

# ZORGPLICHT, WAT IS DAT EIGENLIJK?

*Mogelijkheden, grenzen, eisen*



# INHOUD

Voorwoord	3
1. Definitie zorgplicht	5
2. Werkgevers kunnen er hun gading in vinden	6
3. Kans om syndicale krachtsverhoudingen op te bouwen	8
Scenario 1: “Mijn bedrijf levert en exporteert goederen of diensten naar het buitenland”	9
Scenario 2: “Mijn bedrijf is importeur of klant van een onderaannemer in het buitenland”	9
Scenario 3: “Mijn bedrijf wil arbeidsmigranten inzetten”	10
Scenario 4: “Mijn bedrijf wil in het buitenland investeren, aandeelhouder worden of een bedrijf of productie-eenheid verwerven”	11
4. Voor ons betekent zorgplicht ... waakzaamheid	12
5. Wetgeving? Onze eisen!	16
6. Begrippenlijst	19

## **Mæn - Vrouw**

Elke verwijzing naar personen of functies (bijv. werknemer) heeft betrekking op zowel mannen als vrouwen.

# VOORWOORD

Internationale solidariteit maakt deel uit van ons vakbonds-DNA. Het is een noodzaak voor alle werknemers. In België, in Europa en in de rest van de wereld. Want werknemers worden blootgesteld aan concurrentie en sociale dumping<sup>1</sup>. Dat is het gevolg van ongebreideld vrij verkeer.

In veel landen stimuleren regeringen maar al te vaak het concurrentievermogen van bedrijven door internationale arbeidsnormen te schenden. Om deze grootschalige sociale dumping te stoppen eisen vakbonden sterkere sociale clausules in de beleidslijnen inzake internationale handel en steun aan buitenlandse investeringen.

Afgevaardigden in elk individueel bedrijf kunnen aanvullend de ‘zorgplicht’ activeren. Zorgplicht gaat om de plicht die bedrijven hebben om de internationaal erkende mensenrechten, arbeidsrechten en milieunormen doorheen de volledige waardeketen<sup>2</sup> te respecteren.

Zorgplicht kan werkgevers voordelen opleveren: een beter imago, overheidssteun ...

Dit betekent ook dat wij als vakbond de zorgplicht kunnen aanwenden om een in het bedrijf krachtsverhoudingen op te bouwen ter ondersteuning van collectieve onderhandelingen. En dit op alle niveaus: van Belgische bedrijfsakkoorden tot raamakkoorden tussen multinationals en internationale sectorfederaties. En natuurlijk ook om te reageren op het groeiend aantal solidariteitsoproepen van kameraden in andere delen van de wereld.

Dit betekent ook dat we waakzaam moeten blijven. Want er zijn ook risico's: buitenspel zetten van een vakbondsafvaardiging, omzeilen van collectieve onderhandelingen tussen vakbond en werkgever ten voordele van externe ‘rapporteringsprocedures’, de werkgever als ‘rechter en partij’, tussenkomst van vzw's, stichtingen en adviesbureaus en dus een puur commerciële benadering van rechten, werkgevers die claimen dat een inspanningsverbintenis volstaat in plaats van een resultaatsverbintenis, enzovoort.

---

1 Sociale dumping: zie begrippenlijst.

2 Waardeketen: zie begrippenlijst.

Tegelijkertijd bestaan er initiatieven gericht op het wettelijk opleggen van zorgplicht aan bedrijven. Deze initiatieven mogen geen maat voor niks zijn. Ze moeten een echte meerwaarde hebben voor vakbondsafvaardigingen in bedrijven en hun capaciteit om een sociale dialoog te voeren. Ze moeten ervoor zorgen dat meer vakbondsafvaardigingen toegang krijgen tot meer informatie over de activiteiten van hun werkgevers doorheen de internationale waardeketen. Deze brochure formuleert dan ook eisen in dit opzicht.

We wensen je veel leesplezier!

