



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid

Haasteren, F.C.A. van

Citation

Haasteren, F. C. A. van. (2016, December 8). *Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid*. SDU, Den Haag. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/44709>

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/44709>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Cover Page



Universiteit Leiden



The handle <http://hdl.handle.net/1887/44709> holds various files of this Leiden University dissertation.

Author: Haasteren, F.C.A. van

Title: Fatsoenlijke flexibiliteit : de invloed van ILO-conventie 181 en de regelgeving omtrent uitzendarbeid

Issue Date: 2016-12-08

HOOFDSTUK 6

Global Social Dialogue: IFA's als nieuwe trend?

Na een analyse van de 'mensenrechten-isering' van de arbeidsverhoudingen en het effect dat deze heeft voor uitzendarbeid ingevolge Conventie 181, wordt de zoektocht naar de waarde en toereikendheid van Conventie 181 vervolgd door een onderzoek naar de betekenis van het instrument IFA voor de vorming van sociaal recht in het algemeen en die van uitzendarbeid in het bijzonder.

Globalisering heeft de internationale vakbeweging ertoe gebracht om in toenevende mate met internationale ondernemingen afspraken te maken over de in acht te nemen arbeidsnormen.

Daarbij wordt de IFA geplaatst in het kader van de bronnen van het arbeidsrecht, de aard van het arbeidsrecht en de sociale dialoog. Een overzicht wordt gegeven van het ontstaan van de internationale vakbeweging, waarom de Global Unions IFA's afspreeken, wat IFA's precies zijn, de redenen waarom internationale sociale partners IFA's afsluiten en het aantal, en de mogelijk bindende kracht die ervan kan uitgaan.

In het bijzonder worden IFA's in relatie tot uitzendarbeid gezien. De vraag zal beantwoord worden hoe IFA's zich verhouden tot ILO-conventie 181 en of deze als vervangend en/of aanvullend ten opzichte van de conventie gezien kunnen worden.

6.1 *Bronnen van het arbeidsrecht*

6.1.1 Bronnen

Het hedendaagse arbeidsrecht kent verschillende bronnen. Bronstein⁴⁶² onderscheidt er een vijftal, te weten: de grondwet, de wet in formele zin (statutory regulations), collectieve overeenkomsten, internationaal recht en het 'rechtersrecht' (case law).

Bronstein stelt dat in 1917 Mexico het eerste land was waar naast politieke rechten ook sociale rechten in de grondwet werden opgenomen. Naast politieke en individuele rechten als het recht op eigendom en het recht op het drijven van handel

462 Bronstein (2009), p. 4. Zie hierover ook Heerma van Voss & Barentsen (2015), p. 4.

werden ook sociale rechten als de vrijheid van organisatie en onderhandelen, het stakingsrecht, het recht op gelijke beloning en gelijke behandeling van mannen en vrouwen, het recht op non-discriminatie op grond van kleur, ras, sociale afkomst, religie en politieke opvatting en verboden op kinder- en dwangarbeid opgenomen.

In veel grondwetten werden deze rechten verankerd. Sommigen namen ook bepalingen inzake eerlijk ontslag en redelijke werktijden op. Overigens geldt dat lang niet voor alle grondwetten en opgemerkt kan worden dat landen als het Verenigd Koninkrijk, Nieuw-Zeeland en Israël helemaal geen grondwet hebben.

De tweede bron vormt de wet in formele zin, op grond waarvan weer allerlei andere regelingen uitgevaardigd kunnen worden. Deze is de meest voorkomende bron van arbeidsrecht. Er zijn uitzonderingen, zoals in België en Denemarken waar het arbeidsrecht voortvloeit uit het collectieve arbeidsovereenkomstenrecht, en Australië en Nieuw Zeeland waar 'arbitration awards' het sociale speelveld bepaalden. Voor de Verenigde Staten geldt dat 15% van de beroepsbevolking onder het collectieve arbeidsovereenkomstenrecht valt en 85% onder de zogenaamde 'statutory regulations'.

De derde bron van arbeidsrecht vormt het collectieve arbeidsovereenkomstenrecht. In wezen zijn deze overeenkomsten civielrechtelijk van karakter, maar ze wijken toch af van civiele overeenkomsten, zowel qua vorm als qua effect. In bepaalde rechtssystemen kunnen ze door de overheid verbindend worden verklaard, waardoor de bepalingen ook kunnen gaan gelden voor de zogenaamde 'outsiders'.

Collectieve arbeidsovereenkomsten kunnen per onderneming, per vestiging, per bedrijfstak, regionaal of nationaal afgesloten worden. Dit is geheel afhankelijk van het systeem van arbeidsverhoudingen dat zich in een bepaald land heeft ontwikkeld.

De vierde bron is het internationale recht, zoals de ILO-conventies en het Europese recht geldend voor de 28 lidstaten. ILO-conventies zijn bindend voor landen die zo'n verdrag hebben geratificeerd. Of een verdrag rechtstreeks werking heeft is afhankelijk van het rechtssysteem van het betreffende land. Geratificeerde ILO-conventies werken rechtstreeks bij individuele geschillen in zogenaamde monistische systemen (bijvoorbeeld in Frankrijk, Spanje en de meeste Latijns-Amerikaanse landen), terwijl ze in nationale wetgeving omgezet moeten worden in zogenaamde dualistische systemen (zoals Australië, Canada, de Scandinavische landen, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten). Het Europese recht schept verplichtingen voor de lidstaten zodra het is aanvaard op Europees niveau; het vereist geen ratificatie.

Een vijfde bron van recht vormt het zogenaamde 'rechtersrecht' zoals ontwikkeld door nationale en internationale rechters. Dit kan grote invloed hebben. In Japan werd bijvoorbeeld het ontslagrecht aanvankelijk door 'rechtersrecht' bepaald en is dit

inmiddels dus gecodificeerd. Belangrijke onderdelen van het arbeidsrecht, zoals het stakingsrecht, zijn in Duitsland, Spanje en Nederland ook afhankelijk van ‘rechtersrecht’. Voor Nederland is tevens ESH leidend.

Er zijn verder landen waar arbeidsrecht afhankelijk is van zogenaamde ‘arbitration awards’ (bindende uitspraken van een geschillencommissie). Dit kwam tot dusverre voor in Australië en Nieuw-Zeeland.

6.1.2 Heteronoom en autonoom

Naast de verscheidenheid naar bron bestaat er ook een verscheidenheid naar aard van het arbeidsrecht. Arbeidsrecht kan zowel een publieke als een private basis hebben. Historisch gezien behoort het arbeidsrecht tot het publieke domein, maar in de loop der jaren is de private component steeds sterker geworden.

Het is bij arbeidszaken altijd weer de vraag of de publiekrechtelijke dan wel de privaatrechtelijke weg de voorkeur heeft. Van Esveld⁴⁶³ stelde al in de jaren zestig van de vorige eeuw dat een alomvattende overheid die het algemeen belang of het bijzonder belang van een groep uit oogpunt van sociale rechtvaardigheid wil dienen, ook zijn bezwaren kent. Hij is van mening dat het maken van goede voorschriften geen sinecure is. Daarnaast heeft de overheid een apparaat nodig dat vaak sneller uitdijt dan aanvankelijk gedacht en dit leidt dan weer tot dirigisme en vervreemding, waarbij betrokkenen zich niet meer vertegenwoordigd voelen.

Molenaar⁴⁶⁴ gaf om al die redenen in de jaren dertig van de vorige eeuw al voorkeur aan wat hij het autonome recht noemde, het ‘geheel uit de maatschappij zelf voortgekomen recht’. Hij verkoos dat boven het heteronome recht, het ‘in hoofdzaak door de overheid bezorgde arbeidsrecht’. Hij stelt:⁴⁶⁵

Praktische verschillen terzijde latend dient te worden erkend dat de ethische waarde van het autonome arbeidsrecht hoog uitsteekt boven die van het overheidsrecht [...] het wettenrecht leent zich bij uitstek tot het uitbannen van misstanden, wanneer het particulier initiatief in gebreke blijft. Stelt de wetgever dan het ethisch minimum vast, zo vervult hij een voortreffelijke taak, immers aangenomen mag worden dat de maatschappelijke inrichting niet gezond was. Maar gaat de wetgever verder en vervolgt hij overal waar het ontluikt het autonome recht met de gesel van de uniformiteit en de lasso van de dwang, dan zal op den duur het geldende arbeidsrecht zijn waarde uitsluitend aan de dwingende macht van een strafbepaling kunnen ontleen. Zulks ware in ons oog te betreuren, want zodra de ordening

463 Van Esveld (1968).

464 Molenaar (1953), p. 375.

465 Molenaar (1953), p. 377.

der verschillende gemeenschappen in onze samenleving niet langer voortvloeit uit het gevoel der betrokkenen dat het zo moet en niet anders, dreigt de redelijke grondslag door al ons handelen verloren te gaan. Wij zien dan alleen naar de wet en lezen uit haar af wat geoorloofd is en wat niet. De redelijke waarde is aan onze gedragingen ontvallen.

Molenaar stelt verder:⁴⁶⁶

Meer en meer heeft de gedachte veld gewonnen die Dr. Kuyper op het voorbeeld van zijn politieke voorganger Groen van Prinsterer met veel talent heeft verdedigd en die hij zelf met de woorden ‘sovereiniteit in eigen kring’ heeft gekenschetst. Een gedachte waaraan ook de encycliek *Quadragesimo Anno* in 1931 uiting gaf, toen de Paus de gelovigen op de betekenis van het subsidiariteitsbeginsel wees, hetwelk medebrengt, dat de Staat geen regelingen tot zich trekt die door kleinere kringen en groepen van belanghebbenden zelf even goed (of beter) kunnen worden tot stand gebracht.

Hoe sluit deze gedachte ook nauw aan bij het liberale beginsel van het zelf doen; ‘de zelfstandige kracht’ waarop Thorbecke onafgebroken de nadruk heeft gelegd.

Molenaars opvattingen zijn destijds niet zonder kritiek gebleven. De sociale ellende die door de overheid was aangepakt, zat nog goed in het geheugen. En het onderscheid was mogelijk ook wat absoluut. Van Esveld stelt dat de rechtsvorming zich voltrekt langs een heteronome en autonome pool. Het is goed om het onderscheid te maken, maar het blijven de trekken van één karakter.⁴⁶⁷

Interessant is overigens dat Van der Heijden⁴⁶⁸ rond de laatste eeuwwisseling opriep tot een nieuwe rechtsorde van de arbeid, waarbij privaatrecht een grotere rol moet spelen dan publiekrecht.

