



## BETERE EUROPESE REGELS VOOR ONDERAANNEMING IN DE BOUW

### Oproep tot actie

*De EFBH roept dringend op tot een nieuwe specifieke Europese aanpak voor betere regels inzake onderaanneming en de handhaving daarvan. De Europese Commissie moet de dynamiek gebruiken om snel met wetgevingsvoorstellen te komen op de volgende tien prioritaire gebieden:*

#### 1. Strengere regels inzake onderaanneming bij overheidsopdrachten:

De EU-wetgeving moet ervoor zorgen dat alle lidstaten regels vaststellen om de onderaannemingsniveaus in openbare aanbestedingsprojecten te beperken tot maximaal één of twee subniveaus, alleen ondernemingen (inclusief onderaannemers) die deelnemen aan collectieve onderhandelingen toe te staan om deel te nemen aan een overheidsopdracht en volledige hoofdelijke aansprakelijkheid toe te passen.

#### 2. De onderaannemingsketen zowel verticaal als horizontaal beperken:

De EU-wetgeving moet ervoor zorgen dat de onderaanbesteding wordt beperkt tot maximaal een of twee subniveaus. Ook moeten het toegestane percentage werknemers in loondienst, het aantal taken en het percentage van de omzet dat in de onderaannemingsketen wordt genereerd, worden beperkt.

#### 3. Volledige gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid:

De EU-wetgeving moet zorgen voor onvoorwaardelijke en alomvattende stelsels van hoofdelijke ketenaansprakelijkheid in de bouw in alle lidstaten, ook in grensoverschrijdende onderaannemingsketens. "Due diligence"-ontsnappingsclausules moeten worden verboden.

#### 4. Zorgvuldigheidsvereiste (due diligence):

De Commissie moet een EU-richtlijn voorstellen voor verplichte zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten in bedrijven en hun toeleverings- en onderaannemingsketens. De rechten van werknemers moeten centraal staan, met doeltreffende rechtsmiddelen, toegang tot de rechter, en afschrikkende sancties.

#### 5. Digitale handhavingsinstrumenten voor werknemers:

De Commissie moet uiterlijk in 2022 een wetgevingsvoorstel indienen voor een Europees socialezekerheidsnummer of -pasje dat in alle lidstaten verplicht is en waarmee de status van een werknemer in realtime digitaal kan worden geverifieerd. Een Europese aanpak van sociale identiteitskaarten in de bouw moet bestaande en nieuwe systemen ondersteunen, hun digitale grensoverschrijdende koppeling mogelijk maken en de autonomie van de betrokken sociale partners respecteren.

#### 6. Digitale ondernemingsregisters:

Een nieuwe Europese richtlijn voert minimumnormen in voor digitale nationale vennootschapsregisters en voor de digitale interoperabiliteit daarvan, waardoor handhaving en controles tijdens inspecties in realtime mogelijk worden.

#### 7. Gedetacheerde werknemers in onderaannemingsketens beschermen:

Alle relevante EU-voorschriften moeten worden herzien, zodat alleen ondernemingen die in hun eigen lidstaat een echt bouwbedrijf uitbaten ("wezenlijke activiteit"), werknemers naar een ander land mogen detacheren. Het moet arbeidsbemiddelaars die alleen arbeidskrachten leveren, verboden worden om werknemers te detacheren. Gedetacheerde en migrerende werknemers moeten gemakkelijk toegang hebben tot de rechter. Lidstaten die deze regels niet handhaven, moeten worden gesanctioneerd. Er moeten voor alle werknemers minimumopleidingsvereisten inzake veiligheid en gezondheid op het werk worden gewaarborgd.

#### 8. Versterking van de vakbondsvertegenwoordigers van de werknemers en van de EOR's:

De EOR-richtlijn moet in 2022 worden herzien om de vakbonden en werknemersvertegenwoordigers volledig in staat te stellen de rechten van de werknemers in de toeleverings- en onderaannemingsketens te controleren en af te dwingen. De EOR's en ondernemingsraden moeten volledige toegang krijgen tot alle informatie over het onderaannemings- en inkoopbeleid van een onderneming en tot de bouwplaatsen voor inspecties.

#### 9. Doeltreffende arbeidsinspecties en klachtenmechanismen:

In een nieuwe EU-richtlijn worden minimumnormen vastgesteld voor arbeidsinspecties en klachtenmechanismen op basis van IAO-verdrag nr. 81.

