegrip van hun marges en de kosten van onvoorziene omstandigheden (bijvoorbeeld ontslag). [Een studie van het Stern Center for Business and Human Rights](#) (New York University) geeft concrete cijfers: voor een kostprijs die varieert van 440 tot 494 dollar per aanwerving, betaalt QDVC zijn partners 687 dollar. Bovendien heeft de groep eigen werknemers ingezet om te controleren of deze bureaus zich aan zijn procedures houden en om rechtstreeks met de kandidaten te communiceren over het beginsel dat zij geen kosten hoeven te betalen.

Om verder te gaan met het thema werving, met name binnen de onderaannesteding, werd in 2018 een publiek-privaat partnerschap met het IAO-projectkantoor in Qatar opgericht met als doel een migratiecorridor tussen Qatar en Bangladesh te ontwikkelen, waarbij geen wervingskosten in rekening worden gebracht voor werknemers van uitzendkantoren van QDVC. De door het partnerschap uitgevoerde acties zijn gebaseerd op een initiële audit, een programma voor capaciteitsopbouw van de wervingsbureaus en een impactstudie, waarvan de resultaten de positieve impact van QDVC en de IAO op de praktijken van de aan het project deelnemende kantoren aantonen: het aantal werknemers dat wervingskosten moest betalen, daalde van 55% vóór het pilootproject tot 7% na de interventie. Bovendien werden de betaalde bedragen aanzienlijk verlaagd van gemiddeld meer dan 3.400 dollar per werknemer tot 266 dollar na de invoering van de maatregelen in het kader van het pilootproject.

#1.4 SOCIALE DIALOOG OVER SOCIALE RISICO'S IN DE WAARDEKETEN

De EOR, een kanaal voor de verspreiding van het verantwoord aankoop- en onderaannestedingsbeleid

Het waakzaamheidsplan en de stappen van de aanpak van verantwoorde onderaannesteding werden regelmatig aan de EOR voorgelegd.

De methode voor het in kaart brengen van de risico's, met name per land, en het waarschuwings- en meldingsmechanisme werden aan de EOR voorgelegd voordat zij werden ingevoerd.

De EOR kan deze informatie vervolgens op zo ruim mogelijke schaal in de dochterondernemingen verspreiden.

De betrokkenheid van de EOR is des te doeltreffender als de EOR is opgeleid in de waakzaamheidsplicht

De aanvaarding van het waakzaamheidsplan door de leden van de EOR werd aangemoedigd door de organisatie van een opleidingssessie over de methode en de inhoud ervan in 2020. De opleiding heeft een collectieve analyse door de EOR-leden mogelijk gemaakt, waarbij onder meer de volgende elementen naar voren zijn gekomen:

- > het waakzaamheidsplan was alleen in het Engels en Frans beschikbaar in het jaarverslag van de groep, dat bijna 400 bladzijden telt;
- > de EOR wijst op een zwak punt in de instrumenten van de groep, die niet beschikt over een gecentraliseerde databank van evaluaties van leveranciers en onderaannemers, wat de uitwisseling tussen business units belemmert;
- > het ethische waarschuwingsmechanisme, het platform Vinci Integrity, wordt weinig gebruikt. Het zou nuttig zijn te begrijpen waarom;
- > op het gebied van gezondheid en veiligheid is een initiatief van Vinci Construction France, PASI genaamd (voor het veiligheidspaspoort voor uitzendkrachten) van belang voor de leden van de EOR, die echter vaststelt dat het niet in alle dochterondernemingen van Vinci Construction en in de andere divisies van Vinci (Energies, Eurovia, Concessions) wordt verspreid;
- > de EOR is niet vertrouwd met het verantwoord aankoopbeleid en zou er graag in worden opgeleid om te weten hoe de mensenrechten, fundamentele vrijheden en sociale rechten geïntegreerd zijn in de standaardclausules, criteria enz.

Met een deel van de opmerkingen werd snel rekening gehouden, aangezien het waakzaamheidsplan in 10 talen werd vertaald en vrij kon worden geraadpleegd op de website van de Groep.

BRONNEN

> Interviews

- > Sarah Tesei, directeur Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen bij Vinci, binnen de HR-afdeling
- > Ali Tolu en Frantzy Somenzi, vakbondsafgevaardigden en werknemersvertegenwoordigers bij dochterondernemingen voor openbare werken in de regio Île-de-France
- > Frédéric Bernadet en Karim Rabhani, operationeel directeur en adjunct-directeur, VCF TP IDF
- > Jean-Baptiste Andrieu, Associate Director, BSR
- > Elementen van de toolbox die de afdeling Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen van Vinci heeft ontwikkeld voor haar dochterondernemingen
- > Waakzaamheidsplannen voor 2019 en 2020: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/plan-vigilance.htm>
- > Manifest: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/manifeste/pages/index.htm>
- > Ethisch handvest: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/item/ethique-et-vigilance-documentation.htm>
- > Handvest voor onderaannemers: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/cst-fr.pdf>
- > Vinci-gids voor de mensenrechten: https://www.vinci.com/publi/manifeste/vinci-guide_on_human_rights-fr.pdf
- > Jaarverslagen: <https://www.vinci.com/vinci.nsf/fr/finances-documentation-rapports-annuels/pages/index.htm>
- > Gemeenschappelijke verklaring over de fundamentele en essentiële acties op het gebied van gezondheid en veiligheid op het werk: <https://www.vinci.com/publi/manifeste/sst-2017-06-fr.pdf>

#2 LAFARGEHOLCIM

SAMENVATTING

De initiatieven van de directie van de groep op het gebied van verantwoorde aankopen en due diligence verdienen gekend te zijn: integratie van de mensenrechten, de sociale en arbeidsrechten en de milieudimensie in de aankoopprocessen, het in kaart brengen van de risico's per soort dienst, actieplan, audits ter plaatse, instelling van een eigen bestuur met de instelling van een functie van chieft sustainability officer (CSO). Dit beleid wordt ondersteund door IT-instrumenten (aankoopplatforms, reële databanken per land over de leveranciers en onderaannemers, beoordeeld op hun naleving van de door de groep uitgevaardigde gedragscode). Deze gecentraliseerde IT-infrastructuur maakt het mogelijk rapporten op te stellen over de werknemers in de gehele waardeketen (ongevallen- en milieurisico's, maar mogelijk ook sociale rechten, enz.)

Dit dynamische groepsbeleid vormt het kader waarbinnen de EOR invloed kan uitoefenen. Sommige instrumenten kunnen geactiveerd worden. De uitdaging voor de EOR bestaat erin bij te dragen tot de preventie van sociale risico's in de waardeketen, ten voordele van de onderneming en haar werknemers. Momenteel wordt de internationale kaderovereenkomst van Lafarge niet meer toegepast, wordt de waakzaamheidsplicht in Frankrijk (met eventueel overleg over het waarschuwings- en meldingsmechanisme) niet toegepast en wordt in de rapportage van de groep de opvolging van de actieplannen en hun doeltreffendheid niet gepubliceerd.

De bijdrage van de EOR aan de risicopreventie bij de leveranciers en onderaannemers kan krachtig zijn, zoals blijkt uit een actie voor de veiligheid van onderaannemers op Europese schaal bij Lafarge, die in deze casestudie wordt genoemd.

VOORNAAMSTE INDICATOREN VAN DE GROEP LAFARGE HOLCIM

(Gegevens 2019)

72.000 werknemers in meer dan 80 landen wereldwijd

4 productlijnen (cement, aggregaten, stortklaar beton en producten en oplossingen) met, voor de 3 grootste, 264 cementfabrieken of maalderijen, 649 steengroeven voor aggregaten, 1.402 betoncentrales.

Omzet van 27 miljard Zwitserse frank: tussen 6 en 8 miljard Zwitserse frank in Europa, Azië en Noord-Amerika, tussen 2 en 3 miljard Zwitserse frank in Afrika en Latijns-Amerika.

Maatschappelijke zetel in Zwitserland (Zug).

Waardeketen: aankopen (goederen en diensten) voor 18 miljard Zwitserse frank, d.w.z. 2/3 van de omzet van de groep. 110.000 leveranciers van goederen en diensten. De leveranciers zijn voor 90% lokaal of nationaal. De uitbesteding werd in het MVO-verslag 2014 van Lafarge geschat op 35% van het totale personeelsbestand, met name in productie, onderhoud, schoonmaak en vervoer (in mindere mate beveiliging en bewaking, IT en boekhouding).