**Miranda ULENS**  
Algemeen Secretaris



**Thierry Bodson**  
Voorzitter



# 1. Definitie zorgplicht

Iedereen is het eens: “Bedrijven moeten ervoor zorgen dat ze zich op een sociaal en ecologisch verantwoorde manier gedragen.” Het gaat hierbij zowel om de eigen activiteiten als om die van partners in het buitenland waarmee bedrijven economische relaties hebben. Dit is wat doorgaans omschreven wordt als ‘zorgplicht in de internationale waardeketen’. En om aan deze plicht te voldoen, wordt algemeen aangenomen dat bedrijven een methode in vier fasen moeten toepassen:

- de sociale, milieu- en mensenrechtenrisico’s evalueren van elke activiteit in binnen- en (vooral) buitenland;
- een actieplan opstellen om deze risico’s te beheren;
- verslag uitbrengen over de opvolging van dit actieplan;
- indien nodig voorzien in een systeem van schadeloosstelling en/of compensatie voor slachtoffers.

## 2. Werkgevers kunnen er hun gading in vinden

Hechten aandeelhouders nu plots evenveel belang aan sociale en ecologische doelstellingen als aan winst? Weinig waarschijnlijk ... Maar een bedrijf dat (zelf) certificeert aan zijn zorgplicht te voldoen, kan zich hiermee voordelen doen.

Ten eerste kan het zijn imago verbeteren in de ogen van de publieke opinie en de consumenten. Eventueel via het verkrijgen van een label, via certificering of het onderschrijven van een 'ethisch charter'. Dergelijke charters, labels en certificeringen kunnen toegekend en beheerd worden door ng's, vzw's, stichtingen, consultants of ratingbureaus. De zorgplicht is ook een nieuwe markt die makkelijk in een commerciële logica kan vervallen!

Ten tweede kan het voltooiën van de vier stadia van zorgplicht een bedrijf soms in staat stellen om een overheidsopdracht in de wacht te slepen of een vergunning te krijgen om een dienst of product op de markt te brengen.

Tot slot kan het voltooiën van deze vier stadia van zorgplicht een voorwaarde zijn voor het ontvangen van overheidssteun. Het kan gaan om subsidies voor internationale activiteiten, leningen of waarborgen voor buitenlandse investeringen, of programma's om arbeidsmigranten te werk te kunnen stellen.

### **WELKE INTERNATIONALE HULP VOOR BEDRIJVEN EN DOOR WIE?**

De EIB of de Europese Investeringsbank is de financieringsinstelling van de Europese Unie. Ze ondersteunt bedrijfsinvesteringen, ook buiten de Unie, via een scala aan financiële producten (leningen en waarborgen). De lidstaten zijn aandeelhouders. België heeft dus inspraak in de bestuursorganen.

BIO, de Belgische Investeringsmaatschappij voor Ontwikkelingslanden is een privéonderneming waarvan het kapitaal in handen is van de Belgische staat onder de bescherming van het ministerie van Ontwikkelingssamenwerking. Haar opdracht bestaat erin financiële producten (leningen en waarborgen) aan te bieden aan privébedrijven die willen investeren in opkomende landen en ontwikkelingslanden.

DGD, Directie Generaal Ontwikkelingssamenwerking en Humanitaire Hulp, is de Belgische federale administratie voor ontwikkelingssamenwerking. DGD behartigt de verschillende aspecten van de Belgische Ontwikkelingssamenwerking en kan initiatieven nemen om bedrijfsactiviteiten in ontwikkelingslanden te ondersteunen, zoals subsidies, en het beheer toevertrouwen aan privé-entiteiten (stichtingen, enz.).

ENABEL is het ontwikkelingsagentschap van de Belgische federale regering. Een van haar missies is het bevorderen van ondernemerschap in ontwikkelingslanden. ENABEL werkt samen met Belgische bedrijven en werkgeversfederaties.

FINEXPO is het comité voor de financiële ondersteuning van de export dat afhangt van het ministerie van Buitenlandse Zaken, Ontwikkelingssamenwerking en Financiën. Een van zijn taken is het vergemakkelijken van de toegang tot financiële diensten en producten in de minst ontwikkelde landen met een hoge schuldenlast.

# 3. Kans om syndicale krachtsverhoudingen op te bouwen

8

Om de arbeidsomstandigheden in België en de Europese Unie te verbeteren, mobiliseren de vakbonden uiteraard en eisen ze - terecht - een versterking van de instellingen en mechanismen zoals collectieve onderhandelingen, sociale en arbeidswetgeving, arbeidsinspectie, sociale en fiscale inspectie en arbeidsrechtbanken.