#### 10. Gelijk loon en gelijke rechten voor gelijk werk:

De Europese en nationale wetgeving moet een gelijke behandeling waarborgen bij alle openbare en particuliere aanbestedingen, zodat de onderaannemer voor zijn werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden en socialezekerheidsrechten toepast als de hoofdaannemer, met inbegrip van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomsten.

## Bouw en onderaanneming: van specialisatie tot sociale dumping

De Europese Federatie van Bouw- en Houtarbeiders (EFBH) is een erkende sociale partner op EU-niveau en vertegenwoordigt de werknemers op de Europese interne markt voor de bouwsector. De bouwsector in de EU vertegenwoordigt 9,5% van het bbp van de EU (1.324 miljard EUR) en 6,1% van de totale werkgelegenheid in de EU (12,7 miljoen werknemers in ongeveer 3,2 miljoen ondernemingen)<sup>1</sup>. De arbeidskosten maken ongeveer 50% van de omzet van de sector uit, waardoor arbeid een belangrijke concurrentiefactor voor de ondernemingen is.

Een duurzame interne markt voor de bouw moet gebaseerd zijn op eerlijke concurrentie, innovatie, productiviteit, goede vaardigheden en kwalificaties, goede arbeidsomstandigheden, sterke collectieve arbeidsonderhandelingen en gezondheid en veiligheid voor alle werknemers. Directe werkgelegenheid zou de regel moeten zijn. Wanneer werknemers niet rechtstreeks in dienst zijn, moet een volledig gelijke behandeling - met in elk geval gelijk loon voor gelijk werk op dezelfde werkplek - het ononderhandelbare beginsel zijn.

In de werkelijkheid is dit niet het geval. In de bouwnijverheid zijn we getuige van een hoge mate van uitbuiting, fraude en andere vormen van arbeidsmisbruik, vooral in een grensoverschrijdende context. Onderaanneming is daarbij altijd een belangrijke factor. Enerzijds is onderaanneming voor ondernemingen een normale praktijk. De uitvoering van een bouwproject vereist vaak verschillende soorten hooggespecialiseerde vaardigheden, bekwaamheden en kennis. Gespecialiseerde bedrijven worden ingehuurd om gespecialiseerde werken uit te voeren. Dit is echter maar één kant van de medaille.

De andere kant laat een toenemend aantal grote bedrijven zien die de term "gespecialiseerde werkzaamheden" gebruiken voor normale, arbeidsintensieve bouwwerkzaamheden. Zij besteden deze belangrijke bouwtaak uit om de arbeidskosten te drukken en openen de deuren voor frauduleuze bedrijven die grensoverschrijdende onderaanneming gebruiken om winst te maken dankzij zware loonconcurrentie, uitbuiting en sociale dumping. Deze bedrijven maken gebruik van onderaannemingsketens om arbeidsrelaties te verhullen, belastingen en sociale bijdragen te ontduiken, gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid

te ontlopen en zich te onttrekken aan controles door arbeidsinspecties. Deze onderaannemers verdwijnen vaak zonder dat ze de arbeiders na maandenlang werken hun verschuldigde loon uitbetalen. Deze bedrijven zijn vaak slechts intermediaire leveranciers van arbeidskrachten, brievenbusfirma's, die geen echte en productieve activiteiten ontplooiën. Het misbruik van onderaanneming vormt een belemmering voor de duurzame groei en vernietigt de sociale markteconomie.

### ZAAK RIVE GAUCHE

In 2014 tekent een hoofdaannemer een contract met een privé-investeerder voor de bouw van het winkelcentrum "Rive Gauche" in de stad Charleroi (België). De hoofdaannemer geeft het project aan een onderaannemer. De onderaannemer besteedt uit aan verschillende andere onderaannemers. Volgens de betrokken vakbondsfunctionarissen wordt er onderhandeld over een abnormaal lage prijs. De hoofdaannemer wist dus dat de verschillende nationale en Europese voorschriften daardoor niet konden worden nageleefd. In juli 2015 hebben de vakbonden FGTB en CSC tijdens het bezoek aan de bouwplaats van Rive Gauche inderdaad talrijke onregelmatigheden vastgesteld, niet-naleving van het sectorale uurloon, niet-betaling van toeslagen, bonussen (vergoeding voor eten en logies), niet-naleving van de regelgeving inzake de arbeidstijd in België, slechte huisvestingsomstandigheden, zwartwerk, geen toestemming voor sommige contracten, vermoeden van onvolledige betaling van sociale bijdragen aan de sociale zekerheid van het land van herkomst, enz. Het dossier is nog altijd in handen van het gerecht.