ENKELE CONTROVERSES

De beschuldiging van het financieren van terroristische organisaties in Syrië is ongetwijfeld een van de ernstigste controverses waarmee de groep te maken heeft gehad (2013). Er zijn ook andere controverses, met name over het milieu (vervuiling van de Seine in 2020). Een sociale beweging in India, op gang gebracht door een klacht over oneerlijke behandeling van tijdelijke werknemers en onderaannemers, liep enkele jaren vast en werd in 2016 opgelost na verwijzing naar het Zwitserse contactpunt (National Contact Point NCP) van de OESO en tussenkomst van internationale vakbondsfederaties. In het algemeen wordt de groep kritisch gevolgd door externe belanghebbenden zoals ngo's (zie Holcim-Report van Greenpeace Zwitserland, waarin 122 problematische gevallen in 34 landen worden vermeld; oktober 2020).

#2.1 INLEIDING: PRESENTATIE VAN DE GROEP EN VAN DE CONTROVERSES

Sinds de fusie van het Franse cementbedrijf Lafarge en het Zwitserse cementbedrijf Holcim in 2015, heeft LafargeHolcim te maken gehad met verschillende controverses. Niet al deze gebeurtenissen hielden verband met sociale risico's en schendingen van de arbeidswetgeving, maar deze gebeurtenissen hebben indirect invloed gehad op het aankoopbeleid van de groep en hadden moeten bijdragen tot een betere afweging van de risico's en verantwoordelijkheden van de groep in zijn waardeketen.

Het doel van deze casestudie is tweeledig:

- > het beleid van de groep voorstellen en mogelijke acties en eisen geven;
- > tonen hoe de initiatieven van de EOR in het verleden hebben bijgedragen tot de verbetering van de arbeidsomstandigheden en de gezondheid en veiligheid van onderaannemers.

De grote uitdaging voor de EOR kan als volgt worden samengevat: hoe kan de EOR, gezien de controverses die de groep heeft getroffen, grip krijgen op de risico's in de waardeketen stroomopwaarts, om deze controverses te helpen voorkomen, ten voordele van de werknemers, de leveranciers en onderaannemers, het milieu en de onderneming?

#2.2 HET BELEID VAN DE GROEP VOOR HET BEHEER VAN SOCIALE, MILIEU-, GEZONDHEIDS- EN VEILIGHEIDSRISICO'S IN ZIJN WAARDEKETEN

De beginselen van het aankoopbeleid van de groep

De relatie van de groep met zijn leveranciers is gebaseerd op de beginselen van het Global Compact van de Verenigde Naties en op de aanbevelingen

van de OESO inzake 'due diligence' voor verantwoord gedrag van ondernemingen. De beginselen die de groep en zijn leveranciers bij hun aankopen in acht moeten nemen, zijn vastgelegd in de gedragscode voor leveranciers.

TWEE DOOR DE LEVERANCIERS NA TE KOMEN VERBINTENISSEN

In de gedragscode zijn onder meer de volgende twee verplichtingen opgenomen waaraan leveranciers moeten voldoen:

> **Gezondheid en veiligheid:** *"Leveranciers van wie is vastgesteld dat zij matige tot grote gezondheids- en veiligheidsrisico's lopen, moeten de nodige stappen ondernemen en aantonen dat zij voortdurend vooruitgang boeken bij de invoering van een erkend gezondheids- en veiligheidsbeheerssysteem. In de vestigingen van LafargeHolcim moeten leveranciers alle beleidslijnen en richtlijnen van LafargeHolcim naleven."*

> **Vrijheid van vereniging en vrijwaring van represailles:** *"Werknemersvertegenwoordigers mogen niet worden gediscrimineerd of ontslagen wegens het uitoefenen van hun rechten als werknemer, het uiten van grieven, het deelnemen aan vakbondsactiviteiten of het melden van activiteiten die onwettig kunnen zijn."*

In de Engelse versie van het document wordt nader ingegaan op de arbeidsvoorwaarden (maximale arbeidsduur en rusttijden) en de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen:

- *"De leverancier leeft de arbeidsduur na overeenkomstig de internationaal erkende minimumnormen van 48 normale werkuren per week, een rusttijd van ten minste 24 uur om de zeven dagen en maximaal 12 uur vrijwillig overwerk per week."*
- *"Vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen in situaties waarin deze worden beperkt door de plaatselijke wetgeving, worden nog steeds gewaarborgd door andere mechanismen zoals beschreven door de IAO (bv. ondernemingsraden)."*

Governance

Het beleid van de groep wordt bepaald door het uitvoerend comité en in het bijzonder door een Chief Sustainability Officer sinds 2019 (Magali Anderson, begin 2021).

De aankoopfunctie is van essentieel belang voor de naleving van sociale rechten in de waardeketen. Deze functie beheert de instrumenten die de relaties, selectie en evaluatie van leveranciers centraliseren.

In elk land zorgt deze functie ervoor dat sociale en milieuverbintenissen in de aankoop van goederen en in onderaannesteding worden geïntegreerd.

Tot 2022 loopt er een evaluatieprogramma voor leveranciers

Het risico van niet-naleving van sociale rechten is voor sommige diensten groter. Deze worden in een MVO-risicomatrix voor verantwoorde aankopen ingedeeld volgens drie pijlers: mensen- en arbeids-rechten, gezondheid en veiligheid, milieu.

Deze beoordelingen worden jaarlijks wereldwijd en per land geëvalueerd

De doelstelling van de groep is dat alle leveranciers die met een potentieel 'hoog MVO-risico' worden aangemerkt, tegen 2022 'door een derde' worden beoordeeld.

Wereldwijd zijn leveranciers met een potentieel 'hoog MVO-risico' goed voor 59% van de totale aankopen: 39% voor onderaannemers en 20% voor leveranciers van materiaal, energie, uitrusting en

MVO-RISICO'S DOOR IN SPANJE AANGEKOCHTE DIENSTEN

In dit document van de Spaanse aankoopdienst wordt bijvoorbeeld gesteld dat diensten op het gebied van onderhoud, engineering en facility management een hoog risico inhouden op niet-naleving van de mensen-rechten, het arbeidsrecht en de voorschriften voor gezondheid en veiligheid. De aankoop van gas, brandstof, diesel en smeermiddelen houdt voor beide criteria hetzelfde risiconiveau in.

The following "Category SD risks Matrix" illustrates the specific SD risks related to each product and service category (following the Procurement Category Management structure).

Procurement Cluster	Product/ Service category	Human Rights / Labor	Health & Safety	Environment	Greatest Risk
Energy	Electricity	L	L	H	H
	Gas	H	H	H	H
	Fuels	H	H	H	H
Equipment and Consumables M/R depends on the nat. of country of origin of the product or service	Mechanical Equipment	M/H	L	M	M/H
	Thermal Equipment	M/H	L	M	M/H
	Electrical Equipment	M/H	L	M	M/H
Packaging & Diesel	Packaging	L	L	H	H
	Diesel & Lubricants	H	H	H	H
Raw material	Chemicals	M	H	H	H
	Cementitious Materials	M	H	H	H
	Bulk Goods	M	H	H	H
Mining	Mining Equipment	M/H	L	M	M/H
	Mining Consumables	L	H	H	H
	Mining Subcontracting	H	H	M	H
Production	Maintenance Services	H	H	L	H
Services	Engineering Services	H	H	L	H
Logistics	Logistics	M	H	H	H
Services	Trucks (On-Road)	M/H	L	M	M/H
Corporate Services	Travel and Events	L	L	L	L
	Finance & Insurance Services	L	L	L	L
	Company Cars	L	L	M	M
General Services	IT	L	L	L	L
	Consulting	L	L	L	L
	Personnel Management	H	H	L	H
	Marketing	L	L	L	L
Facility Services	Facility Management	H	H	L	H
Cement & Clinker	Cement & Clinker (purchased)	M	H	H	H

Key: H=High, M=Medium, L=Low

Category SD risks Matrix

2019

VS 2018

SUPPLIER PRIORITIZATION		
Number of active suppliers	2'585	-6%
High ESG impact suppliers	35 %	36%
Spend covered by high ESG impact suppliers	83 %	10%

SUPPLIER QUALIFICATION		
Number of suppliers to be qualified by 2022	913	26 %
Number of qualified suppliers	439	146 %
Gap to target	474	-14 %
Additional suppliers to qualify yearly to reach 2022 target	158	

verpakking (die gemiddeld grotere spelers zijn dan onderaannemers).

In Spanje vertegenwoordigen deze leveranciers 35% van het totale aantal leveranciers, maar 83% van het bedrag van de aankopen. Van de 913 betrokken leveranciers waren er eind 2019 439 "gekwalificeerd" (bijna de helft).