6.1.3 ‘Hard’ en ‘soft law’

Een ander onderscheid dat gemaakt kan worden is dat tussen ‘hard’ en ‘soft’ law. In hoofdstuk 4 zagen we al dat veel regelgeving op het gebied van mensenrechten ‘soft law’ betrof. Kenneth Abbott en Duncan Snidal⁴⁶⁹ maken ten aanzien van ‘hard’ en ‘soft’ law op een drietal punten een verschil. Zij stellen dat ‘hard law’ een wettelijke verplichting impliceert, terwijl ‘soft law’ een zwakkere verplichting of helemaal geen

466 Molenaar (1953), p. 396.

467 Van Esveld (1968), p. 306

468 Van der Heijden (1999a), p. 19.

469 Abbott & Snidal (z.j.). Zie ook Shaffer & Pollack (2010), p. 714.

verplichting impliceert. Verder is er een verschil in nauwkeurigheid. ‘Hard law’ is nauwkeuriger, terwijl ‘soft law’ zich vaak meer bedient van vagere, algemene en abstractere bewoordingen. Ook is er een verschil in uitwerking. ‘Hard law’ besteedt de interpretatie en handhaving vaak uit aan een onafhankelijke derde partij (zoals een rechtscollege), terwijl ‘soft law’ interpretatie en handhaving binnen eigen kring houdt, waardoor meer politieke manoeuvreerruimte bestaat.

De Amerikaanse literatuur⁴⁷⁰ onderscheidt ten aanzien van hard en soft law drie stromingen, te weten de ‘legal positivists’ de ‘rationalists’ en de ‘constructivists’. Alle drie zien ze hard en soft law als alternatieven die elkaar kunnen aanvullen, maar hun uitgangspunten zijn verschillend. De ‘legal positivists’ zien hard en soft law als elkaars tegenovergestelden. Bij hard law gaat het om wettelijke verplichtingen van formele aard, terwijl soft law geen formele verplichtingen impliceert. ‘Rationalists’ daarentegen vinden dat hard en soft law elk hun eigen bijdrage leveren, waar overheden in verschillende situaties een beroep op kunnen doen. ‘Constructivists’ hebben geen voorkeur, maar zien voordelen van soft law bij de ontwikkeling van nieuwe normen; ze zien het als een mogelijk overgangsmodel naar hard law.

Tabel 6.1 Theories of hard and soft law and their interaction⁴⁷¹

	<i>Strengths and weaknesses of hard and soft law as alternatives</i>	<i>Interaction of hard and soft law as complements</i>
<i>Legal positivism</i>	Hard law preferable; soft law either problematic or used as stepping stone to hard law	Soft law, at most, can contribute to development or elaboration of hard law.
<i>Rational choice institutionalism</i>	Hard and soft law have different strengths and weaknesses; choice governed by factors such as certainty of state interest, transaction costs of bargaining, indication of credibility of state commitment, and desire for flexibility.	Abbott and Snidal’s three pathways: (i) binding framework agreement leads to greater substantive development over time; (ii) Plurilateral agreement, membership grows over time; (iii) Nonbinding tools evolve into hard law.
<i>Constructivism</i>	Neither hard nor soft law inherently preferable, but soft law can be particularly helpful in elaborating new and transformative norms.	Soft law can contribute to socialization and normative convergence, paving the way for hard law.

Als voordelen van hard law zien Shaffer en Pollack⁴⁷² de geloofwaardigheid, de meer rechtstreekse werking (‘self-executing’), meer houvast voor de interpretatie en uitwerking, betere handhaving, mede door toedoen van geschillenbeslechting door

⁴⁷⁰ Shaffer & Pollack (2010), p. 707.

⁴⁷¹ Naar Shaffer & Pollack (2010), p. 723.

⁴⁷² Shaffer & Pollack (2010), p. 717.

rechtscolleges. Als voordelen van soft law⁴⁷³ gelden het gemak en de lagere aanloopkosten, lagere uitvoeringskosten, meer flexibiliteit en leermogelijkheden, meer ruimte voor ambitie, meer ruimte voor diversiteit, en beschikbaarheid voor partijen buiten de overheid om.

6.1.4 Matrix van bronnen

Al met al voltrekt de rechtsvorming van arbeid zich rond een heteronome en een autonome pool. Het onderscheid kan gemaakt worden, maar is niet absoluut. Het zijn de verschillende kanten van een munt. Dit geldt evenzeer voor het onderscheid soft en hard law. Beide onderscheidingen, zowel die van heteronoom en autonoom als die van soft en hard kennen hun nationale en internationale dimensie.

Tabel 6.2 Matrix van bronnen

	Hard		Soft	
	National	Supranational	National	Supranational
Heteronomous	• Legislation	• Conventions • Directives (EU) • Regulations (EU)		• Declarations • Guidelines • Recommendations
Autonomous	• Collective agreements		• Codes of conduct	• Codes of conduct • IFA's

6.1.5 Social dialogue

De ILO hanteert ook het begrip sociale dialoog. Zij stelt:⁴⁷⁴

Where the interest of different segments of society do not coincide, it is generally accepted that people affected by decisions should be able to express that needs, participate in decision-making processes and influence the final decisions so that a proper balance of interests is struck by governments and other decision-makers. This basic principle applies both to the broad political institutions of democracy and to the world of work.

473 Shaffer & Pollack (2010), p. 719.

474 ILC (2013), p. 5

Zij stelt verder:

‘Social dialogue is the term that describes the involvement of workers, employers and governments in decision-making on employment and workplace issues. It includes all types of negotiation, consulting and exchange of information among representatives of these groups on common interests in economic, labour and social policy. Social dialogue is both a means to achieve social and economic progress, and an objective in itself, as it gives people a voice and stake in their societies and workplaces’.

Sociale dialoog kan bipartiet zijn, tussen werknemers en werkgevers (als sociale partners) of tripartiet, indien ook de regering erbij betrokken is. Bipartiete sociale dialoog doet zich voor in collectieve onderhandelingen of andere vormen van onderhandeling, samenwerking en geschillenbeslechting. Tripartiete dialoog ontstaat als werknemers, werkgevers en overheid tezamen overheidsbeleid, wetgeving en andere zaken van belang voor werknemers en werkgevers bediscussiëren. Collectief onderhandelen speelt een rol in veel landen. Het vindt plaats op verschillende niveaus, namelijk op nationaal (intersectoraal), sectoraal en ondernemingsniveau.⁴⁷⁵

Tabel 6.3 Collective bargaining over wages

	<i>Intersectoral level</i>	<i>Sectoral level</i>	<i>Firm level</i>
Australia	–	XXX	X
Austria	–	XXX	X
Belgium	XXX	X	X
Brazil	–	XXX	X
Bulgaria	–	XXX	X
Canada	–	–	XXX
Chile	–	–	XXX
China	–	X	XXX
Cyprus	–	XXX	X
Czech Republic	–	XXX	X
Denmark	XX	XX	X
Estonia	–	–	XXX
Finland	XX	XX	X
France	X	X	XXX
Germany	–	XXX	X
Greece	X	XXX	X
Hungary	–	XXX	X
India	–	XX	XXX
Indonesia	–	–	XXX
Ireland	XXX	X	X
Israel	–	XXX	X

475 ILC (2013), p. 21

	<i>Intersectoral level</i>	<i>Sectoral level</i>	<i>Firm level</i>
Italy	–	XXX	X
Japan	–	–	XXX
Republic of Korea	–	X	XXX
Latvia	–	–	XXX
Lithuania	–	–	XXX
Luxembourg	–	XX	XX
Malaysia	–	–	XXX
Malta	–	–	XXX
Mexico	XX	XX	XXX
Netherlands	–	XXX	X
New Zealand	–	–	XXX
Norway	XX	XX	X
Philippines	–	–	XXX
Poland	–	–	XXX
Portugal	–	XXX	X
Romania	–	XXX	X
Russian Federation	X	XX	X
Singapore	–	–	XXX
Slovakia	–	–	XXX
Slovenia	X	XXX	–
South Africa	–	XXX	X
Spain	–	XXX	X
Sweden	–	XXX	X
Switzerland	–	XXX	X
Turkey	–	–	XXX
United Kingdom	–	X	XXX
United States	–	–	XXX

X = existing level of wage bargaining; XX = important, but not dominant level of wage bargaining; XXX = dominant level of wage bargaining.
Bron: Cazes e.a. (2012).

Collectief onderhandelen raakt minder dan 20% van de werkenden in de betaalde sector in ongeveer 60% van de ILO-lidstaten. Het laatste decennium is het aandeel van collectief onderhandelen stabiel gebleven in enige Europese landen (Oostenrijk, België en Frankrijk) en groeide het in enige Latijns-Amerikaanse landen (Argentinië en Uruguay). Het groeit ook in sommige landen in Azië (Cambodja, China en Indonesië). Er is echter ook sprake van afname als gevolg van dereguleringsmaatregelen, decentralisatie van arbeidsvoorwaardenvorming en afnemende ondersteuning voor deze vorm van sociale dialoog.⁴⁷⁶

De laatste twee tot drie decennia is er een nieuwe vorm van sociale dialoog ontstaan, en wel transnationaal van karakter, tussen mondiale vakbonden en multinationals.⁴⁷⁷ De ILO ziet dit ook als een vorm van ‘social governance’, die mogelijke

476 ILC (2013), p. 22.

477 ILC (2013), p. 55. Zie ook Stevis (2010).

tekortkomingen bij de supply-chain zou kunnen verhelpen.⁴⁷⁸ Het is van belang deze ontwikkeling nader te analyseren, mede in relatie tot de internationale regelgeving ten aanzien van uitzendarbeid.

6.2 *Global unions*

6.2.1 *Global business*

Wereldwijd opereren er naar schatting meer dan 100.000 multinationals met ca. 900.000 dochter bedrijven.⁴⁷⁹ Deze ondernemingen zijn de drijvende kracht in de stroom buitenlandse investeringen die tot stand is gekomen in ontwikkelingslanden. Zij bepalen het veranderende beeld van productie en werk en hun effect is voelbaar in elk aspect van de wereldwijde handel, industrie en dienstverlening.

In 2004 meldde de 'World Commission on the Social Dimension of Globalization' dat zonder wereldwijde regelgeving er reden was voor groeiende zorg dat door mondiale concurrentie een 'race to the bottom' ontstaat, met afnemende regelgeving, belastingen, milieubescherming en arbeidsnormen.⁴⁸⁰

Volgens Croucher en Cotton⁴⁸¹ wordt de huidige globaliseringsgolf gekarakteriseerd door de financiële instituties, die het protectionisme van ontwikkelingslanden ontmoedigen. Zij stellen dat de financiële aspecten van de globalisering enorme gevolgen hebben, niet alleen voor de nationale regelgeving, maar ook voor de ondernemingen en hoe deze met arbeid omgaan. De openstelling van economieën voor de internationale handel heeft ook duidelijk negatieve gevolgen voor de vakbeweging. Zij wijzen er ook op dat globalisering meer omvat dan de toename van de kapitaal- en goederenstroom tussen landen. Ze heeft een grote politieke dimensie, in die zin dat zijn haar oorzaak vindt in de liberale economische theorieën, die stellen dat een toenemende liberalisering welvaartsbevorderend is en ontwikkeling op gang brengt.