### De risicofactoren

Grote bouwbedrijven halen vaak 50% tot 80% van hun omzet uit inkoop en onderaanneming. Er zijn veel projecten waarbij tot 100% van de "echte" activiteiten door onderaannemers worden verricht. Zo werkt de Nederlandse multinational Koninklijke BAM (NL) met ongeveer 35.000 onderaannemers. De wereldspeler VINCI exploiteert wereldwijd 290.000 bouwplaatsen met tientallen leveranciers voor elk project.<sup>2</sup>

1. Volgens het statistisch verslag van FIEC voor 2020.

2. EFBH-toolkit voor toezicht op en handhaving van de werknemersrechten in de toeleveringsketens in de bouwnijverheid - Versterking van de capaciteiten van werknemers in Europese Ondernemingsraden.

Hoewel de hoofdcontractanten vaak multinationale ondernemingen (mno's) zijn, is ongeveer 97% van de werknemers in dienst van middelgrote, kleine en micro-ondernemingen. De door opdrachtgevers en hoofdaannemers aan onderaannemers opgelegde druk om kosten te besparen en de krappe termijnen leiden vaak tot situaties waarin onderaannemers zich niet aan de regels houden: Zij betalen het loon niet volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten of de wet op het minimumloon en lappen de regels inzake overwerk, veiligheid en gezondheid, huisvesting en vervoer of andere fundamentele werknemersrechten aan hun laars.

Hoe langer de onderaannemingsketen, hoe minder transparant en hoe moeilijker de bestaande wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten te controleren en te handhaven zijn. Lange ketens worden door criminele ondernemingen gebruikt om de regels inzake gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid te omzeilen. Daar komen nog andere risicofactoren bij: De bouw is van nature een projectgerichte branche met tijdelijke en gedecentraliseerde bouwplaatsen, een wisselende omvang van de bouwplaatsen en veel activiteiten van korte duur. De grensoverschrijdende arbeidsmobiliteit, voornamelijk van lagelonenlanden naar hogelonenlanden, is een enorme en groeiende factor: Meer dan 40% van alle detacheringen in de EU vindt plaats in de bouwsector. Mobiele werknemers uit andere EU-landen en in toenemende mate uit derde landen buiten de EU zijn bijzonder kwetsbaar voor uitbuiting en sociaal misbruik. Door hun zwakke positie zijn zij vaak het slachtoffer van niet of te weinig gedeclareerd werk, schijndetachering, socialezekerheidsfraude en veronachtzaming van de fundamentele werknemersrechten. Schijnzelfstandigheid speelt een grote rol: De werknemers worden - vaak zonder het zelf te weten - aangegeven als micro-onderneming in plaats van werknemer, waardoor de werkelijke afhankelijkheid tussen werknemers en hun criminele werkgevers wordt verhold.

### Intermediaire leveranciers van arbeidskrachten: uitbuiting als

Grensoverschrijdende onderaannemingsketens zijn opgebouwd rond een groeiend bedrijfsmodel van intermediaire leveranciers van uitsluitend arbeidskrachten (aanwerving, arbeidsbemiddeling, uitzendbureaus, enz.) die gebruik maken van detachering in grensoverschrijdende onderaannemingsketens om winst te maken dankzij loon-, socialezekerheids- en belastingdumping. Door de bestaande mazen in de Europese en nationale wetgeving zijn dergelijke praktijken niet noodzakelijk illegaal, maar zij zijn zeker immoreel. Een voorbeeld is een nieuw model voor socialezekerheidsdumping, waarbij sommige EU-lidstaten fungeren als doorgeefluik om onderdanen van derde landen

te detacheren naar landen met hoge lonen en een hoge sociale zekerheid. Slovenië heeft bijvoorbeeld een korting op de socialezekerheidsbijdragen ingevoerd voor bedrijven die werknemers in de hele EU detacheren. Dit heeft geleid tot een situatie waarbij Slovenië meer bouwvakkers naar andere landen detacheerde dan er op de Sloveense bouwmarkt actief waren. De EFBH heeft bij de Europese Commissie klachten ingediend wegens onwettige overheidssteun op de interne markt; het proces loopt nog.