In Frankrijk werd volgens het duurzaamheidsverslag 2019 van LH Ciments France "in juli 2019 een eerste fase van prekwalificatie van 135 leveranciers (d.w.z. 1/3 van de totale aankopen) uitgevoerd. Zij moesten onze Avetta-vragenlijst beantwoorden, die bestond uit meer dan 50 vragen over een breed scala van onderwerpen: mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu en anti-corruptiemaatregelen. Zo voldoen 20 leveranciers aan de eisen en bevinden ongeveer 30 zich in de verbeteringsfase".

Er zij op gewezen dat de evaluatie door een derde verwijst naar een logica van zelfevaluatie en compilatie van administratieve documenten (fact-finding) via een onlineplatform - Avetta in Frankrijk, Metacontratas in Spanje (zie hieronder).

Er zijn actieplannen gepland, maar deze zijn niet nader omschreven

Er zijn acties gepland, met name om bepaalde leveranciers "vooruitgang te doen boeken".

Zo vergadert de Spaanse aankoopmanager in Levante (autonome regio Valencia) elk kwartaal met de vervoerders om de gezondheids- en veiligheidsvoorwaarden te verbeteren.

Ook in Frankrijk begeleidt LafargeHolcim voor de ongeveer 30 leveranciers in de verbeteringsfase haar leveranciers bij hun corrigerende maatregelen.

Een gids met aanbevelingen is online beschikbaar om leveranciers te helpen dichter bij de gedragscode voor leveranciers te komen.

Wij hebben geen presentatie gezien van de actieplannen en de doeltreffendheid ervan voor de verbetering van de naleving van de drie MVO-dimensies van de LafargeHolcim-matrix.

Een databank van alle leveranciers, toegankelijk vanaf alle vestigingen van de onderneming. Leveranciers en hun werknemers ingedeeld in rood of groen

Een leverancier kan zich alleen kandidaat stellen als hij zich ertoe verbindt de gedragscode na te leven en een zogenaamd "prekwalificatieproces" te volgen waarbij hij zichzelf toetst aan de MVO-regels van de groep en moet bewijzen dat hij de arbeidswetgeving naleeft voor zijn bedrijf in zijn geheel en voor elk van zijn werknemers: administratieve documenten, opleidingscertificaten, socialezekerheidsattesten enz. In Spanje kan de leverancier deze gegevens uploaden via de internettoepassing Metacontratas. Deze toepassing biedt ook een gecentraliseerde databank van alle leveranciers van LafargeHolcim.

Bevoegde personen van de groep - d.w.z. verantwoordelijken voor gezondheid en veiligheid, ver-

(*) Data Protection Black Box

antwoordelijken voor industriële exploitatie, werknemers van de maatschappelijke zetel enz. - kunnen met een eenvoudige kleurcode (groen of rood) nagaan of leveranciers en werknemers van leveranciers al dan niet erkend zijn en de toelating hebben om met LafargeHolcim Spanje te werken. Indien een leverancier, of een van zijn werknemers, in het rood verschijnt in de databank, is de toegang tot de LafargeHolcim-vestigingen onmogelijk.

Zodra de commerciële relatie met een leverancier tot stand is gekomen, worden er nog steeds acties ondernomen: audits ter plaatse door gezondheids- en veiligheidsverantwoordelijke; driemaandelijke vergaderingen tussen kopers en vervoerders om de veiligheidsomstandigheden ter plaatse te verbeteren enz.

Leveranciers worden onderworpen aan een jaarlijkse prestatie-evaluatie door hun gebruikers (verantwoordelijken industriële exploitatie) met medewerking van de teams van de MVO-directie.

Een andere categorie audits ter plaatse lijkt te zijn voorbehouden voor gevallen waarin tijdens het zelfbeoordelings- en informatieverzamelingsproces overtredingen van de gedragscode worden vermoed, met name voor winningsgrondstoffen en voor bepaalde beroepen met een hoog risico, die worden genoemd in een bijlage (Annex 7 of the Supplier Sustainability Management Standard), waartoe wij geen toegang hadden.

#2.3 ENKELE OPMERKINGEN OVER HET BELEID VAN DE GROEP

Rapportage die vragen oproept met betrekking tot het criterium van verantwoordingsplicht

Tot voor kort had de groep een vrij restrictief rapportagebeleid.

Sinds de fusie worden het bedrag van de onderaanbesteding en het overeenkomstige aantal werknemers niet meer gepubliceerd, zoals dat bij Lafarge het geval was.

De beginselen en processen voor verantwoorde aankopen worden gepresenteerd op de websites van de groep. Maar, althans in sommige landen, beperkt de groep zich tot de strikt wettelijke verplichtingen om zijn "due diligence"-acties bekend te maken. Het

EEN MINIMUM AAN EXTRA-FINANCIËLE VERSLAGLEGGING

LafargeHolcim in Frankrijk voldoet aan de minimumvereisten voor de bekendmaking van niet-financiële indicatoren. Van de drie Franse divisies publiceert alleen LafargeHolcim Ciments, dat een naamloze vennootschap is, een niet-financiële prestatieverklaring, overeenkomstig de wettelijke verplichtingen (artikel L. 225-102-1 van het Franse wetboek van koophandel); LH Granulat en LH Bétons publiceren geen verklaring omdat zij als vereenvoudigde naamloze vennootschappen (SAS) daartoe niet verplicht zijn.

beginsel van verantwoordingsplicht (accountability) waarin de MVO-doctrine voorziet en dat bedrijven aanmoedigt hun acties te tonen en indicatoren te verstrekken, wordt niet volledig toegepast.

Recente ontwikkelingen: uitbreiding van de rapportage en versterking van de MVO- governance

Voor het eerst in 2020 heeft het voor 2019 een "geïntegreerd jaarverslag" gepubliceerd, dat verder gaat dan financiële gegevens en meer risicoanalyses bevat in verband met de activiteiten en de strategie van de groep. Dit verslag bevat bijvoorbeeld een deel van de "voornaamste niet-financiële prestatie-indicatoren", die in een afzonderlijk "niet-financieel prestatieverslag" worden gepubliceerd. Dit is het geval voor de indicator van het aandeel "hoog MVO-risico"-leveranciers die zijn beoordeeld. Sommige indicatoren over het ongevalpercentage van het personeel van de groep en van zijn onderaannemers worden gepubliceerd in het geïntegreerde verslag, de andere in het niet-financiële prestatieverslag.

Ook de instelling van de functie van Chief Sustainability Officer, die rapporteert aan het uitvoerend comité en het MVO-beleid van de groep coördineert, wordt voorgesteld als een manier om de groep te helpen toonaangevend te worden op het gebied van duurzaamheid, d.w.z. ontkoling, circulaire economie, gezondheid en veiligheid, en MVO. "De inzet voor duurzaamheid begint bij CO₂" (Sustainability Performance Report, 2019). De risico's voor de gezondheid en veiligheid van de werknemers zijn onderworpen aan gestandaardiseerde procedures (Health and Safety Management System Standard).

De wet op de waakzaamheidsplicht wordt niet toegepast door de groep in Frankrijk

De vennootschap Lafarge SA heeft Franse dochterondernemingen met minder dan 5.000 werknemers

(maar enkele duizenden) en buitenlandse dochterondernemingen: Verenigde Staten, Singapore, Egypte, Algerije enz. De netto langetermijnactiva van de Franse vennootschap Lafarge SA bedroeg eind 2019 meer dan 16 miljard euro. Het is waarschijnlijk dat Lafarge SA zal worden onderworpen aan de verplichtingen van de wet op de waakzaamheidsplicht van 2017.

Er moet echter worden erkend dat de groep reeds de risicoanalyses uitvoert en de acties publiceert die inherent zijn aan de waakzaamheidsplicht. In de risicoanalysematrix voor elk type uitbestede dienst worden de mogelijke schendingen van de mensenrechten/arbeidswetgeving, gezondheid en veiligheid en het milieu beoordeeld. Dit zijn ook de drie gebieden van de Franse wet rond de waakzaamheidsplicht.

Sommige aspecten van de waakzaamheidsplicht worden niet toegepast: wereldwijde rapportage over due diligence-acties, overleg met de representatieve vakbondsorganisaties (de EOR in het algemeen) over de waarschuwings- en meldingsmechanismen, monitoring van maatregelen en evaluatie van de doeltreffendheid van actieplannen.

DE ONDERNEMINGEN DIE ONDER DE WET OP DE WAAKZAAMHEIDSPlicht VAN 2017 VALLEN

Het betreft *"elk bedrijf dat aan het einde van twee opeenvolgende boekjaren ten minste vijfduizend werknemers in dienst heeft binnen het bedrijf en in zijn rechtstreekse of onrechtstreekse dochterondernemingen waarvan de maatschappelijke zetel op Frans grondgebied is gevestigd, dan wel ten minste tienduizend werknemers binnen het bedrijf en in zijn rechtstreekse of onrechtstreekse dochterondernemingen waarvan de zetel op Frans grondgebied of in het buitenland is gevestigd"*.