Vanaf eind jaren zeventig zoeken ondernemingen nieuwe productielocaties, waar de kosten omlaag kunnen en de producten op de markt gebracht kunnen worden. De financiële instituties creëerden hiervoor ruimte door het afsluiten van bilaterale en multilaterale handelsovereenkomsten. Veel landen gingen over naar een 'vrijemarktpolitiek' en de effecten voor zowel de werkgelegenheid als de vakbeweging waren aanzienlijk.

Croucher en Cotton stellen dat de huidige globaliseringstrend ook wordt gekarakteriseerd door een dramatische toename van het wereldwijde arbeidsaanbod.

478 ILC (2016), pag. 52 e.v.

479 De Felice (2015), p. 518.

480 ILC (2013), p. 55

481 Croucher & Cotton (2011), p. 13

Grote aantallen goedkope arbeidskrachten, met name in de voormalige Sovjet-Unie, China en India, komen nu voor ondernemingen beschikbaar. Dit kwam niet alleen door de teloorgang van het communisme, maar ook door de opening van de economieën voor de wereldkapitaalmarkt en de grotere deelname van vrouwen in de betaalde arbeid.

Door migratiestromen is er verder een mobiele brigade van 86 miljoen migrerende werkenden, die doorgaans weinig arbeidsrechten hebben. Zij stellen verder dat er geen mondiaal systeem van bescherming is ontstaan om de verzwakking van de nationale systemen en de machtsverschuiving richting werkgevers te compenseren. Weliswaar bestaan er OECD-richtlijnen en zijn er core-conventies van de ILO, maar deze zijn ‘zwak en grotendeels symbolisch’⁴⁸²

Vanaf de jaren zeventig zijn de economische activiteiten van de multinationals enorm gegroeid. Begin jaren negentig werd hun economische omvang geschat op een derde van het wereldwijde BNP.⁴⁸³

Multinationals hebben meer mensen aan het werk dan ze strikt op hun eigen pay-roll hebben staan. Ze worden door de kapitaalmarkten gedwongen om de kosten te verlagen en hun toevlucht te zoeken tot goedkopere vormen van arbeid, zelfs ‘informele’ arbeid.⁴⁸⁴ En de druk wordt hierbij nog verhoogd door private equity, die meer rendement vereist.

De term ‘externalisation’ wordt gehanteerd om aan te geven dat er buiten de bedrijfsvoering steeds meer wordt gewerkt met externe arbeid. Het centrale management vraagt het lokale management steeds meer om uitbesteding van werk. Croucher en Cotton zien de groeiende rol van uitzendarbeid als het zichtbare deel van een ijsberg, die een brede schakering van ‘labour suppliers’ omvat⁴⁸⁵

De globalisering heeft grote consequenties voor de vakbeweging. Oude zekerheden en de vanzelfsprekende steun voor de vakbeweging valt weg. Door de neoliberale theorieën heeft de vakbeweging ook aan politieke invloed verloren. Multinationals hebben meer invloed op regeringen, terwijl de groei van informele arbeid het lidmaatschap van vakbewegingen in de weg staat en hun economische machtspositie vermindert. De mogelijkheden van de vakbeweging om op nationaal niveau de problemen op te lossen worden minder en er vindt derhalve een verplaatsing plaats naar het internationale niveau.⁴⁸⁶

482 Hyman (2002).

483 Croucher & Cotton (2011), p. 17.

484 Croucher & Cotton (2011), p. 18.

485 Croucher & Cotton (2011), p. 19.

486 Croucher & Cotton (2011), p. 22.

Van de zijde van de multinationals worden er verschillende initiatieven genomen om de arbeidsnormen te respecteren, zowel door hun verschillende onderdelen als door hun toeleveranciers:⁴⁸⁷

Voluntary initiatives involving MNEs

Initiatives generally fall within the following broad categories:

- (a) management-driven corporate codes of conduct and statements on business ethics;
 - (b) industry-driven standardization, such as the Electronic Industry Citizenship Coalition or the Global Social Compliance Programme;
 - (c) multi-stakeholder initiatives that may involve companies, trade unions, NGOs and other CSOs such as the UN Global Compact and the Ethical Trading Initiative;
 - (d) commercial standards, such as the International Organization for Standardization (ISO) standard on social responsibility (ISO 26000);
 - (e) public-private initiatives such as the Better Work Programme; and
 - (f) negotiated labour-management agreements with cross-border coverage, known as TCAs, including IFAs and European framework agreements (EFAs), and sometimes regional company-based framework agreements.
-

6.2.2 Global trade unions

De internationale vakbeweging bestaat uit zogenaamde Global Union Federations (GUF's) en de International Trade Union Confederation (ITUC).⁴⁸⁸

Het internationale vakbondswezen vindt haar oorsprong in 1864, in de oprichting van de International Workmen's Association/IWMA. Een van de oudste GUF's is de International Transport Workers Federation die in 1897 werd opgericht.

Als voorlopers van de GUF's kunnen de zogenaamde International Trade Secretariats worden gezien. In 2006 werd de ITUC gevormd, de International Trade Union Confederation. Dit betrof een fusie van WCL, World Conference of Labour (eerder IFCTU, International Federation of Christian Trade Unions, opgericht in 1920) en de ICFTU, International Confederation of Free Trade Unions, opgericht in 1949, als tegenhanger van de WFTU, de World Federation of Trade Unions, opgericht in 1945.

⁴⁸⁷ ILC (2013), p. 56.

⁴⁸⁸ Croucher & Cotton (2011), p. 6.

Tabel 6.4 Ontstaan internationale vakbeweging

1864	International Workmen's Association (IWMA) opgericht
1871	IWMA ontbonden
1889	Eerste International Trade Secretariats van schoenmakers, drukkers, hoedenmakers en tabakswerkers ontstaan
1897	International Transport Workers Federation opgericht
1901	International Secretariat of National Trade Union Centers (ISNTUC) opgericht, in 1913 met de naam International Federation of Trade Unions (IFTU)
1919–1921	29 International Trade Secretariats gevestigd; vele fuseren
1919	International Federation of Trade Unions (IFTU) heropgericht
1920	International Federation of Christian Trade Unions (IFCTU) opgericht (later World Conference of Labour)
1920	Red International of Labour Unions (RILU) opgericht
1937	Idem ontbonden
1945	World Federation of Trade Unions (WFTU) opgericht
1949	International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU) opgericht
1973	European Trade Union Confederation (ETUC) opgericht
2006	WCL ontbonden, fusie met ICFTU, nu vormend International Trade Union Confederation (ITUC)

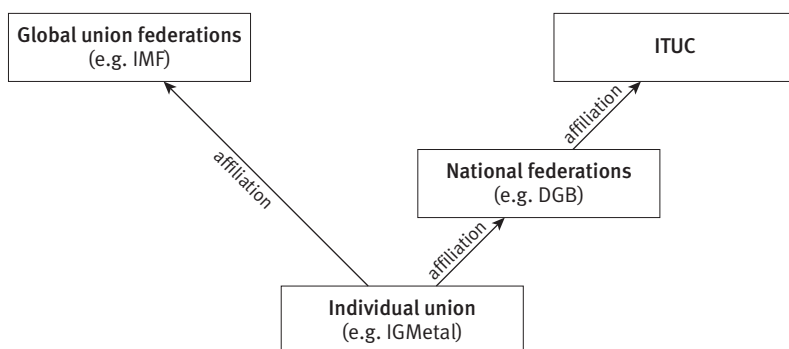
Bron: Croucher & Cotton (2011), p. 25

GUF's zijn sectoraal per industrie georganiseerd en hebben nationale sectorale bonden, die in meer dan 120 landen bij hen zijn aangesloten. Van alle internationale vakbondsinspanningen komt 80% voor rekening van de GUF's. De sectoren die worden vertegenwoordigd, variëren van onderwijs, waar leraren worden vertegenwoordigd, tot transport, waar de ITF actief is.

De GUF's zijn zeer verschillend van opzet. Er bestaan drie categorieën. De eerste is die met lidmaatschappen in de private sector met een industriële en onderhandelingsfocus (BWI, ICEM, IMF, IUF en UNI). De tweede categorie (IFJ en ITGLWF) hebben ook leden in de private sector, maar hebben minder een onderhandelingsfocus en een zwakke ledenbasis. De derde categorie vertegenwoordigt leden in de publieke sector (EI en PSI). In 2012 zijn IMF, ICEM en ITGLWF samengegaan in IndustriALL.

De GUF's rekenen het tot hun taak om hun onderhandelingsruimte voor hun leden te verdedigen, meer ruimte voor hen te scheppen en opleidingsactiviteiten te ontwikkelen.

Naast de GUF's staat de ITUC die de nationale vakbondskoepels representeert. GUF's en ITUC vormen tezamen de 'Internationals'. Als over GUF's wordt gesproken, gaat het over de mondiale sectorale unions zonder de ITUC.



Figuur 6.1 National and international levels of trade unionism

Bron: Croucher & Cotton (2011), p. 6

Tabel 6.5 List of global unions, 2008

<i>Global union</i>	<i>Main sectors covered</i>	<i>Estimated total membership (millions)</i>	<i>Total number of affiliates</i>	<i>Number of countries covered</i>	<i>Estimated number of developing country affiliates</i>	<i>Estimated percentage of developing country affiliates</i>
ITUC	Umbrella body	168	311	155	190	61
EI	Education	30	394	171	189	48
Industrial:						
• IMF	Metalworking	25	200	100	unknown	unknown
• ICEM	Chemicals, energy, mining, paper	20	379	117	182	48
• ITGLWF	Textiles, garments, leather goods	9	238	122	163	68
PSI	Public services	20	650	160	323	50
UNI	Telecoms, graphics, media, retail, services	15,5	900	140	unknown	unknown
BWI	Construction and materials	12	318	130	unknown	unknown
ITF	Transport	4.5	654	148	63	10
IUF	Food, agriculture, catering, tourism	2.6	375	127	206	55
IFJ	Journalism	0.6	117	100	43	37

Bron: Croucher & Cotton (2011), p. 7

Hoe belangrijk is de vakbeweging eigenlijk vandaag de dag? Dit wordt met name bepaald door de aantallen leden. Uit OECD-cijfers blijkt dat de organisatiegraad in de OECD-landen van 2006 tot 2013 is afgenomen van 18,1% tot 16,9%. In 28 van de 34 betrokken landen was er sprake van een afname, terwijl er in 6 landen (België, Canada, Chili, Frankrijk, Italië en Spanje) sprake was van een toename.