Deze nationale en/of Europese instellingen en mechanismen hebben echter weinig of geen extraterritoriale reikwijdte. Ze hebben geen vat op de rechten van werknemers in andere landen en buiten de EU. Werknemers worden dan ook blootgesteld aan sociale dumping. En hier zou de zorgplicht een toegevoegde waarde kunnen hebben. Zorgplicht dekt de acties van bedrijven buiten onze grenzen, doorheen de hele waardeketen. Op voorwaarde dat vakbondsvertegenwoordigers bij de zorgplicht betrokken zijn, zouden controles met bestaande verplichte informatie mogelijk worden. Bovenal kan zorgplicht ook informatie verschaffen in gevallen waar dergelijke verplichtingen niet bestaan (bijv. wanneer er geen ondernemingsraad is, in kmo's<sup>3</sup>, enz.).

Bovendien gaan bedrijven sociale en/of ecologische engagementen aan in hun zorgplichtplannen. Vakbondsvertegenwoordigers kunnen deze plannen vervolgens als basis hanteren om de werkgever ter verantwoording te roepen.

Ten slotte kan de invoering van een zorgplichtmechanisme een noodzakelijke stap zijn voor een bedrijf dat bepaalde voordelen wil verkrijgen van de overheid (zie hoofdstuk 2). Als de risicobeoordeling, het actieplan of het rapport ontoereikend is of niet uitgevoerd wordt, kunnen vakbondsafgevaardigden een beroep doen op de partijen die deze voordelen toekennen (zie vorig hoofdstuk, kader 'Welke internationale hulp voor bedrijven en door wie?') en eisen dat ze worden ingetrokken, terugbetaald of dat er een boete opgelegd wordt, en slachtoffers een vergoeding krijgen.

---

3 Kmo: zie begrippenlijst.



Ter illustratie van ons standpunt bekijken we hierna enkele hypothetische scenario's, afhankelijk van de plaats van het bedrijf in de waardeketen. Elke gelijkennis met bestaande situaties is puur toeval.

## **SCENARIO 1: “MIJN BEDRIJF LEVERT EN EXPORTEERT GOEDEREN OF DIENSTEN NAAR HET BUITENLAND”**

OPTIK levert apparatuur en diensten die worden gebruikt in de gewelddadige, onderdrukkende praktijken van CARBOIL, een bedrijf met milieuvervuilende praktijken in een land waar het autoritaire regime medeplichtig is. De pers brengt het verhaal en milieu- en mensenrechtenorganisaties voeren hierover campagne. De lokale vakbonden doen een beroep op de Belgische vakbondsdelegatie van OPTIK omdat de geleverde goederen en diensten worden gebruikt om toezicht te houden op de dwangarbeiders die door CARBOIL worden uitgebuit. Dit leidt tot problemen, het imago in de publieke opinie en bij de consumenten is beschadigd. Het bedrijf riskeert de steun van verschillende investeerders te verliezen, evenals overheidssubsidies. In sommige nationale rechtsgebieden riskeert het bedrijf een proces, zware boetes of schadevergoedingen. De aandelenkoers daalt.

De uitdaging voor de vakbondsafgevaardigden omvat niet alleen solidariteit tonen met de werknemers in de internationale keten, maar ook voorkomen dat de schadelijke acties van OPTIK in het buitenland de onderneming in moeilijkheden brengen. Wat dan uiteindelijk een weerslag zal hebben op de werknemers in België. Wie zal betalen? De aandeelhouders? Of de werknemers?

Op basis van de in het kader van de zorgplicht verzamelde informatie hadden de vakbondsafgevaardigden de door OPTIK genomen risico's beter kunnen identificeren, het management kunnen waarschuwen en maatregelen kunnen onderhandelen om de mogelijke negatieve gevolgen voor de werknemers in België te voorkomen of te beperken.

## **SCENARIO 2: “MIJN BEDRIJF IS IMPORTEUR OF KLANT VAN EEN ONDERAANNEMER IN HET BUITENLAND”**

Het bedrijf MOBIL overweegt zijn callcenters te vestigen in, of uit te besteden aan, landen waar de 'arbeidskosten' veel lager zijn, omdat de overheid daar weinig aandacht schenkt aan het naleven van de arbeidswetgeving en de reglementering van arbeidsomstandigheden. Er is een reëel risico op delocalisering. Hierdoor zullen er in België banen verloren gaan en zullen de werknemers in de andere landen uitgebuit worden.