Bedrijven waarvan de maatschappelijke zetel buiten Frankrijk is gevestigd, zijn slechts aan deze bepalingen onderworpen indien, en voor zover, een Franse dochteronderneming aan deze criteria voldoet wat het aantal werknemers binnen haar en in haar eigen dochterondernemingen betreft.

#2.4 DE EOR EN ANDERE ORGANEN DIE DE WERKNEMERS VERTEGENWOORDIGEN EN DE KWESTIE VAN DE SOCIALE RECHTEN IN DE WAARDEKETEN

Een door de EOR gesteund initiatief voor de verbetering van de veiligheidsvoorschriften in alle Europese vestigingen van de Lafarge-groep

Wat de veiligheid van alle werknemers van onderaannemers betreft, is de procedure van de groep verbeterd nadat de EOR had voorgesteld het in Engeland ingevoerde systeem uit te breiden tot alle onderaannemers in Europa.

‘Deze aanpak is ontstaan in 2005, na een onderzoek van de Europese ondernemingsraad. In die tijd verplichtte de Franse wetgeving de ontvangende onderneming om de bedrijfsleider van het onderaannemingsbedrijf in te lichten over de veiligheidsrisico's, dat op zijn beurt zijn werknemers moest inlichten (wat zelden of nooit gebeurde).

De EOR heeft vervolgens een onderzoek uitgevoerd waaruit bleek dat het handvest inzake gezondheid en veiligheid niet werd nageleefd. De praktijk van een veiligheidsonthaal voor alle interne werknemers en werknemers van onderaannemers, met de plaatsing van een sticker op de helm voor het lopende jaar, werd ingevoerd naar aanleiding van dit initiatief van de EOR.’



Een internationale kaderovereenkomst

De groep weigerde uiteindelijk een internationale kaderovereenkomst te ondertekenen, ondanks het feit dat deze reeds was onderhandeld en in beginsel was goedgekeurd door de aandeelhoudersvergadering in 2017. De Building and Wood Workers' International (BWI) rekende op deze overeenkomst, in de hoop een wereldwijde benchmark voor de sociale dialoog in de bouwmaterialensector in te stellen. De inhoud omvatte 'de belangrijkste IAO-verdragen, het begrip neutraliteit ten opzichte van de vakbonden, een toepassingsgebied dat alle vestigingen van de onderneming omvat, toegang tot alle vestigingen, de jaarlijkse conferentie van LafargeHolcim als platform voor dialoog op mondiaal niveau en een procedure voor het oplossen van conflicten' ([website IndustriALL](#)).

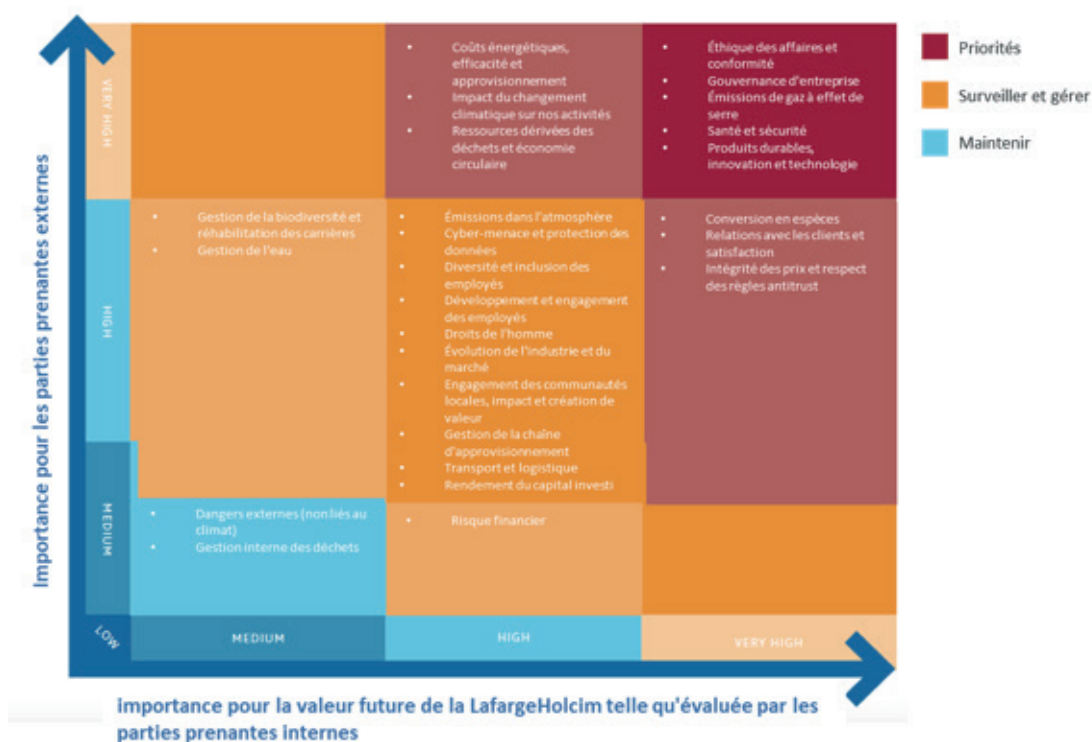
De vorige overeenkomst ('algemene overeenkomst over MVO en sociale betrekkingen'), die in 2013, vóór de fusie, door Lafarge, IndustriALL en BWI werd ondertekend, bevatte vorderingen, waaronder de volgende twee maatregelen:

- > Wat de betrekkingen met onderaannemers betreft, voorzag de richtlijn in de mogelijkheid deze betrekkingen op te schorten indien inbreuken op de gezondheid, de veiligheid, de sociale grondrechten van de werknemers of het milieu niet werden gecorrigeerd na een waarschuwing.
- > De referentiegroep die belast is met het toezicht op en de herziening van de overeenkomst verwelkomt de secretaris van de EOR als waarnemer naast zijn ambtshalve leden, de ondertekenaars van de overeenkomst; er wordt een jaarlijkse evaluatie uitgevoerd die wordt opgenomen in de rapportage van de groep.

De overeenkomst, die voor onbepaalde duur was gesloten, lijkt sinds de fusie niet meer te zijn toegepast.

Andere punten zijn onder meer gedwongen kinderarbeid, discriminatie op het werk, bevordering van di-

OPVOLGING EN TOEPASSING VAN DE REGELS INZAKE ARBEID EN SOCIALE BESCHERMING IN DE TOELEVERINGSKETENS VAN BOUWONDERNEMINGEN



versiteit, bescherming van migrerende werknemers, vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, minimumlonen, arbeidstijd, gezondheid en veiligheid, en ontwikkeling van vaardigheden.

Een rangschikking van de belangrijkste uitdagingen van de groep samen met de belanghebbenden... maar zonder de EOR

Een panel van interne en externe belanghebbenden van de groep heeft een rangschikking opgesteld van de belangrijkste zorgpunten voor de komende 3 tot 5 jaar. De werknemersvertegenwoordigers maakten geen deel uit van dit panel.

Mogelijkheden voor een grotere betrokkenheid van de EOR van LH

Men zou zich kunnen voorstellen dat de basis wordt gelegd voor een gedachtewisseling tussen de directie en de EOR over het "due diligence"-beleid van de groep: een samenvattend document waarin de risico's, de genomen maatregelen en de evaluatie daarvan worden gepresenteerd.

Zij zouden een rol kunnen krijgen bij het melden van "zwakke signalen" van schendingen van de mensenrechten, de gezondheid en veiligheid van werknemers of het milieu.

De werknemersvertegenwoordigers en de EOR zouden kunnen worden betrokken bij de analyse door de groep van de belangrijkste uitdagingen waarmee de groep in de komende drie tot vijf jaar wordt geconfronteerd.

BELANGRIJKSTE BRONNEN

- > ["Procurement – principles and processes Integrating sustainability in procurement and contractors management"](#), April 2020.
- > ["Integrated Annual Report"](#), 2019 <https://www.lafargeholcim.com/en/annual-report>
- > ["Code de conduite des affaires destiné aux fournisseurs"](#)
- > ["Health and Safety Management System Standard"](#)
- > Interview met de Spaanse aankoopmanager
- > Werkvergadering met EOR-leden

#3 KONINKLIJKE BAM GROEP NV

Let op: deze casestudy is opgesteld op basis van een analyse van bedrijfsdocumenten (waaronder jaarverslagen/geïntegreerde rapporteringen, persberichten, presentaties, informatie van de website, algemene inkoopvoorwaarden, gedragscode, beleidsverklaringen, krantenartikelen) en interviews met het management en EOR-vertegenwoordigers.