Tabel 6.6 Trade union density

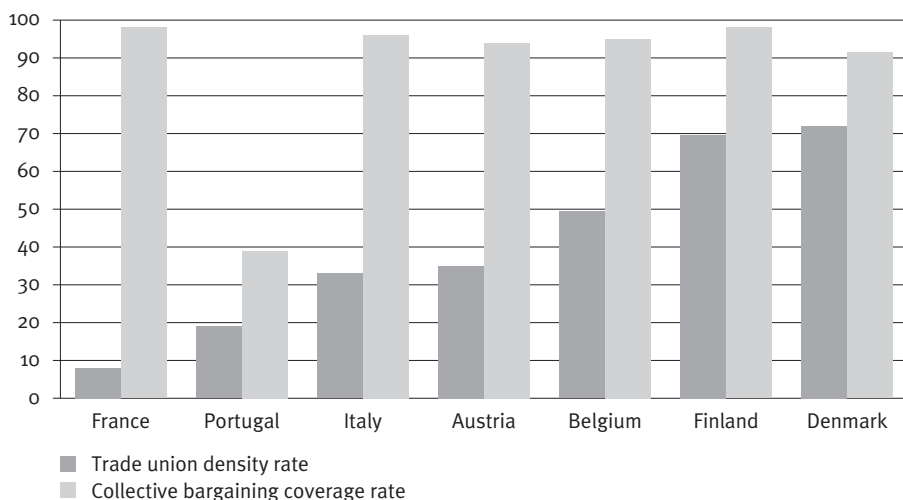
	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Australia	18,6	19,3	18,4	18,5	18,2	17,0
Austria	29,1	28,7	28,4	27,9	27,4	27,4
Belgium	54,4	54,9	53,8	55,1	55,0	–
Canada	27,1	27,3	27,4	27,1	27,5	27,2
Chile	15,0	15,8	15,0	14,9	15,3	–
Czech Republic	17,7	17,0	15,5	13,9	13,4	–
Denmark	66,3	67,7	67,0	66,4	67,2	66,8
Estonia	7,1	7,7	7,6	6,8	6,4	–
Finland	69,6	69,9	69,1	68,4	68,6	–
France	7,6	7,7	7,7	7,7	7,7	–
Germany	19,1	18,9	18,6	18,0	17,9	17,7
Greece	24,0	23,2	22,5	22,6	21,3	–
Hungary	14,4	12,8	12,5	11,4	10,6	–
Iceland	79,3	83,7	84,4	84,0	82,6	–
Ireland	31,9	33,1	32,7	32,6	31,2	29,6
Israel	–	–	–	–	–	–
Italy	33,4	34,7	35,5	35,7	36,3	36,9
Japan	18,2	18,5	18,4	19,0	18,0	17,8
Korea	10,3	10,0	9,7	9,9	–	–
Luxembourg	36,5	36,0	35,1	33,9	32,8	–
Mexico	15,7	15,3	14,4	14,5	13,6	13,6
Netherlands	18,8	19,1	18,6	18,2	17,7	17,6
New Zealand	20,6	21,4	20,8	20,8	20,5	19,4
Norway	52,6	53,6	53,7	53,5	53,3	53,5
Poland	15,1	15,1	14,6	13,5	12,5	–
Portugal	20,5	20,1	19,3	19,5	20,5	–
Slovak Republic	17,2	17,0	16,9	17,0	16,8	–
Slovenia	28,1	–	25,0	23,1	–	–
Spain	17,4	17,8	17,6	17,2	17,5	–
Sweden	68,3	68,4	68,2	67,5	67,5	67,7
Switzerland	17,5	17,3	17,1	16,7	16,2	–
Turkey	5,8	5,9	5,9	5,4	4,5	–
United Kingdom	27,1	27,1	26,4	25,6	25,8	25,4
United States	11,9	11,8	11,4	11,3	11,1	10,8
OECD countries	17,9	18,0	17,6	17,5	17,1	16,9

Bron: <http://stats.oecd.org>

Het belang van de vakbeweging wordt niet alleen bepaald door de ledentallen, maar ook door het bereik dat de bonden hebben met hun vorming van collectieve arbeidsvoorwaarden. Volgens de ILO benadert deze wereldwijd de 20%, maar in de ontwikkelde landen kan dat op een veel hoger percentage uitkomen, zoals in Frankrijk, Italië, Oostenrijk, België, Finland en Denemarken, waar deze boven de 90% ligt.

De positie van de vakbeweging wordt ook beïnvloed door de wijze waarop deze is verankerd in het nationaal systeem van arbeidsverhoudingen. In België bijvoorbeeld heeft de vakbeweging een vooraanstaande rol bij de uitvoering van de sociale zekerheid, hetgeen bevorderend is voor het vakbondslidmaatschap. Het bereik van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt mede bepaald door het systeem van verbindendverklaring van cao-afspraken, zoals dit bijvoorbeeld in Nederland bestaat.

Interessant is dat ondanks de afname van ledentallen het cao-instrument toch populair blijft. Uit een recente Nederlandse peiling onder loontrekkenden bleek bijvoorbeeld dat 79% heel veel waarde tot tamelijk veel waarde hecht aan een cao.⁴⁸⁹



Figuur 6.2 Trade union density and collective bargaining covering rates. Selected countries, most recent years

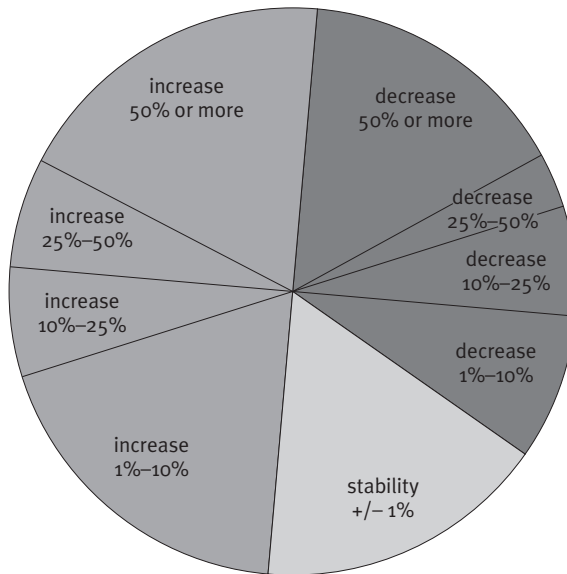
Bron: Hayter & Stoevska (2011)

Er zijn overigens ook aanwijzingen dat als men wereldwijd de vakbeweging en hun ledentallen analyseert, er niet meer sprake zou zijn van een achteruitgang. Daarbij blijft het moeilijk om mondiaal tot betrouwbare cijfers te komen, omdat er heel wat verschillende definities bestaan. Tel je werklozen, gepensioneerden en studenten wel

⁴⁸⁹ Opiniepanel d.d. 26 februari 2015, zie:

http://www.eenvandaag.nl/uploads/doc/Rapport%20vakbonden_1.pdf, p. 7.

of niet mee? En tel je alleen betalende leden of ook de anderszins sympathiserenden mee? Ook de ILO beschikt niet over cijfers die up-to-date zijn. Desondanks zijn er schattingen die erop wijzen dat tussen 2000 en 2007 48% van de vakbondsfederaties gegroeid is, 35% is afgenomen en 17% nagenoeg hetzelfde is gebleven. Deze waarneming berust op 444 federaties, die het leeuwendeel van het mondiale vakbondswezen zouden vertegenwoordigen.



Figuur 6.3 *Change in union federation*

Bron: Hall-Jones (2008).

De Universal Declaration of Human Rights van 1948⁴⁹⁰ verklaart in artikel 20 dat ‘een ieder recht heeft op vrijheid van vreedzame vereniging en vergadering’. Niemand mag gedwongen worden om tot een vereniging te behoren. Artikel 23, lid 4, van de Declaration stelt dat ‘een ieder het recht heeft vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen’.

Deze bepalingen worden nader uitgewerkt in artikel 22 van de ICCPR en artikel 8 van de ICESCR. Belangrijk zijn de bepalingen in artikel 22, lid 3, van de ICCPR en artikel 8, lid 4, van de ICESCR die uitdrukkelijk verwijzen naar ILO-conventie 87 van 1948 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht.

Dit ILO-verdrag werd inmiddels door 153 landen geratificeerd. Dit is een indrukwekkend aantal, maar het aantal landen dat (nog) niet geratificeerd heeft blijft, ook

⁴⁹⁰ Blanpain (2012).

groot: Afghanistan, Bahrein, Brazilië, Brunei, China, Guinee-Bissau, India, Iran, Irak, Jordanië, Kenia, Republiek van Korea, Laos, Libanon, Maleisië, Marshall-eilanden, Marokko, Nepal, Nieuw-Zeeland, Oman, Qatar, Saudi Arabië, Singapore, Soedan, Thailand, Tuvalu, Verenigde Arabische Emiraten, de Verenigde Staten, Oezbekistan en Vietnam. Opvallend zijn Brazilië, China, India en de vs, tezamen goed voor 3 miljard mensen, en heel wat landen in het Midden-Oosten, alles tezamen goed voor meer dan de helft van de wereldbevolking.

Het andere belangrijke verdrag inzake de ‘vrijheid van organiseren en onderhandelen’, te weten Conventie 98 van 1949, is door 164 landen geratificeerd en onder de niet-ratificerende landen bevinden zich hier ook: Canada, China, India, Mexico en de vs, tezamen goed voor bijna de helft van de wereldbevolking.⁴⁹¹

Ten aanzien van de vakbondsvrijheid zijn er ook nog de ILO-conventies 151 van 1978 en 154 van 1981 die respectievelijk de publieke sector en de bevordering van collectief onderhandelen in het algemeen regelen. Deze conventies zijn geratificeerd door respectievelijk 52 en 46 ILO-lidstaten.

In de meeste nationale grondwetten wordt de vrijheid van vereniging gewaarborgd. Uitzonderingen zijn mogelijk, zoals in verband met de strijdkrachten. In 142 grondwetten is de vrijheid van vakvereniging uitdrukkelijk erkend. In 93 landen bestaat een grondwettelijk verankerd stakingsrecht. De vrijheid van vereniging is niet alleen een vrijheid die vakbonden toekomt, maar ook werkgeversorganisaties. Het is een fundamenteel recht, behorend tot de kern van onze democratie.⁴⁹²

Wij zagen eerder dat GUF's en ITUC vanuit de vakbeweging op het mondiale sociale speelveld staan. Tegenover de ITUC als werknemersvertegenwoordiger staat de IOE als werkgeversvertegenwoordiger. De IOE⁴⁹³, de International Organization of Employers, is opgericht in 1920 en telt 150 werkgevers- en bedrijvenfederaties in 143 landen als lid. De IOE behartigt de belangen met name bij instellingen als de Verenigde Naties, de Wereldbank en de ILO. De IOE heeft bijna alle werkgeversconfederaties als lid, te weten 43 uit Afrika, 33 uit de Amerika's, 29 uit Azië en 43 uit Europa. De IOE bevordert onder andere maatschappelijk verantwoord ondernemen en mensenrechtenbeleid in het zakendoen, maar het legt zich niet toe op de sociale dialoog of het collectief onderhandelen met vakorganisaties.

De ITUC⁴⁹⁴ vertegenwoordigt tegen de 170 miljoen werkenden in 155 landen en heeft meer dan 300 aangesloten lidorganisaties. Deze betreffen nationale, democratische en representatieve vakorganisaties, die de statuten van de Confederatie onderschrijven, waarin onder meer staat: “The Confederation is inspired by the profound

491 Blanpain (2012), p. 24.

492 Blanpain (2012), p. 15.

493 Ojeda-Avilés (2014), p. 234.

494 Ojeda-Avilés (2014), p. 233.

conviction that organisation in democratic and independent trade unions and collective bargaining are crucial to achieving the well-being of working people and their families and to security, social progress and sustainable development for all'. De onderhandelingsactiviteiten worden in feite overgelaten aan de GUF's.