Voor de vakbondsafgevaardigden bestaat de uitdaging erin het risico op delokalisering te verkleinen. Hoe? Door te eisen dat MOBIL een zorgplichtplan invoert, en dus:

- maatregelen opstelt die de arbeidsomstandigheden in zijn callcentra in het buitenland verbetert, en wel conform de minimumnormen van de IAO-conventies<sup>4</sup> (zie begrippenlijst), de wetgeving en de plaatselijke praktijken in het land van vestiging;
- geen callcenters in landen vestigt die de IAO-conventies rond vakbondsvrijheid, het recht op collectieve onderhandelingen en andere fundamentele sociale normen ernstig schenden.

Als hieraan niet wordt voldaan, kunnen vakbondsvertegenwoordigers actie ondernemen en vragen stellen aan de overheidsinstanties die MOBIL steun hebben verleend voor buitenlandse investeringen in verband met zijn callcenteractiviteiten.

### **SCENARIO 3: “MIJN BEDRIJF WIL ARBEIDSMIGRANTEN INZETTEN”**

TECHBO is van plan gebruik te maken van arbeidsbemiddeling/uitzendbureaus in het buitenland. Het doel is om arbeidsmigranten in te zetten voor verschillende projecten. De risico's op uitbuiting zijn reëel: gebrek aan kennis van de rechten in België, werknemers geen arbeidscontracten bezorgen, inhouden van loon voor de terugbetaling van administratieve, transport- en verblijfskosten, enz.

De uitdaging voor vakbondsafgevaardigden is dit risico op uitbuiting te verminderen door van TECHBO een zorgplichtplan te eisen dat:

- bepaalt dat de aangezochte buitenlandse arbeidsbemiddelings-/uitzendbureaus de arbeidsvoorwaarden van migranten respecteren, en wel op basis van de voorwaarden die in België van toepassing zijn en van de rechten vervat in de relevante internationale verdragen met betrekking tot migrerende werknemers;
- uitsluit dat er beroep gedaan wordt op uitzendbureaus uit landen die deze conventies niet geratificeerd hebben of niet respecteren;
- uitsluit dat er beroep gedaan wordt op buitenlandse uitzendbureaus die actief zijn in landen die de IAO-conventies over de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen en andere fundamentele sociale normen ernstig schenden.

<sup>4</sup> IAO, IAO-conventies en fundamentele sociale normen: zie begrippenlijst.

Bovendien werkt de werkgeversorganisatie DEPlatNet.be (Dynamic Entrepreneurs Platform Network Belgium) mee aan het M&S (Mobility and Skills) project dat gesubsidieerd wordt door de Belgische overheid en gericht is op het opleiden van migranten om hun vaardigheden beter af te stemmen op de vereisten van werkgevers op de arbeidsmarkt. Als lid van DEPlatNet.be haalt TECHBO voordeel uit dit project. Wanneer de bovenstaande engagementen uit het zorgplichtplan niet nagekomen worden, kunnen de vakbondsvertegenwoordigers van TECHBO stappen ondernemen en de overheidsinstanties die verantwoordelijk zijn voor het M&S-project ter verantwoording roepen.

## **SCENARIO 4: “MIJN BEDRIJF WIL IN HET BUITENLAND INVESTEREN, AANDEELHOUDER WORDEN OF EEN BEDRIJF OF PRODUCTIE-EENHEID VERWERVEN”**

CHOCOLINI overweegt fabrieken voor de verwerking van grondstoffen op te richten of op te kopen of er een meerderheidsaandeel te verwerven in landen waar de arbeidskosten veel lager liggen omdat de autoriteiten daar weinig aandacht besteden aan de naleving van de arbeidswetgeving. Een dergelijke fabriek bestaat al in België. Er bestaat dus een risico op delocalisatie. Dit zou leiden tot banenverlies in België en uitbuiting van werknemers in de landen waar de nieuwe productie-eenheden van CHOCOLINI worden opgezet.

Voor vakbondsafgevaardigden bestaat de uitdaging erin om het risico op delocalisering te verkleinen door te eisen dat het zorgplichtplan:

- voorziet in maatregelen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren ten opzichte van de minima in de IAO-verdragen, de wet en de praktijken in het land van vestiging;
- uitsluit dat CHOCOLINI vestigingen neerzet in landen die de IAO-verdragen over vakbondsvrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen en andere fundamentele sociale normen ernstig schenden.