SAMENVATTING

BAM hanteert verschillende elementen van een compliance-programma voor de toeleveringsketen om sociale, economische en milieurisico's te analyseren, te beheersen en te controleren. Het streefdoel hierbij is dat alle partners in de toeleveringsketen de waarden van de onderneming delen. Een bijzonderheid is de recente verschuiving bij inkoop naar een managementpraktijk genaamd 'One Procurement', d.w.z. dat inkoop een gecentraliseerde functie is binnen BAM en alle inkoopteams rapporteren aan de Chief Procurement Officer. Het is de bedoeling dat alle inkoopprocedures in de toeleveringsketen op consistente wijze worden uitgevoerd.

De evaluatie en selectie van leveranciers wordt gecoördineerd door de inkoopteams, die alle nodige informatie verzamelen in uitwisseling met de leveranciers. Deze worden beoordeeld op vijf verschillende punten (veiligheid, kwaliteit, totale kosten (prijs), logistiek, en techniek & proces). BAM vraagt informatie over de kosten van de leveranciers met als doel om ongewoon lage uitgaven voor sociale kosten op te sporen die verband kunnen houden met trapsgewijze uitbesteding via onder-onderaanemers. Alle leveranciers zijn dus verplicht ervoor te zorgen dat ook hun onderaannemers zich aan de BAM-normen houden.

De EOR is niet rechtstreeks betrokken bij het evaluatie- en selectieproces, maar het management van BAM brengt de EOR wel op de hoogte van het inkoopbeleid. Haar leden worden geïnformeerd over alle elementen inzake due diligence en er zijn raamovereenkomsten inzake mensenrechten ingevoerd.

Het beleid van BAM inzake het terugdringen van ongevallen/incidenten en veiligheidsaudits en -rapportage heeft niet alleen betrekking op de medewerkers van de onderneming, maar ook op onderaannemers, uitzendkrachten en derden die op de bouwplaats van projecten aanwezig zijn.

#3.1 LEVERANCIERS EN BEHEER VAN TOELEVERINGSKETENS

Aangezien BAM betrokken is bij verschillende stadia van de waardeketen van de bouw (ontwikkeling, techniek en bouw, onderhoud en exploitatie), zijn onderaannemers, grondstoffenleveranciers en dienstverleners essentieel voor BAM. Meer dan 70% van de omzet van de groep is afkomstig van externe bronnen, d.w.z. van partners. Onderaannemers, die met hun eigen werknemers op bouwplaatsen actief zijn, omvatten ongeveer 60% van alle leveranciers.

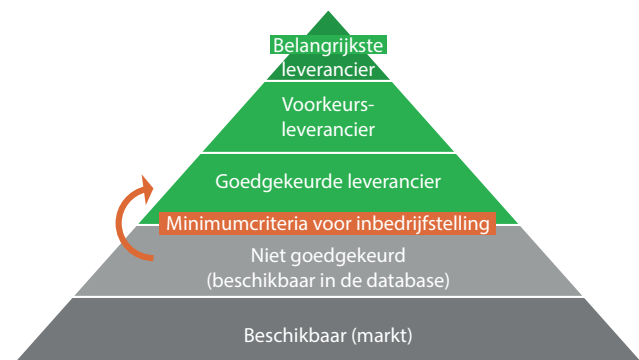
In totaal heeft BAM meer dan 35.000 leveranciers die de verschillende werkmaatschappijen in 5 landen ondersteunen. Het spectrum van leveringscategorien strekt zich uit van installatiewerken, werktuigkundige en elektrotechniek, betonwerken, staalconstructie, gevels en dakbedekking, uitrusting, wagenpark, facilitaire diensten en IT. Zoals het management heeft verklaard, worden de meeste categorieën lokaal ingekocht.

Volgens het BAM-management is nauwe samenwerking met leveranciers en onderaannemers tijdens de aanbestedingsfase de sleutel om projecten binnen te halen, aangezien de prestaties van BAM direct

afhankelijk zijn van de leveranciers. BAM lijkt dus bijzondere inspanningen te leveren om de 'juiste' partners te selecteren en om de relatie met hen op lange termijn te onderhouden en te verbeteren. Voor BAM is het belangrijk dat de samenwerking in lijn ligt met de waarden, beginselen en doelstellingen van de groep. Een degelijk beheer van toeleveringsketens lijkt daarbij noodzakelijk. Dat betekent dat ook de prestaties van leveranciers en onderaannemers moeten worden gemeten. Daarom worden elk jaar duizenden leveranciersevaluaties uitgevoerd om de meest geschikte leveranciers te kiezen en bij te dragen aan de voortdurende verbetering.

In de vorm van een piramide en op basis van de evaluaties worden de BAM-leveranciers in drie groepen ingedeeld. Aan de top staan 'key vendors' of de belangrijkste leveranciers (gecentraliseerde aangepaste aanpak die gericht is op de waarde van de relatie voor heel BAM), gevolgd door 'preferred vendors' of de voorkeursleveranciers (projectoverschrijdende inzet, kansen en betrokkenheid over projecten heen) en 'approved vendors' of goedgekeurde leveranciers (voldoen aan minimumcriteria voor onboarding, betrokkenheid op projectniveau). Hoe hoger een leverancier wordt gerangschikt, hoe meer hij voldoet aan de specificaties van de aanbesteding en de vereiste normen van BAM. Afhankelijk van de evaluaties en de mate waarin aan de criteria wordt voldaan, kunnen leveranciers hoger in de piramide komen. Omgekeerd kunnen leveranciers die niet aan bepaalde criteria voldoen of voorschriften overtreden ook zakken. Op basis van een met BAM overeengekomen verbeteringsplan kunnen zij echter ook weer stijgen in de piramide.

Source : BAM



BEDRIJFSPROFIEL

- > Bouwbedrijf met hoofdzetel in Bunnik (Nederland)
- > Belangrijkste bedrijfsactiviteiten: Bouw en vastgoed, civiele techniek en publiek-private samenwerkingsprojecten
- > Tien werkmaatschappijen in vijf Europese landen (Nederland, België, het Verenigd Koninkrijk, Ierland en Duitsland), die ook projecten opleveren in Luxemburg, Zwitserland en Denemarken
- > Inkomsten: 6,8 miljard euro (2020), 7,2 miljard euro (2019)
- > Aangepast resultaat vóór belastingen: 34,3 miljoen euro (2020), 74,1 miljoen euro (2019)
- > Werknemers: ongeveer 19.000
- > EOR: opgericht in 2004, bestaat uit 12 leden (Nederland 5, België 2, Duitsland 2, Ierland 1, Verenigd Koninkrijk 2), komt eenmaal per jaar gedurende meerdere dagen bijeen; de relatie met het BAM-management wordt als professioneel omschreven, informatie en overleg worden beschouwd als bevredigend en open

RECENTE ACTIVITEITEN

- > Kostenbesparingsprogramma aangekondigd in september 2020 en op schema om besparingen van 100 miljoen euro per jaar te bereiken (het grootste deel van de besparingen moet komen van een vermindering van het personeelsbestand, dus het deel van het programma dat in de eerste zes maanden zal worden uitgevoerd omvat ongeveer 1.000 geschrapte banen in alle delen van het bedrijf)
- > Nieuwe strategie 2021-2023: Herstructurering van de bedrijfsportfolio (kleinere onderneming), verhoging van de winstgevendheid en oprichting van een duurzaam platform voor toekomstige groei.

Het evaluatie- en selectieproces wordt gecoördineerd door de inkoopteams, die alle nodige informatie verzamelen in dialoog met de leveranciers (BAM maakt geen gebruik van platformsystemen om de toeleveringsketen te beheren, zoals 'Avetta' of 'EcoVadis'). Leveranciers en onderaannemers worden beoordeeld op vijf verschillende punten:

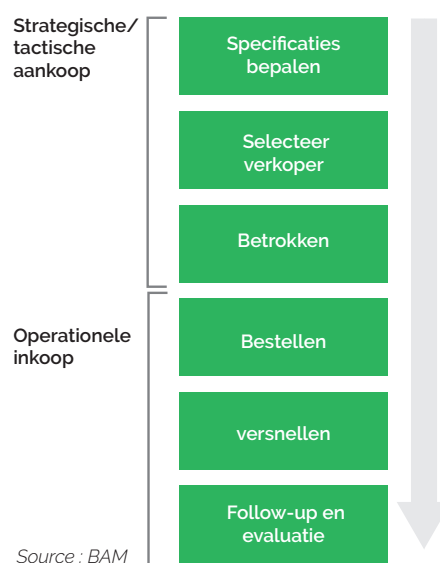
- > veiligheid;
- > kwaliteit;
- > totale kosten (prijs)¹;
- > logistiek;
- > en techniek & proces.