Tegenover de GUF's zijn er op sectoriaal niveau nauwelijks werkgeversorganisaties te vinden die zich toeleggen op het onderhandelen met de GUF's. Weliswaar zijn er de International Association of Public Transport, de International Union of Railways, de Federation of the employers' associations in the metal and electrical industries, the Chemical Employers' Labour Relations Committee, de International Hotel and Restaurant Association, de World Federation of Building Service Contractors, de International Road Transport Union, de World Federation of the Sporting Goods Industry, de International Council of Mining and Metals, de International Confederation of Private Employment Services (CIETT) en de International Chamber of Shipping. Maar al deze organisaties gaan nauwelijks betekenisvolle vormen van sociale dialoog aan met werknemersorganisaties. Dit is alleen anders ten aanzien van de maritieme sector, waar ICS/IMEC (International Chamber of Shipping/International Maritime Employers Committee) en ITF een belangrijke rol met elkaar spelen,⁴⁹⁵ mede door toedoen van het afsluiten van een volledige, mondiale collectieve arbeidsovereenkomst.⁴⁹⁶ Mogelijk is deze minder geprononceerde rol van internationale werkgeversorganisaties de belangrijkste reden dat de afgelopen twee tot drie decennia de GUF's meer toenadering hebben gezocht tot steeds meer multinationals om enigszins grip te krijgen op de groeiende globalisering.

Maar er zijn meer redenen. Croncher en Cotton noemen er vijf:⁴⁹⁷

- De multinationals zijn de 'drivers' van de globalisering door hun rol bij investeringen, handel, technologie en financiën.
- Deze multinationals hebben al vaak contracten met de vakbeweging bij een van de nationale onderdelen van zo'n multinational.
- Multinationals hebben ook vaak behoefte aan de kennis en ervaring van de vakbeweging mede uit hoofde van hun risicomanagement.
- Er bestaan al vaak goede contacten tussen de vakbondsmensen en het bedrijfsmanagement.
- De dialoog tussen mondiale werknemersorganisaties en het centrale management van zo'n multinational is van grote waarde voor hun aangesloten vakbonden.⁴⁹⁸

495 Lillie (2008), p. 191.

496 Papadakis (2008), p. 3.

497 Croucher & Cotton (2011), p. 16.

498 Croucher & Cotton (2011), p. 16.

De GUF's gaan derhalve een sociale dialoog aan met een toenemend aantal multinationals. Ze sluiten daarbij International Framework Agreements (IFA's) af en zetten daarmee een nieuwe trend, waarvan het de vraag is of die zal doorzetten. Wat is de betekenis hiervan in het algemeen en wat impliceert het voor de regulering van uitzendarbeid? Vragen die hierna beantwoord zullen worden.

6.3 IFA's

6.3.1 Wat is een IFA?

De Global Union Federations (GUF's) proberen met IFA's, International Framework Agreements, een antwoord te geven op de globalisering. Deze IFA's zijn het resultaat van overlegsituaties op wereldniveau tussen multinationals en de GUF's als sectoraal georganiseerde mondiale vakbonden. Ze vormen een mondiale uitwerking van de sociale dialoog.

Er wordt ook wel het begrip TCA, Transnational Company Agreements, gehanteerd dat als onderdeel van Transnational Collective Labour Relations weer een resultaat vormt van TCB, Transnational Collective Bargaining.⁴⁹⁹

Transnational Collective Labour Relations worden gekenmerkt door publieke en private initiatieven.⁵⁰⁰ Tot de publieke behoren de OECD Guidelines for Multinational Corporations, de ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, de UN Global Compact en de zogenaamde Ruggie Guidelines met het 'UN Protect, Respect and Remedy' Framework (zie hoofdstuk 4). Tot de private behoren Corporate Codes of Conduct en Transnational Collective Agreements.

Deze overeenkomsten komen tot stand op zowel mondiaal als Europees niveau. Er zijn inmiddels meer dan 160 ondernemingen, die meer dan 250 afspraken in deze zin hebben gemaakt.⁵⁰¹

We spreken van een IFA, een International Framework Agreement, als het een wereldwijde afspraak met een GUF betreft.

6.3.2 Waarom willen Global Union Federations IFA's?

In de literatuur⁵⁰² worden vier belangrijke redenen genoemd voor GUF's om dergelijke afspraken te maken.

499 Blanpain & Marassi (2015), p. 5 e.v.

500 Blanpain & Marassi (2015), p. 11.

501 Blanpain & Marassi (2015), p. 27.

502 Drouin (2010), p. 599 e.v.; Telljohann e.a. (2009a), p. 513 e.v.

Allereerst gaat het om het bevorderen van de werknemersrechten en het bij elkaar brengen hiervan ten behoeve van de gehele arbeidsgemeenschap van de multinational (soms zelfs inclusief de gehele keten van toeleveranciers) door regels te entameren die in alle onderdelen van het bedrijf van toepassing zijn. Vaak wordt daarbij aangesloten bij de acht coreconventies van de ILO behorend bij de ILO Declaration 1998. De International Metalworkers' Federation (IMF), nu onderdeel van IndustriAll Global Union, formuleerde het als volgt:

[IFA's are] a global instrument with the purpose of ensuring workers' rights in all of the target company's locations. [...] Through IFA's the ILO's Core Labour Standards can be guaranteed in all facilities of a transnational company, which is especially helpfull in transition and developing countries, where legislation is sometimes insufficient, poorly enforced or anti-worker.⁵⁰³

Op de tweede plaats verstevigen deze afspraken de sociale dialoog. Ook lokale vakbonden kunnen hiervan de vruchten plukken. Vaak zijn ze medeondertekenaars van de afspraak. De IFA vormt door deze verstevigde sociale dialoog een waardevol middel om tot een 'conflictvrije' situatie te geraken met stabiele verhoudingen tussen management en arbeid. Ten derde wordt door de IFA's de internationale solidariteit versterkt. En ten vierde weten de GUF's door de IFA's hun organisatie te versterken via uitbreiding van hun netwerken, waardoor de werknemersbelangen beter behartigd kunnen worden.

Voor multinationals spelen ook een aantal factoren een rol bij het afsluiten van een IFA.⁵⁰⁴ Als het merk van de onderneming zeer bekend is, is er een duidelijke relatie met de behoefte van de onderneming om de reputatie goed te houden. Verder is er een verband met de EU-richtlijn ten aanzien van de Europese ondernemingsraad. Dit is een behoorlijke stimulans geweest om tot supranationale afspraken te komen, die zelfs verder kunnen gaan dan Europa alleen. Ook de International Finance Corporation als onderdeel van de Wereldbank heeft een aanjagende functie gehad, doordat aan het verstrekken van leningen sociale voorwaarden werden verbonden die vastgelegd konden worden in een IFA.

Naast deze externe factoren zijn er de interne, gelegen in de behoefte aan stabiele management-arbeidverhoudingen en een positief corporate image. Tenslotte kunnen ook specifieke groeperingen uit de samenleving, zoals milieugroeperingen, de nodige druk uitoefenen. Er zijn derhalve ook voor multinationals goede argumenten te vinden die afsluiting van een IFA kunnen rechtvaardigen.

503 International Metalworkers' Federation (z.j.).

504 Blanpain & Marassi (2015), p. 34 e.v.

Maar er zijn ook contra-argumenten, die met name gelegen zijn in de juridische vragen die deze afspraken kunnen oproepen en die ondernemingen kunnen afschrikken. De IOE⁵⁰⁵ maakt zich in dit verband zorgen over het feit dat IFA's doorgaans verwijzen naar ILO-instrumenten, die eigenlijk bedoeld en geschreven zijn voor regeringen. Zij twijfelt derhalve aan de toegevoegde waarde en wijst op de onduidelijke juridische status, die in nationaal verband behoorlijke aansprakelijkheidsrisico's met zich mee kan brengen.

Boonstra is ten aanzien van IFA's positief, doch ook gematigd, omdat werknemers nauwelijks gebruik durven te maken van het private aansprakelijkheidsrecht, omdat intimidatie, repercussies en victimisatie op de loer liggen.⁵⁰⁶

6.3.3 Ontstaan van IFA's

Er zijn al in de jaren zestig van de vorige eeuw pogingen gedaan om tot wat we nu IFA's noemen te komen.⁵⁰⁷ Met name de International Trade Secretariats (ITS's), als voorlopers van de GUF's, in de metaalnijverheid, de chemie en de voeding werden geconfronteerd met de globalisering en wilden iets ondernemen. Charles Levinson – achtereenvolgens assistent General Secretary van de IMF (1956–1964) en General Secretary van ICEM (1964–1985) – was een sleutelfiguur bij deze pogingen. Hij wilde internationale cao-onderhandelingen op het niveau van grote multinationals.

Hij onderscheidde daarbij een drietal fases. Allereerst wilde hij de internationale solidariteit organiseren met een vakbond die betrokken was bij een lokaal conflict van een multinational. Ten tweede wilde hij vervolgens gelijktijdige onderhandelingen in verschillende onderdelen van een onderneming verspreid over meerdere landen. En in de derde fase wilde hij geïntegreerde onderhandelingen met het management van de multinational op basis van een gemeenschappelijk wensenpakket afkomstig van de verschillende nationale vakbonden.

De ITS's moedigden ook de oprichting van 'world councils' aan teneinde de vakbondsactiviteiten te coördineren en ten behoeve van de informatieuitwisseling. De gedachte ontstond al in de jaren vijftig van de vorige eeuw, maar de eerste 'world councils' ontstonden eind jaren zestig: één bij Ford, één bij GM, één gemeenschappelijk bij zowel Chrysler-Simca-Rootes als Volkswagen-Daimler-Benz. Uiteindelijk ontstonden er zestig councils, maar hun kracht en invloed bleef beperkt, mede door de gebrekkige coördinatie vanuit de vakbeweging.

De derde fase van Levinson, die van geïntegreerde onderhandelingen, kwam er dan ook niet. De eerste fase, die van de organisatie van solidariteit bij een lokaal

505 IOE (2005), p. 11.

506 Boonstra (2014), p. 7.

507 Telljohann (2009b), p. 15 e.v. Zie ook: Gallin (2008), p. 15 en Da Costa & Rehfeldt (2011).

conflict, was al moeilijk genoeg. Voor fase twee, die van de gelijktijdige onderhandelingen wordt door Levinson verwezen naar vier voorbeelden, waarvan drie Franse, te weten Saint-Gobin, Michelin, Rhône-Poulenc met daarnaast Royal Dutch Shell.

Er zijn diverse redenen aan te geven waarom de strategie van Levinson mislukte. Allereerst waren de multinationals weigerachtig en zij erkenden ook de ITS's niet als onderhandelingspartners. Ook zat de economie niet mee, waardoor de vakbonden defensiever werden, geen solidariteit konden opbrengen en ook maar moeilijk tot een internationale aanpak konden komen.