### Gebrek aan controles en grensoverschrijdende digitale

Schimmige, criminele en frauduleuze ondernemingen gedijen goed door een gebrek aan controle door arbeidsinspecties, die - in veel EU-lidstaten - kampen met een ernstig gebrek aan middelen, personeel en up-to-date grensoverschrijdende digitale instrumenten. Ondernemingen maken gebruik van de mazen in de EU- en nationale wetgeving en van administratieve tekortkomingen - omdat die er zijn, omdat het voor hen gemakkelijk is en omdat het risico op betrapting klein is. De Europese Arbeidsautoriteit (ELA) is op weg om volledig operationeel te worden en moet nog bewijzen dat zij doeltreffend is in de strijd tegen grensoverschrijdende sociale dumping en fraude. De EU heeft het Europees socialezekerheidsnummer (ESSN), zoals aangekondigd in 2018, nog steeds niet ingevoerd. Intussen werkt het [Europees Parlement aan digitale handhavingsinstrumenten](#) en is de Commissie begonnen met een nieuw proefproject voor een [Europese socialezekerheidspas \(ESSP\)](#). Het is echter nog niet duidelijk of dit project zal leiden tot een nieuw bindend instrument voor alle lidstaten dat digitale handhaving in realtime mogelijk maakt.

Nu is het tijd voor verandering! Het is tijd om de interne markt van de EU sociaal duurzaam te maken. Het is tijd voor betere regels inzake onderaanneming.

## Dit zijn de eisen van de EFBH:

### 1. Overheidsopdrachten

De EFBH eist strengere regels inzake onderaanneming bij overheidsopdrachten. Met de herziening van de EU-richtlijn inzake overheidsopdrachten (2014/24/EU) is er een verbeterd kader voor maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten, waaronder een verplichting voor de lidstaten om toe te zien op de naleving van het arbeidsrecht en de collectieve arbeidsovereenkomsten. Helaas spitsen veel lidstaten zich bij de keuze van aannemers voor openbare bouwprojecten nog steeds al te zeer toe op de laagste prijs. De niet-bindende 2de uitgave van "**Sociaal kopen - Gids voor de inachtneming van sociale overwegingen bij overheidsaanbestedingen**" van de Europese Commissie van mei 2021 somt een aantal goede praktijken op met betrekking tot onderaanneming, namelijk:

- het bijhouden van een register van alle (onder) aannemers;
- van de hoofdaannemer eisen dat hij ervoor zorgt dat de sociale basisverplichtingen in alle onderaannemingscontracten van toepassing zijn;
- het vervangen van onderaannemers die hun sociale verplichtingen niet naleven;
- gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid toepassen bij schendingen van sociale verplichtingen in het kader van de opdracht.

Hoewel deze aanbevelingen zeker juist zijn en de volledige steun van de EFBH genieten, zijn zij als zodanig niet bindend voor alle lidstaten en ontbreken er nog andere elementen die zouden moeten worden toegevoegd.

**De EFBH roept op tot bindende wetgeving** om ervoor te zorgen:

- dat de niveaus van onderaanneming bij openbare en publiek-private partnerschappen beperkt zijn tot een of twee subniveaus;
- dat alleen ondernemingen (met inbegrip van alle onderaannemers) die aan collectieve arbeidsonderhandelingen deelnemen en lonen betalen volgens de gunstigste collectieve arbeidsovereenkomsten, een overheidsopdracht kunnen krijgen;
- dat in alle overheidsopdrachten volledige gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid, met inbegrip van ontradende sancties, geldt voor de hele onderaannemings- en toeleveringsketen;
- en dat "due diligence"-ontsnappingsclausules verboden zijn.

### 2. Beperking van de onderaannemingsketen

Hoewel onderaanneming om bepaalde bedrijven in te huren voor de uitvoering van specifieke technische taken een normale procedure is, mogen kunstmatig lange en ondoorzichtige onderaannemingsketens niet worden toegestaan. In plaats daarvan dient rechtstreekse werkgelegenheid als norm te worden bevorderd. Lange onderaannemingsketens - zowel verticaal als horizontaal - zijn noch een economische, noch een operationele noodzaak, maar een bedrijfsmodel dat is gekozen om te concurreren op basis van sociale dumping. De EFBH eist bindende Europese normen, vastgelegd in een EU-richtlijn die zowel voor overheids- als voor particuliere opdrachten moet gelden. De richtlijn moet onderaanneming beperken door alleen het volgende toe te staan:

- maximaal één of twee subniveaus, waardoor hoofdaannemers voldoende flexibiliteit krijgen om met gespecialiseerde bedrijven in zee te gaan, terwijl een bottom-line wordt ingevoerd als een doorslaggevende maatregel tegen sociale dumping en zware loonconcurrentie;

#### ZAAK BOUYGUES - FLAMANVILLE

In januari is Bouygues door een Franse rechtbank veroordeeld tot het betalen van een boete van 29.950 euro voor niet gedeclareerde werkzaamheden. Bouygues is een van de grootste bouwondernemingen in Frankrijk. In dit geval werden 460 Poolse en Roemeense werknemers via het in Ierland gevestigde uitzendbureau Atlanco aangeworven en naar Frankrijk gedetacheerd om een nieuwe reactor te bouwen op het terrein van de kerncentrale in Flamanville. Tussen 2009 en 2011 raakten meerdere Poolse werknemers gewond. In tegenstelling tot wat zij verwachtten, ontdekten zij dat zij niet onder de sociale verzekering van hun land van herkomst maar onder die van Cyprus vielen. Hun arbeidsovereenkomst was gesloten met een fictief kantoor van Atlanco in Cyprus. Atlanco is van de radar verdwenen, maar was vroeger actief onder vele verschillende namen (Atlanco, Atlanco Construction Limited, Atlanco Limited, Atlanco Rimec, Atlanco Rimec Group, RIMEC, Rimec Contracting SRL, enz.). De Franse socialezekerheidsinstellingen hebben berekend dat voor al deze werknemers in Frankrijk 12 miljoen euro aan sociale bijdragen had moeten worden betaald. Vergeleken daarmee is de boete van 29.950 euro voor Bouygues een peulenschil. Bovendien kan in Frankrijk een bedrijf dat tot een boete van meer dan 30.000 euro is veroordeeld, niet meer deelnemen aan openbare aanbestedingen (ongeveer 50% van de bouwactiviteiten). De trieste les die we geleerd hebben: Fraude in het kader van grensoverschrijdende onderaannemingsketens loont!

- een beperkt percentage werknemers dat in de onderaannemingsketen - zowel horizontaal als verticaal - wordt tewerkgesteld en rechtstreekse tewerkstelling via de hoofdaannemer moet de norm zijn;
- een beperkt aantal taken die op de lagere niveaus van de onderaannemingsketen worden uitgevoerd;
- een bepaald percentage van de omzet dat op de lagere niveaus van de onderaannemingsketen wordt gerealiseerd.

### 3. Gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid

De regels inzake de aansprakelijkheid van de hoofdaannemer jegens onderaannemers verschillen van land tot land. De EFBH beschouwt het als een plicht van de lidstaten om onvoorwaardelijke en uitgebreide stelsels van gezamenlijke en hoofdelijke ketenaansprakelijkheid in de bouw in te voeren, ook grensoverschrijdend, als centraal onderdeel van nieuwe regels inzake onderaanneming in de EU. De EFBH eist dat de opdrachtgevers en hoofdaannemers altijd aansprakelijk zijn voor de daden van onderaannemers, wat hen ertoe zou aanzetten de bedrijven verderop in de keten zorgvuldig te selecteren en hen ervan te weerhouden in zee te gaan met brievenbusfirma's en louche intermediaire leveranciers van uitsluitend arbeidskrachten. Dit zou vooral helpen in situaties waarin werknemers geen vorderingen kunnen afdwingen tegen een frauderende werkgever die gewoon verdwijnt wanneer het loon moet worden betaald. Hoewel de EFBH ook de invoering van due diligence-verplichtingen steunt, mogen due diligence-activiteiten van ondernemingen nooit een ontsnappingsroute zijn voor de gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid. Beide systemen moeten elkaar aanvullen, "due diligence"-ontsnappingsclausules moeten worden verboden.