Volgens de bevroegde personen lijken de kosten (prijs) de doorslaggevende factor te zijn voor de selectie. Indien de totaalscore van een leverancier of onderaannemer onder het vereiste niveau ligt, treedt BAM in dialoog om de prestaties te verbeteren. Indien de leverancier niet in staat of niet bereid is tot verbetering, zal BAM hem uitsluiten van toekomstige projecten. Een concreet voorbeeld is dat BAM in Nederland het contract met een steigerbouwbedrijf heeft beëindigd omdat het, na verschillende waarschuwingen, niet voldeed aan de veiligheidsnormen van BAM.

In Nederland heeft BAM tien jaar geleden een concept voor woningbouw ontwikkeld waarbij de onderneming steeds met dezelfde leveranciers en onderaannemers werkt. Het systeem wordt 'conceptuele woningbouw' genoemd en heeft het voordeel dat de leveranciers en onderaannemers elkaar ondersteunen om bij te dragen tot een betere kwaliteit en een grotere winst, terwijl zij op de bouwplaats samenwerken. Het systeem wordt nu gebruikt als basis voor een uitrol naar andere soorten gebouwen.

#3.2 INKOOPSTRATEGIE EN ORGANISATIE – NAAR EEN NIEUWE PRAKTIJK: "ONE PROCUREMENT"

Vanwege de hoge omzet die extern wordt ingekocht, wordt de inkoop van BAM over de volledige toeleveringsketen beschouwd als een sleutelfunctie bij het realiseren van projecten. Het inkoopproces is verdeeld in zes stappen:



De stappen voor alle leveranciers zijn van toepassing op zowel directe als indirecte uitgaven, projectovereenkomsten en inkoopraamovereenkomsten.

De inkoop van BAM heeft de afgelopen jaren een transitieproces doorgemaakt, waarbij de strategie van 'One Procurement' werd gevolgd. Inkoop is zodoende een gecentraliseerde functie binnen BAM, aangestuurd door de Chief Procurement Officer (CPO). De verschillende inkoopteams werken zowel op BAM-groepsniveau als binnen de verschillende werkmaatschappijen. Alle inkoopteams rapporteren aan de CPO, die in het Nederlandse hoofdkantoor is gevestigd. Het systeem voorziet in een Europese centrale organisatie met lokale aanwezigheid, wat een sleutelrol moet spelen bij het deel uitmaken

¹ De prijs wordt vervangen door de kosten die door onderaannemers, leveranciers en dienstverleners worden meegedeeld. Dit stelt BAM in staat om strategische uitgaven te selecteren, maar niet alle leveranciers zijn bereid dergelijke informatie te verstrekken.

van de aanbestedings- en projectteams, waar inkoop een essentieel onderdeel vormt. Het grootste deel van het inkoop personeel is werkzaam in het binnenhalen van aanbestedingen en projecten in de werkmaatschappijen. Lokale inkoopteams werken samen met de centrale teams voor categoriebeheer (verantwoordelijk voor raamovereenkomsten, leveranciersbeheer), indirecte inkoop (inkoop van alle indirecte uitgaven, bv. IT, wagenpark, reizen) en procurement excellence (systemen, processen, analyses).

Het is de ambitie dat alle inkopen van BAM over de hele toeleveringsketen op een consistente manier worden uitgevoerd, datagestuurd en digitaal. Het doel is om verder af te stappen van een projectgerichte aanpak en meer gericht te zijn op processen. Dit betekent bijvoorbeeld dat een algemene inkoper niet langer alles uitsluitend voor een project inkoopt, maar dat inkoopfuncties gecombineerde rollen kunnen zijn (bv. zakenpartners die de inkoopagenda voor de business bepalen, en gedeelde diensten en categoriebeheerders).

Met deze inkoopstrategie streeft BAM verschillende doelen na: Naast de verbetering van processen wil de onderneming de partnerschappen met leveranciers en onderaannemers versterken, de vroegtijdige betrokkenheid van inkoop vergroten en de omvang en expertise van BAM benutten binnen de levenscyclus van projecten. Proactief beheer, samenwerking en het delen van kennis zijn gericht op het verhogen van de marges en het verbeteren van het risicobeheer van de onderneming met betrekking tot de toeleveringsketen.

In geval van onenigheid tussen de centrale inkoop leider en een teamleider neemt het hoogste centrale bestuur de verantwoordelijkheid voor de uiteindelijke beslissing. Het is belangrijk dat de werknemersvertegenwoordigers een duidelijk inzicht hebben in de besluitvormingsprocessen en weten wie verantwoordelijk is.

De EOR is niet rechtstreeks betrokken bij het evaluatie- en selectieproces met betrekking tot leveran-

ciers en onderaannemers, maar het management brengt de EOR op de hoogte van het volledige inkoopbeleid. Bovendien hebben de werknemersvertegenwoordigers toegang tot de relevante tools en systemen zoals 'Bravo'.

BRAVO-SYSTEEM

Ter ondersteuning van de inkoopactiviteiten maakt de inkoopafdeling van de BAM Groep gebruik van een systeem genaamd 'Bravo' dat werkt als een database voor heel BAM met betrekking tot uitgaven, controle en contractbeheer. Met Bravo beschikt de onderneming over een globaal overzicht van alle leveranciers die volgens het piramidesysteem zijn ingedeeld. Het grote voordeel is dat alle facturen (en dus uitgaven) en raamovereenkomsten van BAM binnen hetzelfde systeem worden gebundeld.

Om alle uitgavengegevens te bundelen worden verbindingen gelegd vanuit het ERP-systeem (bv. SAP) naar Bravo. Maandelijks worden alle factuurgerelateerde gegevens automatisch vanuit die systemen naar Bravo gestuurd. De totale dataset biedt inzichten vanuit een operationeel bedrijfs perspectief, maar ook vanuit het oogpunt van een leverancier of een categorie.

Binnen Bravo worden de prestaties van leveranciers en onderaannemers aangegeven op basis van vragen die zijn gegroepeerd in thema's als kwaliteit, duurzaamheid, commercieel en toekomstige business. De beoordelaars geven scores op een vooraf bepaalde schaal en kunnen ook opmerkingen toevoegen. Het eindresultaat is een score per leverancier of onderaannemer per project. Deze score dient als indicator om na te gaan of actie moet worden ondernomen bij de leverancier of onderaannemer. Een dashboard geeft de resultaten van de prestatiebeoordelingen weer. In 2019 werden in totaal ongeveer 1.400 prestatie-evaluaties van leveranciers en onderaannemers uitgevoerd, in 2018 waren dat er bijna 900.

Bravo is een open systeem, d.w.z. dat alle BAM-medewerkers toegang hebben tot de tool en de gegevens (er is slechts weinig informatie die is vergrendeld of alleen toegankelijk is voor het inkoopteam, bijv. de prijs). Het Bravo-systeem biedt EOR-leden en andere werknemersvertegenwoordigers dus ook de mogelijkheid om een algemeen overzicht te krijgen van leveranciers en onderaannemers en van hun prestaties en naleving van de BAM-normen.

De EOR was de afgelopen jaren ook betrokken bij verschillende transnationale besluitvormingsprocessen in verband met inkopen van BAM. In 2019 heeft een vergadering van de EOR en het management plaatsgevonden voor raadpleging over de

besluitvorming omtrent 'One BAM-governance' voor de staffuncties binnen HR, IT, Finance en Inkoop. Volgens de bevroegden verstrekke het management de EOR veel informatie en werd bij de besluitvorming rekening gehouden met de aanbevelingen van de EOR. De bespreking ging echter meer over de reorganisatie van de structuren en de sociale gevolgen voor het personeel als gevolg van de overgang naar 'One Procurement' en minder over de evaluatie- en selectieprocessen op zich.

#3.3 GEDRAGSCODE VOOR LEVERANCIERS

Het centrale thema van BAM's Gedragscode is 'Doing things right', wat betekent dat de onderneming op een veilige, duurzame en ethische manier te werk wil gaan. Evenzo verwacht BAM van haar leveranciers dat zij niet alleen de wet- en regelgeving naleven, maar ook prioriteit geven aan gezondheid en veiligheid, duurzaamheid en integriteit. De Gedragscode voor leveranciers van BAM beschrijft de gedragingen die van alle leveranciers worden verwacht, d.w.z. BAM eist van leveranciers dat zij zich houden aan deze Gedragscode, die een fundamenteel onderdeel vormt van de contractuele relatie tussen BAM en een leverancier. Leveranciers en onderaannemers moeten garanderen dat de beginselen en praktijken die in de Gedragscode zijn vastgelegd, in hun hele toeleveringsketen aan hun werknemers worden meegedeeld.