Uiteindelijk veranderde deze opstelling door de europeanisering van de arbeidsverhoudingen, met name door de acceptatie en invoering van de Europese richtlijnen aanzien van de Europese ondernemingsraden. Hieraan vooraf ging de discussie over de ontwerp-richtlijn van Vredeling in 1980, die de medezeggenschap bij multinationals wilde regelen in geval van algehele of gedeeltelijke sluiting van een onderdeel van zo'n bedrijf. Ook al kwamen er nog aanpassingen op dit ontwerp, de werkgevers bleven tegen, gesteund door de Britse regering van Margaret Thatcher.

Uiteindelijk kwam er in 1994 toch een voor de Europese Raad acceptabele richtlijn, mede door wijziging van het besluitvormingsproces in Europa (besluitvorming via gekwalificeerde meerderheid, ingevoerd bij het Verdrag van Maastricht).

Om de wetgeving van de Europese ondernemingsraad te bevorderen verzocht de European Metalworkers' Federation (EMF) diverse multinationals om te komen tot permanente comités van informatie en advies. En dit lukte in 1985 met de Franse multinational Thomson Grand Public.

Een tweede overeenkomst op internationaal niveau werd afgesloten in 1986, tussen het Franse Danone en de IUF, de GUF in de Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association. En deze overeenkomst effende de weg naar het tekenen in 1988 van wat in de geschiedenis wordt gezien als de eerste IFA.

Als 'common viewpoint' wordt door BSN (Danone) en IUF het volgende geformuleerd:⁵⁰⁸

1. A policy for training for skills in order to anticipate the consequences of the introduction of new technologies or industrial restructuring. To achieve this objective, the social partners will seek to integrate this aspect into present and future plans for training.
2. A policy to achieve the same level and the same quality of information, both in the economic and the social fields in all locations of BSN-subsidaries. To achieve this objective, the social partners concerned, will seek both through national legislation as well as collective agreement, to reduce the differences

508 Gallin (2008), p. 26

observed in terms of the information between one country and another or between one location and another.

3. A development of conditions to assure real quality between men and women at work developing jobs and work processes have led to distortions between the situation of men and women; the social partners will therefore evaluate location by location, the nature of the different initiatives to be adopted to improve the situation.
4. The implementation of trade union rights as defined in ILO Conventions 87, 98 and 135. The social partners concerned will identify where progress can be made in improving trade union right and access to trade union education.

Er zijn inmiddels 115 IFA's met GUF's afgesloten. IndustrialL (43) is hierbij marktleider met UNI als goede tweede (38). IUF, BWI, PSI en IFJ hebben er respectievelijk 7, 22, 3 en 2. Voor een overzicht van al deze IFA's zij verwezen naar bijgaande inventarisatie.

Tabel 6.7 Overzicht van IFA's⁵⁰⁹

	<i>Company</i>	<i>Employees</i>	<i>Country</i>	<i>Sector</i>	<i>GUF</i>	<i>Year</i>
1	Danone	104.600	France	Food	IUF	08/1988
2	Accor	160.000	France	Hotels	IUF	06/1995
3	IKEA	139.000	Sweden	Furniture	BWI	05/1998 (2001 IWAY)
4	Statoil	23.000	Norway	Oil Industry	ICEM	07/1998
5	Faber-Castell	6.500	Germany	Office Material	BWI	03/2000
6	Hochtief	80.900	Germany	Construction	BWI	03/2000
7	Freudenberg	33.300	Germany	Chemical Industry	ICEM	06/2000
8	Skanska	57.100	Sweden	Construction	BWI	02/2001
9	Telefónica	120.000	Spain	Telecommunication	UNI	04/2001 (03/2011)
10	Carrefour	365.000	France	Retail	UNI	05/2001
11	Chiquita	20.000	USA	Agriculture	IUF	06/2001
12	OTE Telekom	27.000	Greece	Telecommunication	UNI	06/2001
13	Indesit (Merloni)	16.000	Italy	Domestic Appliances	IMF	12/2001
14	Endesa	22.900	Spain	Energy	ICEM	01/2002
15	Ballast Nedam	3.100	Netherlands	Construction	BWI	03/2002
16	Fonterra	16.000	New Zealand	Dairy Products	IUF	04/2002
17	Volkswagen	572.800	Germany	Automobile	IMF	06/2002 +Charter TAW 11/2012
18	Norske Skog	3.000	Norway	Paper	ICEM	06/2002 (12/2013)

509 Dank zij verschuldigd aan Gijs van Wezenbeek die in overleg met auteur op basis van verschillende bronnen bij GUF's en Europese Commissie een bestand heeft aangelegd van IFA's, op basis van welk materiaal de verschillende analyses zijn gemaakt.

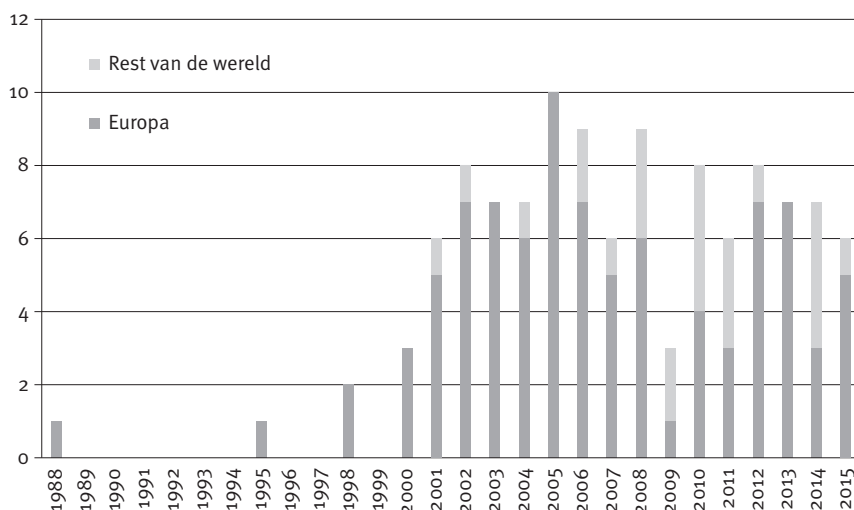
	<i>Company</i>	<i>Employees</i>	<i>Country</i>	<i>Sector</i>	<i>GUF</i>	<i>Year</i>
19	Daimler	275.000	Germany	Automobile	IMF	09/2002
20	AngloGold	66.500	South Africa	Mining	ICEM	09/2002 (05/2009)
21	Eni	82.200	Italy	Energy	ICEM	12/2002
22	Leoni	62.000	Germany	Cables/Automotive	IMF	04/2003
23	GEA	18.000	Germany	Engineering	IMF	04/2003
24	ISS	533.500	Denmark	Cleaning/Maintenance	UNI	05/2003 (06/2008)
25	RAG (Evonik)	33.000	Germany	Mining	ICEM	08/2003
26	Rheinmetall	9.200	Germany	Metal/Automotive	IMF	10/2003
27	SKF	44.000	Sweden	Ball-bearing/Seals	IMF	11/2003
28	Prym	3.500	Germany	Metal Manufacturing	IMF	11/2003
29	H&M	116.000	Sweden	Retail	UNI	01/2004
30	Bosch	281.000	Germany	Engineering	IMF	03/2004
31	SCA	36.000	Sweden	Paper	ICEM	04/2004
32	Club Méditerranée	20.000	France	Hotels/Leisure	IUF	04/2004
33	Lukoil	150.000	Russia	Energy/Oil	ICEM	05/2004
34	Renault	121.000	France	Automobile	IMF	10/2004 (07/2013)
35	Impregilo	34.400	Italy	Construction	BWI	11/2004
36	Röchling	7.500	Germany	Automotive industry/plastics	IMF	11/2005
37	Electricité de France	160.000	France	Energy	ICEM + PSI	01/2005 (01/2009)
38	Rhodia	14.000	France	Chemical Industry	ICEM	01/2005 (03/2008)
39	Veidekke	6.300	Norway	Construction	BWI	03/2005
40	Falck	32.000	Denmark	Healthcare, Assistance, Safety Services and Emergency	UNI	03/2005
41	BMW	110.000	Germany	Automobile	IMF	04/2005
42	EADS	143.300	Netherlands	Aviation	IMF	07/2005
43	Schwan-Stabilo	4.390	Germany	Writing Material	BWI	09/2005
44	Lafarge	64.000	France	Construction Material	BWI + ICEM	09/2005
45	Arcelor	232.500	Luxembourg	Steel	IMF	09/2005 (06/2008)
46	Portugal Telekom	13.000	Portugal	Telecommunication	UNI	01/2006
47	PSA Peugeot Citroën	207.000	France	Automobile	IMF	03/2006 (05/2010)
48	Securitas	310.000	Sweden	Security Services	UNI	03/2006
49	Royal BAM Group	23.000	Netherlands	Construction	BWI	04/2006
50	Nampak	1.300	South Africa	Packaging	UNI	05/2006
51	Euradius	Failliet	Netherlands	Printing	UNI	08/2006
52	Staedtler	2.000	Germany	Writing Material	BWI	11/2006
53	NAG	40.000	Australia	Banking	UNI	12/2006
54	France Télécom (Orange)	161.000	France	Telecommunication	UNI	12/2006
55	VolkerWessels	14.500	Netherlands	Construction	BWI	01/2007
56	Brunel	11.000	Netherlands	Recruitment	IMF	04/2007