#### DENEMARKEN

In Denemarken - een betrekkelijk kleine arbeidsmarkt - zijn er jaarlijks meer dan 600 zaken in het arbeidsarbitragesysteem betreffende gedetacheerde en migrerende werknemers in onderaannemingsketens. De cao voor de bouwsector wordt op vele manieren overtreden, met als gevolg dat de werknemers niet het loon en de sociale premies ontvangen die hun toekomen. Achtergrond: Hoe meer lagen van onderaannemers (waaronder koppelbazen, loonbedrijven, uitzendbureaus en schijnzelfstandigen), hoe meer schendingen van de collectieve arbeidsovereenkomst. Het is onduidelijk hoeveel gevallen onopgespoord blijven. Deze systematische schending van de rechten van de werknemers in grensoverschrijdende onderaannemingsketens vormt een ernstige uitdaging voor de Deense arbeidsmarkt in de bouwsector.

### 4. Zorgvuldigheidsvereiste (due diligence)

De EFBH dringt aan op een Europese richtlijn inzake verplichte zorgvuldigheid op het gebied van mensenrechten die betrekking heeft op de activiteiten van bedrijven en hun zakelijke relaties, met inbegrip van de toeleverings- en onderaannemingsketens. De rechten van werknemers en vakbonden moeten centraal staan, met doeltreffende rechtsmiddelen en toegang tot de rechter. Als ondernemingen hun zorgvuldigheidsverplichtingen niet nakomen, moeten slachtoffers naar de rechter kunnen stappen om een passende schadevergoeding te eisen en deze ondernemingen op afschrikwekkende wijze te bestraffen. Zorgvuldigheidsvereisten moeten altijd een aanvulling vormen op de bestaande en nieuwe regelingen inzake gezamenlijke en hoofdelijke aansprakelijkheid en mogen deze nooit vervangen of een ontsnappingsclausule bieden.

### 5. Digitale handhavingsinstrumenten voor werknemers

De EFBH roept - samen met onze sociale partner FIEC - op tot effectieve [Europese digitale handhavingsinstrumenten](#) die voor alle werknemers en bedrijven moeten gelden en grensoverschrijdende onderaannemingsketens zo fraudebestendig mogelijk moeten maken.

Uiterlijk in 2022 moet de Commissie een **Europees socialezekerheidsnummer (ESSN) of een Europees socialezekerheidspaspoort (ESSP)** voorleggen. Dat moet een grensoverschrijdende toegang in realtime tot en een uitwisseling van gegevens tijdens inspecties op bouwplaatsen mogelijk maken. Een ESSN of ESSP moet ten minste:

- de betrokken werknemer identificeren;
- de werkgever en de arbeidsverhouding identificeren;
- de socialezekerheidsstatus verifiëren;
- de voorafgaande kennisgeving voor detacheringen zonder uitzondering verbeteren en vergemakkelijken;
- de procedures veiliger, fraudebestendiger en gemakkelijker toepasbaar maken;
- de sociale partners op nationaal en Europees niveau bij alle stadia betrekken;
- rekening houden met de specifieke kenmerken van de bouwsector.

De EFBH roept de Commissie op zo snel mogelijk een **Europees concept van sociale identiteitskaarten** te ontwikkelen ter ondersteuning van deze effectieve instrumenten tegen sociale dumping in (grensoverschrijdende) onderaannemingsketens. Een dergelijke Europese aanpak moet de bestaande systemen en de autonomie van de betrokken sociale partners respecteren. We hebben EU-oplossingen nodig om bestaande systemen over de grenzen heen digitaal met elkaar te verbinden en EU-



steun voor nieuwe initiatieven van de sociale partners voor sociale identiteitskaarten, met inbegrip van financiële en technische steun. We nodigen de Europese instellingen uit te leren van de goede nationale praktijken in de bouw, zoals de Finse Valtti-kaart, de Belgische Construbadge, de Spaanse beroepskaart TPC, de Italiaanse DURC, de Noorse Jobbkort en andere.

De EFBH veroordeelt alle pogingen van de Commissie om de bestaande systemen van sociale identiteitskaarten af te zwakken of af te schaffen met het argument dat zij het vrije verkeer op de interne markt zouden belemmeren. Overeenkomstig de "horizontale sociale clausule" van artikel 9 van het Verdrag betreffende de werking van de EU moeten de regels van de interne markt stelsels ondersteunen die de werknemers beschermen en deze niet in het gedrang brengen.

Wij volgen de lopende inbreukprocedures in het kader van de Richtlijn betreffende de handhaving van de terbeschikkingstelling van werknemers met grote bezorgdheid en eisen volledige transparantie van de Commissie en nauwe betrokkenheid van de sectorale sociale partners in de bouwsector, zowel op nationaal als op Europees niveau.