BAM heeft het recht om in het kader van een audit na te gaan of een leverancier zich houdt aan de Gedragscode (wetten, regels en voorschriften). Leveranciers zijn verplicht om mee te werken en de door BAM gevraagde relevante informatie te verstrekken of beschikbaar te stellen. Niet-naleving van de Gedragscode zal leiden tot passende corrigerende maatregelen – in het meest extreme geval wordt de zakelijke relatie beëindigd.

Gedrag overeenkomstig de voorschriften wordt verwacht op de volgende gebieden: zorgen voor een veilige werkomgeving, de mensenrechten eerbiedigen en bevorderen (waaronder nultolerantie voor kinderarbeid, gedwongen, verplichte arbeid of slavenarbeid), respect voor werknemers en hen een loon en voordelen bieden die ten minste voldoen aan het minimum dat vereist is volgens de geldende lokale wet- en regelgeving, bevorderen van ecologische duurzaamheid en ondersteunen van gemeenschappen, voorkomen van omkoping en corruptie, vermijden van belangenconflicten (waaronder geen financiële steun verlenen aan politieke partijen om transacties te beïnvloeden), naleven van handelscontroles, beschermen van activa, eigendommen en uitrusting, net als het beschermen van (persoons)gegevens en de privacy.

Het is erg moeilijk om te controleren of ook onder-onderaannemers aan de vereiste normen voldoen, vooral buiten het hoogste niveau van de piramide

RAAMOVEREENKOMST MET BWI INZAKE MENSENRECHTEN

In 2006 hebben BAM en Building and Wood Workers' International (BWI) een raamovereenkomst ondertekend ter bevordering en bescherming van de rechten van werknemers. Daarmee stemde BAM ermee in de fundamentele beginselen van de mensenrechten te eerbiedigen, zoals omschreven in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de Verklaring betreffende de fundamentele principes en rechten op het werk en de tripartiete beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid van de IAO, de geldende IAO-verdragen, alsmede de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen. Met de overeenkomst bevestigt BAM de noodzaak van eerlijke onderhandelingen met nationale vakbonden en stemt het ermee in dat omkoperij, corruptie en concurrentiebeperkend gedrag niet worden getolereerd.

Sinds 2006 hebben regelmatige bijeenkomsten van het BAM-management en de vakbondsorganisaties plaatsgevonden om toezicht te houden op de uitvoering van de overeenkomst. BAM heeft het voor BWI ook mogelijk gemaakt om projecten te bezoeken om de lokale arbeidsomstandigheden te controleren op het gebied van mensenrechten. BAM heeft zich tot doel gesteld jaarlijks een sociale audit uit te voeren op een internationaal project. In 2019 zijn de besprekingen voor een nieuwe raamovereenkomst gestart.

(tier 1). Dit is een van de belangrijkste redenen waarom BAM om informatie over de leverancierskosten vraagt – dit helpt om abnormaal lage uitgaven voor sociale kosten te identificeren die verband kunnen houden met trapsgewijze uitbesteding. Onderaannemers van BAM zijn verplicht om de naleving van de voorschriften door hun eigen onderaannemers te garanderen. Indien dit niet het geval is, kan dit in het uiterste geval leiden tot opschorting. Er is echter een "grijze zone" waarbinnen onderaannemers flexibel zouden kunnen omgaan met de regels (bijv. uitzendbureaus normale lonen betalen, maar de werknemers overmatig aanrekenen voor dienstverlening zoals huisvesting voor buitenlandse werknemers).

De Ondernemingsprincipes, Gedragscode en leidende beginselen inzake bedrijfsleven en mensenrechten van BAM zijn tevens vastgelegd in BAM's algemene inkoopvoorwaarden (General Purchasing Terms and Conditions of GPTC) die een kader voor minimumeisen schetsen. Bijgevolg moeten onderaannemers voldoen aan alle arbeidsvoorwaarden die in de GPTC zijn opgenomen. Zo moeten onderaannemers zich houden aan nationale arbeidswetten, alle afspraken met hun werknemers schriftelijk vastleggen, BAM (op verzoek) inzage geven in de werknemersovereenkomsten, en moeten ze ook meewerken aan controles, audits, loonvalidaties.

#3.4 VEREISTEN VOOR LEVERANCIERS INZAKE DUURZAAMHEID

In het licht van het toegenomen belang van duurzame ontwikkeling in de samenleving, maar ook het toegenomen belang van duurzaamheid onder aandeelhouders, heeft BAM het onderwerp sinds enkele jaren op de kaart gezet. De onderneming heeft publiek zijn intentie bekendgemaakt om het bewustzijn, het gedrag en de prestaties met betrekking tot duurzaamheid van zowel BAM als haar leveranciers en onderaannemers te verhogen. Zo communiceert BAM over haar inspanningen om ervoor te zorgen dat de partners op een veilige, hulpbronnefficiënte

en milieubewuste manier werken. Dit gebeurt voornamelijk via inkoop op groepsniveau en lokaal projectniveau, met betrekking tot aanbestedingen en dagelijkse activiteiten.

Alvorens met BAM samen te werken, moeten leveranciers akkoord gaan met verschillende duurzaamheidsnormen. Zo heeft BAM Construct UK voor leveranciers en onderaannemers een overzicht samengesteld dat uitsluitend gericht is op duurzaamheidseisen. Zo dienen ze bij te dragen aan BAM's strategie voor netto-positieve impact, die erop is gericht om tegen 2050 een netto-positieve impact te hebben op klimaatverandering, hulpbronnen en mensen, bijvoorbeeld via energie-efficiënte installaties en machines, nul-afvaloplossingen, educatieve ondersteuning of gezondheid/welzijn/erkenning van medewerkers. In elke fase van een project, van de aanbesteding tot na de bouw, zijn leveranciers en onderaannemers verplicht om de door het projectteam opgelegde bewijsstukken en informatie te verstrekken om aan de vastgestelde contractvoorwaarden te voldoen.

#3.5 VEILIGHEID EN GEZONDHEID

Een specifiek uitgangspunt voor werknemersvertegenwoordigers die actief invloed willen uitoefenen op de arbeidsomstandigheden van werknemers van onderaannemers is gezondheid en veiligheid. Veiligheidsvoorschriften gelden voor alle medewerkers – en dus ook voor werknemers van onderaannemers die actief zijn op BAM-sites.

BAM heeft veiligheid en gezondheid hoog in het vaandel staan – naast de huidige beschermingsmaatregelen m.b.t. COVID-19. In overeenstemming met de Gedragscode is er een sterke verbintenis tot voortdurende verbetering van de gezondheids- en veiligheidsprestaties van de onderneming ten aanzien van iedereen die bij operationele activiteiten betrokken is, met inbegrip van de werknemers van onderaannemers. Daarom is het essentieel om een veilige werkomgeving te creëren in de hele toeleve-

ringsketen van BAM. Dit moet gebeuren door middel van de volgende aspecten:

- > Versterking van de werkmaatschappijen door het uitvoeren van audits inzake veiligheidsgedrag;
- > Bevorderen van BAM's veiligheidscultuur, ondersteund door de communicatiecampagne "Jouw Veiligheid is Mijn Veiligheid";
- > Verbetering van de veiligheidsprestaties, gemeten aan de hand van de incidentfrequentie (IF) in de onderneming (zie meer gedetailleerde informatie hieronder).

Audit van het veiligheidsgedrag

Er wordt jaarlijks voor elke werkmaatschappij ten minste één audit van het veiligheidsgedrag georganiseerd. Deze is gericht op de evaluatie van veiligheidsprogramma's en -praktijken. Het aantal audits van het veiligheidsgedrag per werkmaatschappij wordt bepaald door de omzet (één audit per 350 miljoen euro) en de prestaties. In 2019 vonden vijftien audits plaats in de hele BAM-groep.

Een audit van het veiligheidsgedrag bestaat uit de volgende stappen:

- > Beoordeling (audit);
- > Interview, beoordeling van dossiers en nalevingsanalyse ter plaatse;
- > Afsluiting en eindscore;
- > Verslag;
- > Verbeteringsplan met acties en punten die speciale aandacht vereisen (waaronder ontwikkeling van leiderschap en gedrag);
- > Benchmarking en het delen van resultaten.

Daarbij staan de veiligheidsverantwoordelijken van de werkmaatschappij in voor de organisatie van de interviews en de selectie van de projecten binnen de algemene planning, rekening houdend met de diversiteit in vakgebieden, bedrijfseenheden, net als het type en de fase van de projecten.