	<i>Company</i>	<i>Employees</i>	<i>Country</i>	<i>Sector</i>	<i>GUF</i>	<i>Year</i>
57	Quebecor (Quad Graphics)	43.000	Canada	Printing	UNI	05/2007
58	WAZ	16.000	Germany	Media	IFJ	07/2007
59	Umicore	14.300	Belgium	Metal/Chemicals	ICEM + IMF	09/2007
60	Inditex	128.000	Spain	Textiles/Clothing	ITGLWF + UNI	10/2007 (10/2009) (05/2012)
61	Vallourec	24.000	France	Steel architecture/ Automotive	IMF	04/2008
62	Italcementi	18.300	Italy	Building	BWI	06/2008
63	Danske Bank	21.500	Denmark	Banking	UNI	09/2008
64	ICOMON	80.000	Brazil	Telecommunication	UNI	10/2008
65	Ability	150.000	Brazil	Telecommunication	UNI	10/2008
66	Aker	28.000	Norway	Offshore Fishing, Constructing and Engineering	IMF	10/2008
67	Takashimaya	???	Japan	Retail	UNI	11/2008
68	CIETT (Randstad, USG, Olympia, Manpower, Kelly, Adecco)	???	Belgium	Temporary Work	UNI	11/2008
69	G4S	618.000	United Kingdom	Cleaning/Mainte- nance	UNI	12/2008
70	Elanders	8.300	Sweden	Printing	UNI	01/2009
71	Wilkhahn	600	Germany	Furniture	BWI	02/2009
72	Telecomunicações Ltda	25.000	Brazil	Telecommunication	UNI	03/2009
73	Shoprite	100	South Africa	Retail industry	UNI	02/2010
74	Media Prima Malaysia	1.920	Malaysia	Media	UNI	03/2010
75	Antara	66.400	Indonesia	Agriculture	UNI	03/2010
76	Norsk Hydro	22.000	Norway	Energy	IFM + ICEM	03/2010
77	Telkom Indonesia	25.600	Indonesia	Telecommunication	UNI	09/2010
78	Electrolux	55.000	Sweden	Metal	IMF	10/2010
79	Pfleiderer	5.300	Germany	Building Materials	BWI	10/2010
80	GDF Suez	147.400	France	Energy	BWI + ICEM + PSI	11/2010
81	Banco Do Brasil	111.500	Brazil	Banking	UNI	06/2011
82	Mann-Hummel	15.200	Germany	Automobiles	IMF	06/2011
83	ZF	72.600	Germany	Engineering	IMF	10/2011
84	Petrobras	86.100	Brazil	Oil	ICEM	11/2011
85	Mizuno	5.400	Japan	Textile	ITGLWF	11/2011
86	Sodexo	420.000	France	Food and Facility Management	IUF	12/2011
87	FCC Building	63.000	Spain	Building and Deve- loping	BWI	02/2012
88	MAN SE	53.500	Germany	Automobile	IMF	03/2012
89	Ford	224.000	United States	Automobile	IMF	04/2012
90	Ferrovial	70.000	Spain	Constructing and Infrastructure	BWI	06/2012

	<i>Company</i>	<i>Employees</i>	<i>Country</i>	<i>Sector</i>	<i>GUF</i>	<i>Year</i>
91	Saab	14.000	Sweden	Automobile	IMF	06/2012
92	Siemens	343.000	Germany	Engineering	IndustriAll	07/2012
93	OHL	22.000	Spain	Building and Engineering	BWI	09/2012
94	Eurosport (groupe tf 1)	4.000	France	Media	UNI	12/2012
95	Telenor	4.200	Norway	Telecom	UNI	01/2013
96	Codere	13.800	Spain		UNI	03/2013
97	ENEL	71.000	Italy	Energy	IndustriAll + PSI	06/2013
98	Melia	38.000	Spain	Hotels	IUF	12/2013
99	Solvay	29.400	Belgium	Chemical and Plastics	IndustriAll	12/2013
100	Loomis	20.000	Sweden	Banking Management	UNI	12/2013
101	Metro		Germany	Distribution	UNI	12/2013 (9/1999)
102	ITAU Unibanco SA Brazil	96.000	Brazil	Banking	UNI	03/2014
103	Dragados (Grupo ACS)	130.000	Spain	Construction	BWI	10/2014
104	Acciona	34.000	Spain	Construction	BWI	10/2014
105	Sacyr (Grupo SYV)	21.000	Spain	Construction	BWI	10/2014
106	AEON	360.000	Japan	Retail	UNI	10/2014
107	Felaban		Brazil	Banking	UNI	06/2014
108	Indosat		Indonesia	Telecommunicatie	UNI	09/2014
109	Total		France	Energy	IndustriAll	1/2015
110	Gamesa		Spain	Engineering	IndustriAll	2/2015
111	Thyssen Krupp		Germany	Metal Manufacturing	IndustriAll	3/2015
112	Soci�te Général		France	Banking	UNI	6/2015
113	ABNAMRO		Netherlands	Banking	UNI	9/2015
114	Hennis & Mauritz		Sweden	Retail	UNI	11/2015
115	Media Network		Qatar	Media	IFJ	12/2015

6.3.4 IFA's in de tijd

Na het Danone-contract werd het enige tijd rustig. Pas in 1995 ontstond er weer een mondiale afspraak, tussen Accor en IUF. Na de eeuwwisseling liep het aantal IFA's gestaag op en bereikte een hoogtepunt met tien afgesloten IFA's in 2005. Tot die tijd waren het voornamelijk multinationals van Europese huize die een IFA afsloten. Vanaf 2006 neemt het belang van niet-Europese multinationals behoorlijk toe. Van alle sedertdien afgesloten IFA's komt een derde niet uit Europa. In 2010 was de verhouding Europa/niet-Europa fifty-fifty en in 2011 vormde niet-Europa zelfs de meerderheid. Het jaar 2010 leverde een record van 10 IFA's op, maar dat jaarlijkse aantal is sindsdien tanende. Toch is er de afgelopen drie jaar sprake geweest van een gemiddelde van 7   8. De vraag is of deze trend zich zal doorzetten.

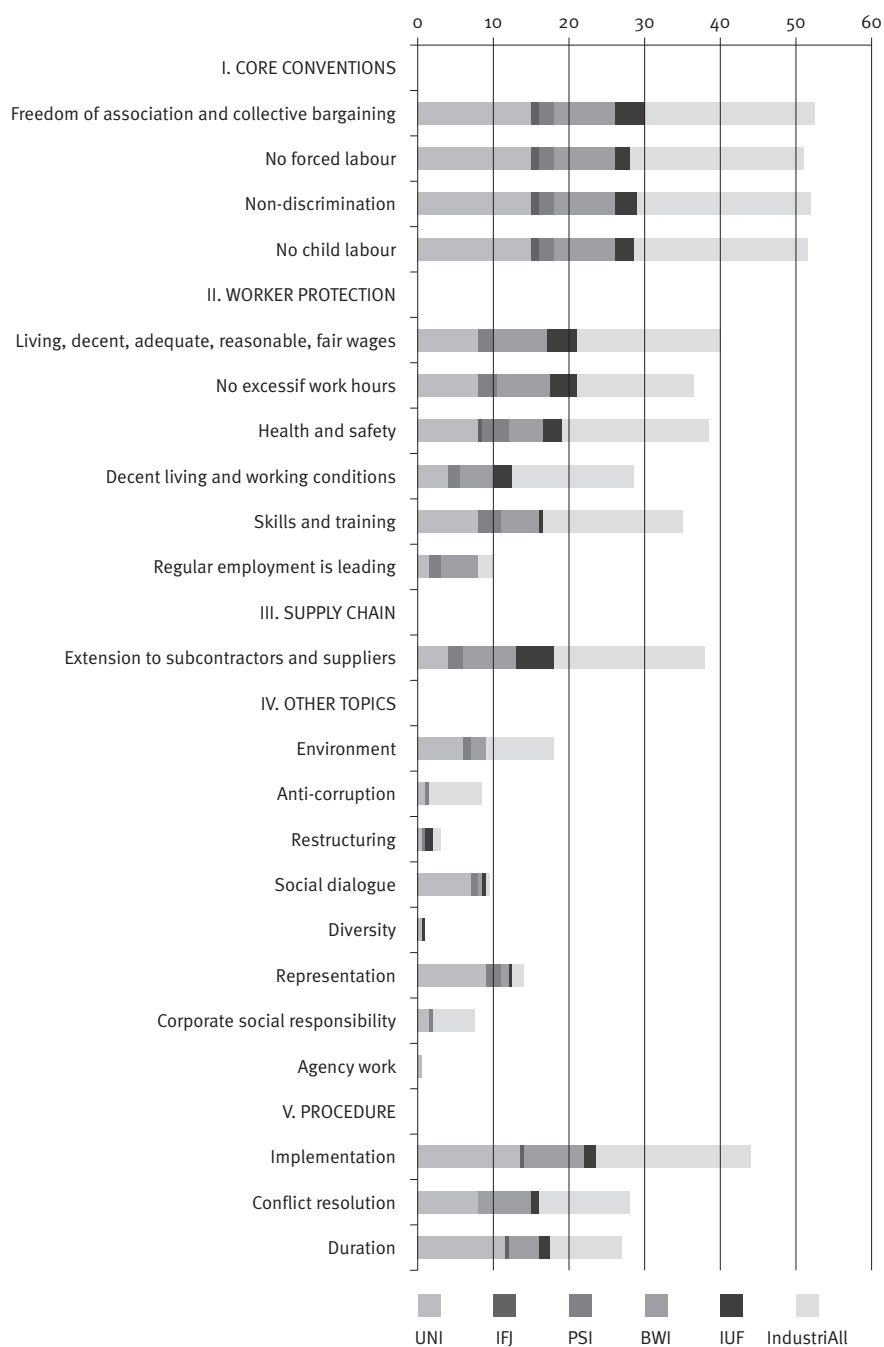


Figuur 6.4 IFA's in de tijd

Met dank aan Gijs van Wezenbeek.

Bij nadere analyse van de inhoud van de IFA's blijkt dat het in feite gaat om verankering van de coreconventies van de ILO inzake vrijheid van organiseren en collectief onderhandelen, non-discriminatie en kinderarbeid. In nagenoeg alle IFA's wordt dit bewerkstelligd. Veel aandacht gaat ook uit naar werknemersbescherming. Geregeld wordt dat de lonen 'living, decent, adequate, reasonable en fair' moeten zijn. Ook moeten de werktijden redelijk zijn. De voorschriften inzake gezondheid en veiligheid moeten in acht genomen worden. Er moeten ook fatsoenlijke leef- en werkomstandigheden gecreëerd worden. Opleiding en training krijgen eveneens de nodige aandacht. In een aantal IFA's wordt bepaald dat de vaste arbeidsrelatie uitgangspunt is voor het (arbeidsvoorwaarden)beleid.

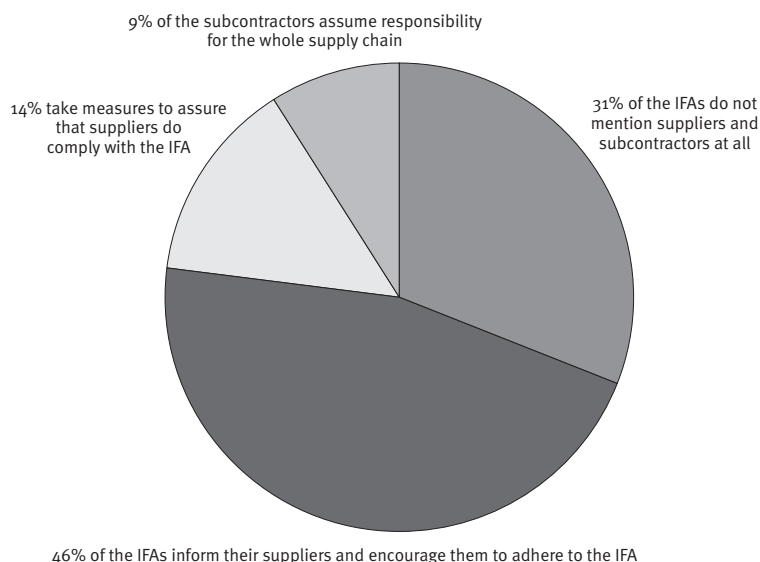
Belangrijk zijn ook de bepalingen inzake de zogenaamde 'supply chain', waarbij de regels van de IFA's ook worden uitgebreid tot de toeleveranciers en subcontractors. De wijze waarop dit plaatsvindt, varieert van informatieverstrekking en aanmoediging tot het opleggen van een verplichting op straffe van het verbreken van de commerciële relatie, als door de toeleverancier niet wordt gehandeld naar de IFA-bepalingen.



