

Collectieve arbeidsrechten in de toeleveringsketen

> **Doel:** bevorderen van collectieve arbeidsrechten om arbeidskwesties in de toeleveringsketen aan te pakken

> **Engagement sinds:** 2015

> **Sectoren:** levensmiddelen en consumptiegoederen, kleding en luxegoederen

Samengevat

- Uit ons project van 2015 inzake leefbaar loon bleek dat cao-onderhandelingen een belangrijke factor waren om in de toeleveringsketen kwesties met betrekking tot arbeidsnormen op te lossen.
- In 2016 hebben wij onze inspanningen voortgezet middels een engagementproject ten aanzien van internationale ondernemingen in de detailhandel- en textielsector. Zo konden we een oordeel vormen over hun aanpak om te zorgen voor de invoering van effectieve collectieve werknemersvertegenwoordiging in de toeleveringsketens.
- Bijna alle bedrijven die we hebben benaderd, hebben cao-onderhandelingen opgenomen als verplicht onderdeel van hun gedragscode voor toeleveranciers. De meeste hebben echter nog geen proactief beleid om te zorgen dat dit ook echt gebeurt.

Achtergrond

In 2015 zijn wij een project gestart inzake leefbaar loon. Daarbij hebben we 40 merken benaderd over de mogelijkheid om loonkwesties in de mondiale toeleveringsketen aan te pakken. Eén van de belangrijkste bevindingen van dit project was dat collectieve werknemersrechten een kritieke factor vormen om tal van onderliggende kwesties op het vlak van arbeidsomstandigheden (zoals ontoereikende lonen of veiligheidsnormen, aan te pakken).

Merken moeten in tal van toeleveringsmarkten met een hoog risico steeds meer belastende audit- en controleprocedures invoeren vanwege het ontbreken van de mogelijkheid voor werknemers om zich te verenigen.

Bij dit vervolgproject in 2016 hebben we onderzocht welke rol bedrijven kunnen spelen bij de bevordering van collectieve werknemersrechten om zo de toeleveringsketen te helpen zichzelf beter te reguleren.

We hebben 51 merken aangeschreven met aanbevelingen over hoe zij effectief collectieve werknemersrechten kunnen invoeren. Ook hebben we hen gevraagd naar hun internationale beleid en de uitdagingen waar zij voor staan ten aanzien van de uitvoering van dat beleid binnen de toeleveringsketen. We hebben ons gericht op de cao-onderhandelingen als potentiële indicator voor de beoordeling van de mate waarin georganiseerde arbeidsorganen werkgevers in de toeleveringsmarkten ter verantwoording kunnen roepen en betere arbeidsnormen kunnen afdwingen.

Onder cao-overeenkomsten verstaan we onderhandelingen over arbeidsvoorwaarden, zoals loon en overige arbeidsvoorwaarden door een georganiseerde werknemersorganisatie, ofwel een vakbond. Veel beroepen in het Verenigd Koninkrijk en overige westerse landen (zoals leraar en arts) worden ondersteund door een vakbond. Op tal van toeleveringsmarkten is aansluiting bij een vakbond veel minder ver ontwikkeld of zelfs bijna geheel afwezig. Het zijn echter juist die markten die in het bijzonder te lijden hebben van achterblijvende arbeidsvoorwaarden, zoals lange werktijden, lage lonen en ontoereikende veiligheidsnormen op de werkvloer.

Arbeid wordt bovendien gezien als een goedkope en gemakkelijk vervangbare grondstof. Werkgevers in die markten zijn daarom doorgaans niet gericht op ontwikkeling van menselijk kapitaal met het oog op grotere productiviteit door middel van trainings- of loopbaanbevorderingsprogramma's voor werknemers. Vanwege de afwezigheid van cao-overeenkomsten genieten deze werknemers geen externe bescherming. Ze zijn zich vaak niet bewust van hun rechten en, als ze dat al wel zijn, dan zijn ze te bang voor hun werkgevers om iets te doen aan verbetering van hun situatie.

Onmachtige werknemers in toeleveringsketens met een lage productiviteit, gekoppeld aan regelmatige incidenten en controverses omtrent de arbeidsomstandigheden, hebben geresulteerd in een situatie waarin merken steeds meer hun best doen om aan te tonen dat zij effectief bijdragen aan het beperken van de duurzaamheidsrisico's.

Inspanningen

Wij hebben drie gebieden gedefinieerd waarop bedrijven de invoering van effectieve collectieve werknemersrechten in de toeleveringsketen kunnen beïnvloeden. We zijn met 26 internationale producenten en detailhandelaren in de levensmiddelen- en kledingbranche overeengekomen dat zij nagaan wat zij kunnen doen op elk van die vlakken.