Als hieraan niet voldaan wordt, kunnen de vakbondsvertegenwoordigers van CHOCOLINI stappen ondernemen en de overheidsinstanties aanspreken die buitenlandse investeringen hebben gestimuleerd voor de vestiging, overname of verwerving van een dergelijke productie-eenheid.

# 4. Voor ons betekent zorgplicht ... waakzaamheid

12

In het vorige hoofdstuk hebben we de mogelijkheden belicht die de zorgplicht aan werknemers en hun vakbondsvertegenwoordigers biedt. Maar de zorgplicht heeft ook zijn beperkingen en houdt zelfs een risico op misbruik in.

Ten eerste, in tegenstelling tot een door de vakbonden met de directie onderhandelde collectieve arbeidsovereenkomst, stelt de werkgever eenzijdig de documenten met betrekking tot de zorgplicht op (of laat deze opstellen door een externe consultant). Het is belangrijk om ervoor te zorgen dat de werkgever geen 'rechter en partij' wordt. Voor de vakbonden draait het erom betrokken te worden, en wel van het begin tot het einde van de vier fasen van de zorgplicht.

Ten tweede is de zorgplicht geen instrument om de rechten en arbeidsvoorwaarden van werknemers in België of in de Europese Unie rechtstreeks te verbeteren en te doen naleven. Zorgplicht kan in geen geval de collectieve onderhandelingen, de wet, de arbeids-, sociale, fiscale inspectie of de arbeidsrechtbanken vervangen.

Ten derde kan de zorgplicht zeker een meerwaarde bieden bij het verbeteren van de werkvoorwaarden van werknemers buiten onze grenzen en dus ook in de strijd tegen sociale dumping (zie begrippenlijst). Maar opgelet: zorgplicht geldt geval per geval, bedrijf per bedrijf en biedt geen structurele oplossingen in de strijd tegen sociale dumping op wereldschaal, in gevallen waar de schending van werknemersrechten wijdverspreid is in een land, een regio of een hele sector. Om deze strijd te voeren blijft de vakbeweging prioritair het volgende eisen:

- sterke sociale bepalingen in internationale verdragen en buitenlands handelsbeleid. Deze moeten mechanismen bevatten voor klachten en effectieve handelssancties, op zijn minst in geval van schendingen van fundamentele IAO-normen<sup>5</sup>;
- sociale vrijwaringsbepalingen ter ondersteuning van investeringen door privéondernemingen in het buitenland. Er mag geen steun verleend worden aan activiteiten van privéondernemingen in landen die de fundamentele sociale normen van de IAO ernstig schenden, met name omtrent vakbondsvrijheid en het recht op collectieve onderhandelingen. Dergelijke landen zijn ‘risicolanden’ waar een bedrijf onmogelijk een echte bijdrage aan ontwikkeling kan leveren.

En ten vierde kan de formele naleving van de zorgplichtprocedure de werkgever de mogelijkheid bieden zich te ontdoen van elke verantwoordelijkheid voor de effectieve naleving van de arbeidsrechten en arbeidsvoorwaarden.

### CHECKLIST VOOR VAKBONDSTOEZICHT OP DE ZORGPLICHT VAN HET BEDRIJF

- Beschikt het bedrijf over een zorgplichtmechanisme?
- Wie beheert de opvolging, wie stelt de documenten op? De werkgever rechtstreeks, een externe privéonderneming zoals een consultancybureau of een ngo/vzw/stichting die hiervoor betaald wordt?
- Geeft de zorgplicht van de onderneming toegang tot voordelen? Zo ja, welke? Overheidssubsidies, labels, certificeringen, commerciële vergunningen, enz.
- Wie beoordeelt de kwaliteit van het zorgplichtplan en de opvolging? Wie kent, op basis hiervan, eventuele voordelen toe (zie hoofdstuk 2)?
  - Een externe privéspeler zoals een consultancybureau of een ngo/vzw/stichting die hiervoor betaald wordt? Bijvoorbeeld om een label of certificering toe te kennen. Werken deze ‘externe privé-entiteiten’ in onderaanneming voor een overheidsinstantie?
  - Een overheidsinstantie of -agentschap, een administratie, een stad, een gemeente, een provincie? Bijvoorbeeld voor openbare aanbestedingen?
  - Een financiële instelling of ontwikkelingsbank verbonden aan de overheid?
- Wordt er, via de mechanismen voor sociaal overleg, voorzien in informatie, raadpleging en/of onderhandeling over de zorgplichtdocumenten en over de naleving van de daarin door de werkgever aangegane verbintenissen?