Met de audits van het veiligheidsgedrag wil BAM belang hechten aan uitmuntendheid op het gebied

van veiligheid en innovaties op veiligheidsgebied belonen. Door de resultaten via het veiligheidsportaal te communiceren, wil de onderneming de concurrentie tussen de werkmaatschappijen op het gebied van veiligheidsprestaties stimuleren. Zo wordt uitmuntende veiligheid zichtbaar voor andere werkmaatschappijen, met de nadruk op voortdurende verbetering binnen organisaties en in de hele groep. Hoe slechter het resultaat van de maatschappij op het vlak van incidentfrequentie (IF) als achterlopende indicator (zie verder), hoe meer controle nodig is en hoe meer audits moeten worden gepland.

De auditscores zijn gericht op drie gebieden:

- > Veilige omgeving / veiligheidsklimaat (ambitie van het management, leiderschap en inzet om de veiligheid van de werknemers te waarborgen is zichtbaar in woorden en daden);
- > Beheersysteem (veiligheidsbeleid, -processen en -procedures die worden gebruikt om specifieke eisen te stellen teneinde zijn veiligheidsdoelstellingen te bereiken door risicobeheer, beheer van toeleveringsketens en voortdurende verbetering, naast naleving van de wetgeving en veiligheidsvoorschriften, waaronder de Veiligheidsrichtlijn van BAM);
- > Omstandigheden ter plaatse (inrichting van de locatie, logistiek ter plaatse, persoonlijke en collectieve maatregelen ter beperking van taak-specifieke risico's, met inbegrip van een veilige fysieke werkomgeving en uitrusting).

Elk onderdeel krijgt een afzonderlijke score en deze scores worden gecombineerd tot een totaalscore. Er kunnen extra punten worden toegekend voor innovatieve veiligheidspraktijken en punten kunnen worden afgetrokken voor probleempunten. De score van de verschillende onderdelen wordt beoordeeld van:

- > 1: Geen bewijs van inzet – slecht (0 - 40%)
- > 2: Gering bewijs van inzet – redelijk (41 - 60%)
- > 3: Inzet duidelijk, maar ruimte voor verbetering – goed (61 - 80%)
- > 4: Aantoonbaar goede inzet – zeer goed (81 - 90%)

- > 5: Aantoonbaar uitstekende inzet – uitstekend (91 - 100%)

In 2019 bedroeg het gemiddelde van de totale prestaties van alle werkmaatschappijen voortvloeiend uit de audits van het veiligheidsgedrag 73%. Dit percentage lag ongeveer op het niveau van het voorgaande jaar (72%).

Volgens de bevrageden heeft de score van de werkmaatschappijen ook betrekking op leveranciers en onderaannemers. Als deze slecht presteren op het gebied van gezondheid en veiligheid, kunnen zij gevolgen verwachten, waaronder verwijdering van de bouwplaats en het verlies van het contract. Vanuit het oogpunt van de EOR zijn (mogelijke) sancties een essentiële hefboom om onderaannemers aan te zetten om hun arbeidsomstandigheden te verbeteren. De bevrageden hebben echter moeten vaststellen dat het zeer moeilijk is om de naleving van de sociale en gezondheids- en veiligheidsnormen van BAM door alle leveranciers en onderaannemers volledig en nauwkeurig te controleren, onder meer door het grote aantal leveranciers en het systeem van onder-ondernaeming. Een belangrijke aanpak is om inspecties ter plaatse niet vooraf aan te kondigen om manipulatie van antwoorden te voorkomen.

Veiligheidscampagne "Jouw Veiligheid is Mijn Veiligheid"

BAM communiceert over het voornemen om een sterke veiligheids(leiderschaps)cultuur te bevorderen en het veiligheidsbewustzijn in het algemeen te verbeteren om zo de gedeelde verantwoordelijkheid verder te versterken. Daarom loopt er wereldwijd een eenvormige veiligheidscampagne genaamd "Jouw Veiligheid is Mijn Veiligheid" voor alle werknemers. Deze is van start gegaan in 2018 en is gericht op nul ongevallen. Volgens het management kan dit doel alleen worden bereikt door een gezamenlijke

aanpak, ondersteund door uniforme processen, methoden en kanalen voor veiligheidscommunicatie. De campagne moet gesprekken over veiligheid onder werknemers stimuleren en hen aanmoedigen om hun eigen werkplek veiliger te maken.

Op alle sites staan veiligheidsrichtlijnen met de BAM-veiligheidsregels, vertaald in verschillende talen. Taal is echter een groot probleem om contact te leggen met werknemers van onderaannemers en na te gaan hoe zij de gezondheids- en veiligheidsvoorschriften begrijpen en hoe ze deze naleven.

Mede met het oog op een gezamenlijke denkoefening over het belang van een veilige werkomgeving en het vergroten van het bewustzijn van medewerkers over dit onderwerp, organiseert BAM jaarlijks een wereldwijde 'BAM Veiligheidsdag'. In 2019 vond deze voor de tiende keer plaats.

Incidentfrequentie (IF) en veiligheidsrapportering

Een belangrijke maatstaf voor de veiligheidsprestaties is de incidentfrequentie (IF) van de onderneming, gedefinieerd als het aantal BAM-medewerkers dat betrokken is bij arbeidsongevallen met verzuim per miljoen gewerkte uren op bouwplaatsen. Voor alle werkmaatschappijen houdt BAM alleen rekening met personeelsgerelateerde ongevallen en uren (behalve voor BAM International²). Te rapporteren incidenten zijn gebaseerd op werkelijke voorvallen en worden nooit geschat of geëxtrapoleerd, aldus BAM. Er is echter altijd een inherent risico van onvolledige rapportering van ongevallen. Een knelpunt is dat BAM deels afhankelijk is van de informatie die wordt verstrekt door de persoon die bij een ongeval betrokken is.

Na 4,2 in 2018 is de IF van BAM in 2019 gestegen tot 4,8, wat boven het streefcijfer van 3,8 voor 2019 ligt.

² BAM International is actief in Afrika, Australië, Azië, het Midden-Oosten/de Golfstaten en Amerika in de sectoren civiele techniek, industrie en utiliteitsbouw. De onderneming heeft rechtstreeks 2.000 werknemers in dienst, voornamelijk voor de uitvoering van civieltechnische en waterbouwkundige projecten.

In 2020 was de IF gestegen tot 5,3, wat boven het streefcijfer van 3,5 voor 2020 lag.

Verder bedroeg het aantal ernstige ongevallen in 2020 112 (2019: 143). Het dodelijke ongeval is opgenomen in het aantal ernstige ongevallen. Een ongeval wordt als ernstig aangemerkt wanneer een werknemer langer dan 24 uur in het ziekenhuis wordt opgenomen of wanneer het leidt tot elektrocutie (met in- en uitgangsmarkering op het lichaam), amputatie of een breuk met en zonder verloren arbeidsuren.

Het is belangrijk om op te merken dat het absolute aantal gerapporteerde ernstige ongevallen alle BAM-medewerkers, onderaannemers, ingehuurde medewerkers (uitzendkrachten) en derden op BAM's eigen projecten omvat, net als BAM-medewerkers, onderaannemers en rechtstreeks ingehuurde medewerkers bij joint ventures.

De werknemersvertegenwoordigers van BAM zijn goed geïnformeerd over veiligheidsaangelegenheden. Elke maand of ten minste elk kwartaal hebben zij een vergadering met de onderneming waarin verslag

wordt uitgebracht over alle ongevallen. De werknemersvertegenwoordigers worden niet betrokken bij de regelmatige communicatie tussen projectmanagers en onderaannemers aan de bouwzijde, maar de veiligheidscoördinatoren delen relevante cijfers over veiligheid en ongevallen met de werknemersvertegenwoordigers. Dit is het geval in Nederland, Duitsland en België, terwijl in het VK en Ierland geen informatie kon worden gevonden.

Om toegang te krijgen tot de juiste informatie, is het van essentieel belang dat de veiligheidsrapportering in alle werkmaatschappijen consistent en uniform is. Volgens het management van BAM werkt de onderneming aan de verbetering van het rapportageproces voor gewerkte uren van onderaannemers, dat een essentiële basis vormt voor de beoordeling van de veiligheidsprestaties van onderaannemers. Het is natuurlijk niet eenvoudig om de relevante informatie van de onderaannemers te krijgen. Om betrouwbare informatie te verkrijgen, onderzoekt BAM de invoering van geautomatiseerde toegangssystemen op het terrein, net als de invoering van draaistijlen, vingerafdruklezers, iris-scanners en kaartsystemen.



SYNDEX ADVISES AND SUPPORTS EMPLOYEE REPRESENTATIVES

CONTACTS

Fabrice Warneck : f.warneck@syndex.eu

+32.2.219.25.41

+32.4.77.77.23.59



European Federation
of Building
and Woodworkers



SYNDEX EUROPE ET INTERNATIONAL
Boulevard Roi Albert II, n°5 - 1210 Bruxelles - Belgium - www.syndex.eu