- **Actieve ondersteuning van cao-onderhandelingen**

- Laten zien van inspanningen van bovenaf om cao-onderhandelingen te ondersteunen.
- Nadrukkelijk cao-onderhandelingen en vrijheid van vereniging eisen in de gedragscode voor leveranciers.

- **Inzetten van lokale teams in inkoopmarkten met een hoog risico**

- Specialisten met diepgaande kennis van de specifieke markten en gemeenschappen.
- Verzorgen van trainingen voor verbetering van de positie van werknemers en het recht op cao-onderhandelingen in het toezicht op leveranciers.
- Verder gaan dan een uitbesteed model voor controle op leveranciers.

- **Samenwerken met overige belanghebbenden**

- Samenwerken met overige bedrijven om leveranciers te stimuleren werknemers cao-onderhandelingen toe te staan door zich aan te melden voor initiatieven zoals ACT van IndustriAll (zie kader).
- Vergroten van de invloed op leveranciers door samen te werken met overige inkopers en cao-onderhandelingen tot voorwaarde te maken.

Bevindingen

In de loop van 2016 hebben we contact gezocht met 51 fabrikanten en detailhandelaren, onder meer op het vlak van (sport)kleding, luxeartikelen, warenhuizen, levensmiddelen en supermarkten. 26 van deze merken zijn op onze brief ingegaan. Uit onze contacten met deze 26 bedrijven blijkt dat de meeste bedrijven, hoewel ze bijna allemaal cao-onderhandelingen eisen als recht voor alle werknemers in de toeleveringsketen, niet actief nagaan of dit wel wordt nageleefd.

- Twee van de 26 bedrijven (8%) had cao-onderhandelingen niet eens verplicht gesteld in hun gedragscode voor leveranciers.
- 16 van de 26 bedrijven (62%) heeft een beleid om cao-onderhandelingen verplicht te stellen zonder dat dit beleid actief wordt nageleefd.

8 van de 26 bedrijven (31%) heeft een beleid om cao-onderhandelingen verplicht te stellen en werkt ook echt actief met de leveranciers samen aan de uitvoering hiervan. Eén van de voornaamste verklaringen voor de bovenstaande bevindingen is volgens ons gelegen in de regionale blootstelling van de bedrijven aan de toeleveringsketens. Organisaties met een grote blootstelling binnen hun toeleveringsketen aan Bangladesh zullen waarschijnlijk minder doen aan cao-onderhandelingen dan bedrijven met een grote blootstelling aan Cambodja. De reden hiervoor is dat er in Cambodja al vakbonden bestaan. Bedrijven waarvan de toeleveringsketen gevestigd is in Cambodja, kunnen daarom beter invloed uitoefenen op de bestaande mogelijkheden en de cultuur met betrekking tot collectieve werknemersvertegenwoordiging. Als gevolg daarvan kunnen ze zich ook beter direct richten op ondersteuning van de uitvoering van de programma's voor cao-onderhandelingen.

Op markten waar deze programma's nog niet bestaan (zoals Bangladesh), ondervinden bedrijven vaak ernstige belemmeringen om enige vorm van werknemersvertegenwoordiging van de grond te krijgen. Bedrijven zijn daarom gedwongen zich meer in te spannen om voorlichting en capaciteitsopbouw ten aanzien van het concept van vakbonden te ondersteunen, voordat ze zich überhaupt kunnen richten op de problemen bij de uitvoering.

Dit wordt onderschreven door de invoering van het industriële initiatief van *'The Bangladesh Accord on Fire and Building Safety'* naar aanleiding van het instorten van het Rana Plaza-gebouw in 2013. Het akkoord is voornamelijk gericht op gezondheid en veiligheid en bevat geen ruimere bepalingen ten aanzien van de vrijheid van vereniging. Het heeft echter wel geleid tot de oprichting van commissies inzake werknemersveiligheid in fabrieken alsmede klachten- en geschillenprocedures voor werknemers. De resultaten van het werk in het kader van het akkoord tot op heden benadrukken hoeveel effect bedrijven kunnen sorteren als zij samenwerken. Wij zien het akkoord dan ook als een potentieel opstapje voor bedrijven die inkopen in Bangladesh, om samen te werken aan verbetering van de positie van werknemers.