<sup>5</sup> Fundamentele IAO-normen: zie begrippenlijst.

- Waarop heeft zorgplicht betrekking?
  - Aspecten rond financiële leefbaarheid en ecologische duurzaamheid of ook arbeidsomstandigheden, lonen en fiscaliteit?
  - Werknemersrechten in de wetgeving van de landen in de internationale waardeketen van het bedrijf? Zijn deze nationale rechten in overeenstemming met de IAO-normen of hinken ze achterop ?
  - Werknemersrechten zoals erkend in de IAO-Conventies?
    - . Fundamentele sociale normen<sup>6</sup>, in het bijzonder rond vakbondsvrijheden en het recht op collectieve onderhandelingen?
    - . Andere relevante IAO-Conventies? Bijvoorbeeld over migrerende werknemers?
  - Arbeidsomstandigheden die verder gaan dan de minimumnormen in het nationaal en internationaal recht?
- Waar verbindt de werkgever zich toe?
  - Geen negatieve impact hebben (= “do not harm principle”) op de arbeidsrechten en -omstandigheden? Volstaat het echt dat een werkgever zich ertoe verbindt de arbeidsomstandigheden in een land in de waardeketen niet nog slechter te maken als ze al erbarmelijk zijn en onder de internationale minimumnormen liggen?
  - Rechten respecteren en arbeidsomstandigheden handhaven in de landen van de waardeketen? Hier kunnen we spreken van een geval van “neutrale impact”, zonder echte bijdrage aan de ontwikkeling.
  - De rechten en arbeidsomstandigheden verbeteren in het land van de waardeketen. Eindelijk zou er een echt engagement moeten zijn om de situatie te verbeteren en bij te dragen aan ontwikkeling.
- Wat ook het engagement is, gaat het om een ‘resultaatverbintenis’ of eerder een ‘middelenverbintenis’? In het laatste geval bestaat het risico dat de werkgever zich van alle verantwoordelijkheid ontslaat: “Ik heb gedaan wat ik kon door mijn plan met maatregelen op te stellen, ik heb het geprobeerd maar het heeft niet gewerkt, het komt door de plaatselijke situatie die te moeilijk is, dus ... ik ben niet langer verantwoordelijk”.

<sup>6</sup> Fundamentele sociale normen: zie begrippenlijst.

- Hoeveel gewicht wordt er, bij de beoordeling van de geldigheid van de zorgplicht van de werkgever, toegekend aan de arbeidsrechten en -omstandigheden? Worden ze overstemd door andere aspecten? En zijn er grenzen die niet overschreden mogen worden? Zou bijvoorbeeld een ernstige inbreuk op de vakbondsvrijheden en het recht op collectieve onderhandelingen de zorgplicht van het bedrijf niet de facto ongeldig moeten maken?

# 5. Wetgeving? Onze eisen!

16

Eerst en vooral: er bestaat al een verplichting tot zorgplicht voor werkgevers die willen genieten van 'internationale steun' aan bedrijven (subsidies, leningen en waarborgen voorzien voor investeringen in het buitenland). Zoals voor alle steun aan ondernemingen, is het ABVV van mening dat ook deze internationale steun, gefinancierd met overheidsmiddelen, strenger gecontroleerd en ook aan voorwaarden onderworpen moet worden. De zorgplichtplannen nodig bij het toekennen van deze steun moeten versterkt worden, net als de controlemechanismen. Alles moet raadpleegbaar zijn voor de vakbondsafgevaardigden van de betrokken bedrijven.

Er moeten, contractueel en transparant, sancties worden vastgelegd voor het geval de in deze plannen aangegeven verbintenissen m.b.t. arbeidsomstandigheden niet worden nagekomen. Bijv. schorsing en/of terugbetaling van voordelen, betaling van boetes of schadevergoeding.