## 6. Digitale ondernemingsregisters

De EFBH vraagt om een nieuwe Europese richtlijn die minimumnormen invoert voor nationale bedrijfsregisters en de normen vastlegt voor de digitale interoperabiliteit ervan, waardoor handhaving en controles tijdens inspecties in realtime mogelijk worden. Nationale bedrijfsregisters moeten ten minste de volgende informatie over een bedrijf bevatten:

- oprichters;
- wettelijke vertegenwoordigers;
- adres;
- aanvangskapitaal;
- bedrijfsactiviteiten;
- btw-nummer;
- vereiste certificeringen en certificaten;
- aantal en identiteit van zijn werknemers.

Deze registers moeten voorts een functie omvatten voor voorafgaande kennisgeving in realtime voor bedrijven die zich engageren om taken uit te voeren op flexibele bouwplaatsen (bv. kleine bouwplaatsen), zodat gemakkelijker controles kunnen worden verricht en alle aannemers in een onderaannemingsketen op de hoogte zijn, zodat te allen tijde volledige transparantie is gewaarborgd.

## 7. Gedetacheerde werknemers in onderaannemingsketens beschermen

De (schijn)detachering van werknemers is het belangrijkste element in grensoverschrijdende onderaannemingsketens. De EFBH eist wijzigingen in de detacheringsregels op grond van de Detacheringsrichtlijn 2018/957/EU, de Handhavingsrichtlijn 2014/67/EU en de Verordening 883/2004 betreffende de coördinatie van de sociale zekerheid.

**De vereiste van wezenlijke activiteit voor bedrijven moet worden aangescherpt:** Alleen ondernemingen die in hun eigen lidstaat een echt bouwbedrijf runnen, mogen werknemers naar een ander land detacheren. De wettelijke criteria voor het definiëren van "wezenlijke activiteit" moeten stevig zijn en mogen geen mazen vertonen. De criteria moeten in de eerste plaats betrekking hebben op de arbeidstijd van de werknemers van een onderneming, de verrichte diensten en de plaats van de omzet. Lidstaten die de bestaande wetgeving niet handhaven of zelfs de detachering van ondernemingen zonder wezenlijke activiteiten vergemakkelijken, moeten geconfronteerd worden met inbreukprocedures van de Commissie en ontradende sancties.

**Intermediaire aanbieders van uitsluitend arbeidskrachten** (werving, plaatsing, uitzendbureaus, enz.) mogen helemaal geen werknemers meer detacheren. Tekorten aan arbeidskrachten moeten worden aangevuld door directe banen op de plaats van het werk met volledige sociale zekerheid en met collectief onderhandelde lonen.

**Gemakkelijke toegang tot de rechter en terugvordering van lonen** en andere rechten van gedetacheerde en migrerende werknemers, met inbegrip van zwartwerkers en afhankelijke schijnzelfstandigen, moeten door EU-regels worden gewaarborgd en in de lidstaten ten uitvoer worden gelegd. Ondernemingen die winst maken door werknemers uit te buiten, moeten worden geconfronteerd met afschrikkende financiële sancties en worden uitgesloten van alle activiteiten in het kader van overheidsopdrachten.

**Minimumopleidingsvereisten inzake veiligheid en gezondheid op het werk** (OSH), bij voorkeur met een transparant systeem voor de accreditatie van opleidingen, voor alle werknemers in de onderaannemingsketen, onderworpen aan strikte monitoring-, controle- en handhavingprocedures.

**ZAAK ANTWERPEN**

Op 18 juni 2021 is in de Belgische stad Antwerpen een schoolgebouw in aanbouw ingestort. Bij het ongeval kwamen vijf bouwvakkers om het leven en raakten er negen zwaargewond. De hoofdaannemer is een Belgisch bedrijf. Alle betrokken werknemers waren niet-Belgische gedetacheerde werknemers, sommigen van hen afkomstig uit niet-EU-landen. Er waren vier niveaus van onderaanneming met 282 betrokken aannemers. Hoe is dit mogelijk? In dit soort gevallen worden gedetacheerde werknemers meestal ingehuurd als "individuele bedrijven" in plaats van dat zij hun echte status als werknemer in loondienst krijgen. Door schijnzelfstandigheid kan de inlenende onderneming zich onttrekken aan een verloning volgens de collectieve arbeidsovereenkomsten of zelfs aan het minimumloon. Zij betalen ook geen socialezekerheidsbijdragen. De zaak wordt nog onderzocht. Er zijn veel dringende vragen: Wat ging er mis? Zijn alle veiligheids- en gezondheidsmaatregelen uitgevoerd? Wat was de werkelijke status van de arbeiders? Hoe was de onderaannemingsketen samengesteld? Wie zorgt er financieel voor de gewonden en de families van de overledenen?