Gezamenlijke actie ten aanzien van collectieve onderhandelingen

ACT ("Action, Collaboration, Transformation") is een initiatief onder leiding van de wereldwijde vakbond IndustriAll, waarbij internationale bedrijven, detailhandelaren, fabrikanten en vakbonden tezamen het probleem van leefbaar loon en collectieve arbeidsovereenkomsten in de textiel- en kledingtoeleveringsketen aanpakken. Wat dit initiatief zo bijzonder maakt, is dat er wordt geprobeerd alle belangrijke belanghebbenden bijeen te brengen, inclusief werkgeversverenigingen en de overheid. Wij hebben bedrijven gevraagd te overwegen of zij ook willen meedoen aan initiatieven zoals ACT. De ontwikkeling van effectieve collectieve arbeidsovereenkomsten in de toeleveringsmarkten kan immers het best worden vormgegeven aan de hand van initiatieven met meerdere belanghebbenden afkomstig uit het hele spectrum van werkgevers, werknemers en overheid.

- Het initiatief was aanvankelijk gericht op verbetering van de omstandigheden in Bangladesh, maar breidt zich nu uit naar overige belangrijke markten zoals Cambodja, Myanmar, Vietnam en Turkije.
- Tot voor kort ging het enkel om een kleine groep merken zoals **H&M**, Primark (**Associated British Foods**), **Next** en **Esprit**.
- Nu wordt geprobeerd het aantal deelnemers uit te breiden, met name met Noord-Amerikaanse, Aziatische en Europese merken.

Naar verwachting zal ACT in 2017 werken met een grotere hoeveelheid merken en een verscheidenheid aan leveringsregio's om bedrijven te helpen hun toezeggingen inzake toeleveringsketens beter na te leven. Merken die zich aansluiten bij ACT zullen zich met name richten op het betrekken van meer leveranciers bij de cao-onderhandelingen, evenals meer werkgeversverenigingen.

Het initiatief is tevens gericht op het koppelen van de inkooppraktijken aan de uitkomst van de industriële onderhandelingen. Dit betreft een kritiek vlak waarop bedrijven aanzienlijke controle op verandering van de dynamiek tussen inkoper, leverancier en fabrieksarbeiders zouden moeten hebben. Hoewel een aantal toonaangevende bedrijven beweert het inkoopbeleid te hebben herzien in het licht van duurzaamheidsdoelstellingen, is er nog altijd maar weinig bewijs ten aanzien van de effecten van de doorgevoerde veranderingen.

Conclusie en vervolgstappen

Uit het project kwam naar voren dat veel merken, ondanks het feit dat ze het erover eens zijn dat vrijheid van vereniging en cao-onderhandelingen noodzakelijk en belangrijke hulpmiddelen zijn voor een duurzame toeleveringsketen, nog altijd worstelen met de vraag hoe ze de uitvoering van dergelijke beleidsverbintenissen moeten ondersteunen.

De resultaten geven aan dat de meeste organisaties geen tijd investeren in cao-onderhandelingen. Uit onze gesprekken blijkt echter dat bijna iedereen doordrongen is van het belang en de voordelen van collectieve werknemersvertegenwoordiging in de toeleveringsketens.

Het lijkt onwaarschijnlijk dat toeleveringsmarkten met een hoog risico zich vanzelf meer gaan reguleren zolang de problemen met de positie van werknemers en vestiging van effectieve industriële betrekkingen niet zijn aangepakt. Zonder vooruitgang op dit vlak blijft de verantwoordelijkheid liggen bij de internationale merken en detailhandelaren: zij zullen in deze markten een vaak uitbestede controle- en auditregime moeten onderhouden. Dit model heeft tot nu toe echter niet de lokale onderliggende problemen met arbeidsnormen kunnen oplossen.

Er moet nog veel werk worden verzet: niet alleen ten aanzien van cao-onderhandelingen in de toeleveringsketen, maar ook ten aanzien van verbetering van de positie van werknemers en het bewustzijn onder werknemers van hun rechten. Voordat cao-onderhandelingen effectief kunnen zijn, zullen bedrijven eerst deze punten moeten aanpakken.

Belangrijke informatie

De informatie, meningen, schattingen of voorspellingen vervat in dit document zijn verkregen uit betrouwbaar geachte bronnen en te allen tijde onderhevig aan eventuele wijzigingen. Dit document wordt uitgegeven door BMO Global Asset Management, een handelsnaam van F&C Netherlands B.V., in Nederland gereguleerd door de Autoriteit Financiële Markten (AFM). © 2017 BMO Global Asset Management. Alle rechten voorbehouden. CM11601 01/17