Er worden momenteel een reeks initiatieven ontwikkeld om van de zorgplicht een wettelijke verplichting te maken voor een groter aantal bedrijven. Deze initiatieven vinden plaats op internationaal niveau met een VN-verdrag over 'Business and Human Rights', op Europees niveau met een richtlijn over 'Corporate Sustainability Due Diligence' en op nationaal niveau met een Duitse wet en een Belgisch wetsvoorstel.

Voor het ABVV is het belangrijk dat deze initiatieven slagen en er effectieve sancties komen voor bedrijven die hun zorgplicht niet naleven. Op internationaal niveau moet het verdrag (waarover onderhandeld wordt in de VN) ook gepaard gaan met een systeem van effectieve economische gevolgen voor landen die niet nagaan of bedrijven op hun grondgebied de zorgplicht naleven. Dit om oneerlijke concurrentie te voorkomen bij het aantrekken van buitenlandse investeringen.

De zorgplicht zou ten minste de sociale fundamentele IAO-normen moeten omvatten, net als verbeteringen op het gebied van lonen. Lonen zouden ten minste boven het wettelijk minimumloon moeten liggen in de landen in de waardeketen van bedrijven en boven de armoedegrens (volgens internationale criteria) indien het wettelijk minimumloon lager ligt. Dit zou het mogelijk maken om het Duurzaam



Ontwikkelingsdoel 10 (SDG 10 van de VN<sup>7</sup>), ‘Ongelijkheid verminderen binnen en tussen landen’, te realiseren door het goedkeuren van een loonbeleid.

De omvang van de verplichtingen die voortvloeien uit de zorgplicht mogen niet afhangen van de grootte van de onderneming. Kmo's mogen niet bij voorbaat uitgesloten worden. De omvang moet afhankelijk zijn van het vermogen om de situatie te beïnvloeden in de onderneming die tot haar waardeketen behoort. Is het een referentieaandeelhouder (meerderheid of minderheid, met of zonder blokkeringsmacht), de belangrijkste klant of de grootste investeerder/schuldeiser, enz. ?

Ten slotte zou de zorgplicht de betrokkenheid van de vakbonden moeten opleggen, waarbij de mechanismen voor dialoog en sociaal overleg in de onderneming gerespecteerd en niet omzeild worden.

In dit opzicht vereist het toezicht op de zorgplicht middelen die vaak wel beschikbaar zijn voor werkgevers, maar niet voor werknemers. Er zouden overheidsmiddelen op bedrijfsniveau of sectorale fondsen beschikbaar kunnen worden gesteld om vakbondsvertegenwoordigers in staat te stellen toezicht te houden op het zorgplichtproces. En ook om hun samenwerking met internationale sectorfederaties en plaatselijke vakbonden in de verschillende landen van de waardeketen te ondersteunen. De Europese richtlijn inzake zorgplicht voorziet in dergelijke overheidsmiddelen voor werkgevers (met name kmo's)!

Een vervolgbrochure zal worden opgesteld zodra de Belgische en Europese wetgeving een feit is.

### **DUITSE WET OVER DE ZORGPLICHT IN DE TOELEVERINGSKETEN**

- Geldt voor alle bedrijven (in alle sectoren en alle rechtsvormen) met een hoofdkantoor, hoofdvestiging of filiaal (= een autonome entiteit die de essentiële functies van het bedrijf uitvoert, zoals HR, boekhouding, aankoop en distributie) in Duitsland en die er meer dan 3.000 mensen in dienst hebben. Dit aantal zal dalen tot 1.000 vanaf 2024, met de heropening van het debat over het verlagen van de drempel.
- Stelt een zorgplicht in om de risico's op schending van de fundamentele sociale normen van de IAO te minimaliseren, maar ook om waardige lonen te betalen (!). Dit dekt alle activiteiten in elk land ter wereld, zelfs in landen die de fundamentele IAO-verdragen niet hebben geratificeerd. En met 'risico's minimaliseren' wordt, indien nodig, ook het verbreken van de economische relaties bedoeld.

<sup>7</sup> SDG: zie begrippenlijst.