## 8. Versterking van de vakbondsvertegenwoordigers en de EOR's

De EFBH roept op tot een versterking van de vakbonds- en werknemersvertegenwoordigers op alle niveaus van een onderneming om de rechten van de werknemers in toeleverings- en onderaannemingsketens te monitoren en te handhaven. Zij moeten volledige toegang krijgen tot alle informatie over het beleid van een onderneming inzake onderaanneming, uitbesteding en aankoop, en het recht hebben om zonder voorafgaande kennisgeving aan de directie bouwplaatsen te bezoeken en er audits te verrichten. Om dit te bereiken pleit de EFBH voor een versterking van de rechten van werknemers op het gebied van informatie, raadpleging en medezeggenschap (voor zover van toepassing) en met name voor een herziening van de EOR-richtlijn (Richtlijn 2009/38/EG). Aankoop, uitbesteding en onderaanneming moeten deel uitmaken van de informatie en raadpleging in de EOR's. De EOR's moeten de mogelijkheid krijgen om vakbondsnetwerken op te bouwen met nationale deskundigen en leden van nationale en lokale ondernemingsraden, een passende opleiding te krijgen en alle informatie te ontvangen voor een analyse van het aankoopbeleid van een onderneming om risicofactoren op te sporen. Een herziene EOR-richtlijn moet voorzien in effectieve rechtsmiddelen voor EOR's indien een onderneming de raadplegingsrechten niet

eerbiedigt. De EFBH heeft een [toolkit voor EOR's om de arbeidsrechten in de toeleveringsketens van multinationale ondernemingen te monitoren en te handhaven uitgewerkt](#).

## 9. Doeltreffende arbeidsinspecties en klachtenmechanismen

Nieuwe digitale handhavingstechnologieën kunnen alleen effectief zijn als onafhankelijke handhavinginstanties over de nodige bevoegdheden en middelen beschikken om inspecties uit te voeren. De EFBH vraagt om een nieuwe EU-richtlijn met minimumnormen voor arbeidsinspecties op basis van IAO-verdrag nr. 81. Zij moet onder meer betrekking hebben op de minimummiddelen en het aantal arbeidsinspecteurs en het aantal uitgevoerde inspecties. De richtlijn moet zowel nationale als grensoverschrijdende situaties bestrijken, de ELA meer bevoegdheden geven en betrekking hebben op elementen zoals het betreden van werkplekken zonder voorafgaande kennisgeving, onderzoeken, ondervragingen van werknemers en werkgevers, en (digitale) toegang tot documenten. De richtlijn moet ook gericht zijn op de versterking van de digitale gegevensuitwisseling en kruiselingse controles tussen handhavinginstanties die verantwoordelijk zijn voor inspecties op verschillende gebieden, zoals arbeidsomstandigheden, veiligheid en gezondheid op het werk, sociale zekerheid, belastingen en huisvestingsomstandigheden. Het initiatief moet de autonomie van de sociale partners eerbiedigen wanneer zij belast zijn met de controle en de handhaving van de lonen en andere arbeidsvoorwaarden. Ten slotte moeten zowel slachtoffers als derden, waaronder vakbonden, klachten kunnen indienen, waarbij praktische belemmeringen die klachtenmechanismen ondoeltreffend of ontoegankelijk maken, met name voor mobiele en migrerende werknemers, worden aangepakt.

## 10. Gelijke behandeling van alle werknemers

In het algemeen moet de Europese en nationale wetgeving een gelijke behandeling waarborgen bij alle openbare en particuliere aanbestedingen, zodat de onderaannemer voor zijn werknemers dezelfde arbeidsvoorwaarden en socialezekerheidsrechten toepast als de hoofdaannemer, met inbegrip van dezelfde collectieve arbeidsovereenkomsten. De gelijke behandeling van alle werknemers in de onderaannemingsketen, met inbegrip van alle grensarbeiders en migrerende werknemers, is een zaak van fundamentele sociale rechten en menselijke waardigheid.