- Bepaalt dat het bedrijf zich moet toespitsen op de risico's waarop het invloed kan uitoefenen en die het heeft veroorzaakt. Het hoeft geen 'causaliteitsstudie' uit te voeren, maar de oorzakelijkheid kan automatisch worden vastgesteld als het gaat om activiteiten in landen waar bijvoorbeeld vakbonden verboden zijn.
- Heeft voor gevolg dat, in combinatie met andere Duitse wetten, de overlegorganen van het bedrijf worden geïnformeerd en toezicht houden op de naleving van de zorgplicht door het management.
- Vereist dat er met belanghebbenden/'stakeholders', met inbegrip van de werknemers van het bedrijf, rekening wordt gehouden bij de evaluatie van zorgplichtmaatregelen, maar legt hiervoor geen specifieke procedures vast.
- Vertrouwt de publieke controle op de naleving van de zorgplicht toe aan de administratie van het ministerie van Economische Zaken dat zeer hoge boetes kan opleggen, die echter kunnen worden gematigd afhankelijk van de manier waarop het bedrijf de eventueel veroorzaakte schade heeft hersteld.
- Voorziet niet in de verplichting om slachtoffers te vergoeden door schadevergoeding te eisen. Natuurlijk is het altijd mogelijk om naar een burgerlijke rechtbank te stappen. Deze wet op de zorgplicht voorziet wel in de mogelijkheid om zich door een vakbond te laten vertegenwoordigen.

# 6. Begrippenlijst

Fundamentele sociale normen zijn de basisrechten van werknemers (en werkgevers in het geval van Conventie 98), opgenomen in tien IAO Conventies:

- De vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948 (Nr. 87)
- Het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949 (nr. 98)
- Gedwongen of verplichte arbeid, 1930 (Nr. 29)
- Afschaffing van gedwongen arbeid, 1957 (Nr. 105)
- Minimumleeftijd, 1973 (Nr. 138)
- De ergste vormen van kinderarbeid, 1999 (Nr. 182)
- Gelijke beloning, 1951 (Nr. 100)
- Discriminatieverdrag (arbeid en beroep), 1958 (nr. 111)
- Veiligheid en gezondheid op het werk, 1981 (Nr. 155)
- Promotiekader voor veiligheid en gezondheid op het werk Verdrag van 2006 (Nr. 187)

Deze normen worden beschouwd als onderdeel van de fundamentele mensenrechten.

**IAO** is de Internationale Arbeidsorganisatie. Het is de internationale tripartiete organisatie waarbinnen regeringen, vakbonden en werkgeversorganisaties van over de hele wereld onderhandelen over de Internationale Arbeidsverdragen (waaronder de hierboven vermelde fundamentele sociale normen) en toezien op de naleving ervan. Dit zijn teksten van internationaal recht, geen plechtige politieke beloften. Het is aan de landen om ze te ratificeren en na te leven en ervoor te zorgen dat ze in de wet en in de praktijk nageleefd worden door de bedrijven op hun grondgebied. Dit is een resultaatverbintenis, niet zomaar alleen een middelenverbintenis.

**Kmo's** zijn kleine en middelgrote ondernemingen, d.w.z. ondernemingen met maximaal 250 werknemers.

**SDG** staat voor zijn de Duurzame Ontwikkelingsdoelen, politieke verbintenissen die regeringen zijn aangegaan in het kader van de Verenigde Naties (VN) om tegen 2030 te verwezenlijken. Er 17 doelen, waarvan het achtste betrekking heeft op waardig werk en inclusieve groei, en het tiende gaat over de strijd tegen inkomensongelijkheid via loonbeleid. Het maatschappelijke middenveld (inclusief vakbonden) en de werkgevers worden ook opgeroepen om deze doelen mee te realiseren.

**Sociale dumping** verwijst naar mechanismen die werkgevers in staat stellen om zoveel als mogelijk kosten te drukken door de arbeidsomstandigheden te verslechteren, de rechten van werknemers af te bouwen, de vrije collectieve onderhandelingen uit te hollen.

**Waardeketen** is de achtereenvolgende schakels in het productieproces. Elke stap bouwt voort op de vorige en maakt het product meer waard, er wordt m.a.w. waarde toegevoegd.







## **ABVV**

Hoogstraat 42 | 1000 Brussel

Tel. +32 2 506 82 11 | Fax +32 2 506 82 29

infos@abvv.be | www.abvv.be

Volledige of gedeeltelijke overname of reproductie van de tekst uit deze brochure mag alleen met duidelijke bronvermelding.

Verantwoordelijke uitgever: Thierry Bodson © 2024

*Cette brochure est également disponible en français: [www.fgtb.be/brochures](http://www.fgtb.be/brochures)  
D/2024/1262/27*