Figuur 6.5 IFA's, inhoud

Met dank aan Gijs van Wezenbeek.

Uit onderzoek van Eurofound⁵¹⁰ bleek dat op basis van de geraadpleegde IFA's bijna de helft van de ondernemingen de verplichting op zich neemt om de toeleveranciers te informeren; een kwart gaat verdergaande verplichtingen aan, in de zin dat ze beloven maatregelen te nemen (14%) dan wel verantwoordelijkheid willen dragen voor de gehele supply chain (9%). Bijna een derde in dit onderzoek noemde de 'suppliers and subcontractors' in het geheel niet.



Figuur 6.6 Inclusion of suppliers and subcontractors in the scope of application

Bron: Telljohann e.a. (2009b), p. 32.

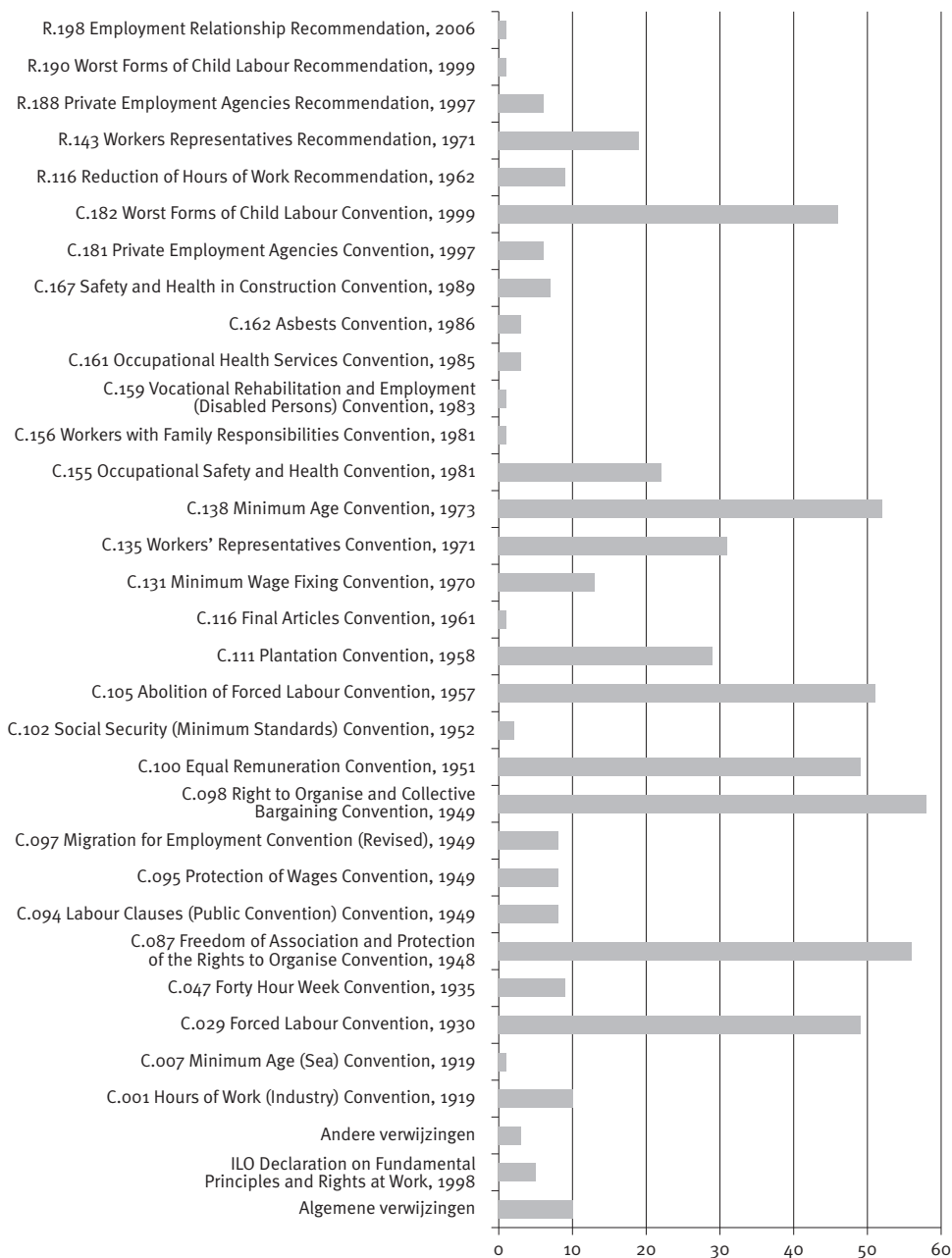
Bij de eerder genoemde analyse bleek dat er ook speciale onderwerpen in de IFA aan de orde kunnen komen zoals het milieu, anti-corruptie, herstructurering, sociale dialoog, maatschappelijk verantwoord ondernemen en ook wel uitzendwerk.

In veel IFA's wordt de implementatie verder uitgewerkt. Vaak wordt dit overgelaten aan bipartiet samengestelde commissies, die periodiek bij elkaar komen en de gang van zaken met elkaar bespreken in het licht van de IFA. Ook wordt in veel IFA's vastgelegd hoe om te gaan bij verschil van mening over bepaalde zaken. Ook de duur van de afspraken komt aan de orde. Het gaat vaak om stilzwijgende verlenging, tenzij een van de partijen eerder opzegt.

Uit een eerdere analyse op basis van 80 IFA's⁵¹¹ werd duidelijk dat veel IFA's niet alleen refereren aan de ILO-coreconventies, maar ook verwijzen naar talloze andere ILO-instrumenten.

⁵¹⁰ Telljohann e.a. (2009b), p. 32.

⁵¹¹ Papadakis (2011), p. 249 e.v.



Figuur 6.7 IFA-verwijzingen naar ILO-instrumenten

Met dank aan Gijs van Wezenbeek., naar Papadakis (2011).

6.3.5 Hoe bindend zijn IFA's?

Blanpain en Marassi⁵¹² zijn van mening dat IFA's (en ook EFA's, European Framework Agreements) doorgaans niet aangemerkt kunnen worden als een collectieve arbeidsovereenkomst in nationale zin. Ook al kunnen er nationale bonden bij betrokken zijn als medeondertekenaar, dan betekent dat nog niet vanzelf dat zo'n overeenkomst op nationaal niveau geldig is. Het gaat volgens Blanpain duidelijk om soft law: het is niet via de rechter afdwingbaar. Dit neemt niet weg dat de overeenkomsten via hun implementatie leiden tot periodieke overlegsituaties. Alhoewel niet juridisch bindend kunnen ze wel degelijk praktische gevolgen hebben.

Blanpain en Marassi zien alleen een juridisch effect als de afspraak wordt vormgegeven als een nationale cao. Als voorbeelden geven zij implementatiebepalingen in de IFA's van Arcelor Mittal (2008), Danone (2007) en EDF (2005–2009), die verwijzen naar lokale praktijken en wetgeving. Ook zien zij een juridisch effect als de partijen zich daaraan verbinden. Als sprekend voorbeeld halen zij de IFA van Arcelor Mittal aan, waarin ten aanzien van de daarin opgenomen CSR-afspraken verwezen wordt naar de rechter in Luxemburg.

Van Wezenbeek⁵¹³ stelt dat multinationals in het algemeen juridisch geen verantwoordelijkheid willen dragen voor een IFA. Alhoewel vaak 'agreement' genoemd, kan er niet sprake zijn van een echt 'contract'. Sommige IFA's sluiten ook expliciet derdenwerking uit, waardoor dus ook hun medewerkers er geen enkele recht aan kunnen ontlenen.

Daarentegen ademen de IFA's getekend door de werknemers- en management-vertegenwoordigers toch iets uit van een 'agreement' met rechten en verplichtingen. Driekwart van de IFA's hanteert zelfs de term 'agreement'. Dit veronderstelt toch een vorm van gebondenheid. Dit geldt met name voor de geschillenregelingen die opgenomen zijn in de IFA's. Ook blijkt dat derdenwerking maar in weinig gevallen wordt uitgesloten.

Van Wezenbeek stelt verder dat 'since even an unilateral initiative such as a code of conduct, potentially creates a sort of contract, a signed commitment like an IFA, between two authoritative parties, can indeed have a binding effect for the signatories'. Uiteindelijk ziet hij een IFA als soft law met mogelijk bindende (morele) effecten.

De IMF, de International Metalworker's Federation,⁵¹⁴ wijst op moeilijkheden die zich bij de naleving kunnen voordoen bij gebrek aan een 'global industrial relations regulatory framework'.

⁵¹² Blanpain & Marassi, (2015), p. 189 e.v.

⁵¹³ Van Wezenbeek (2009), p. 81 e.v.

⁵¹⁴ IMF (2006), p. 13

Zij stellen dat de implementatie arbeidsintensief is en niet altijd kan rekenen op de steun van de ondernemingen. Het biedt wel de mogelijkheid tot organisatie en netwerkuitbreiding. Sprekend in dit verband is de conclusie bij een analyse van de IFA-effecten in Brazilië en de Verenigde Staten, dat:

... we could show, while Kansas is still very much a reality, it is not altogether immune to the impact of globalization. Indeed the existence of a global policy tool such as an IFA, made use of proactively by informed actors at the local level, can have a dynamic and constructive influence on labour relations across a variety of instrumental and legal settings.⁵¹⁵

Interessant in dit verband is ook de Unilever-case, waarbij de IUF zelfs zonder IFA in staat bleek om via een zogenaamde 'corporate campaign' tegen de 'casualisation' (het omzetten van vaste banen in tijdelijke) van het werk en met behulp van een klacht van het NCP (Nationaal Contactpunt van de OECD) van het Verenigd Koninkrijk erkenning kreeg voor haar mondiale rol en gedaan kreeg dat er vaste banen kwamen bij een onderdeel in Pakistan.⁵¹⁶

Al met al zijn IFA's een nieuwe vorm van sociale dialoog, die toegevoegd kan worden aan de gereedschapskist van het management van onze arbeidsverhoudingen. Het gaat om geringe aantallen (slechts 108) met een gering bereik qua werknemers. Maar het betreft een positief signaal, het schept:

... an additional channel for the communication, implementation and monitoring of social human rights whilst at the same time helping to get preconditions for their impacts by promoting the international networking of trade unions and the transnationalisation of labour relations at the corporate level.⁵¹⁷

6.4 IFA's en uitzendarbeid

6.4.1 'De Uitzend-IFA'

Er bestaat een IFA die zich specifiek richt op uitzendarbeid. Deze IFA werd afgesloten door UNI Global Union en de zogenaamde Corporate Members van CIETT, te

⁵¹⁵ Fichter & Helfen (2011), p. 110.

⁵¹⁶ Croucher & Cotton (2011), p. 69 e.v.

⁵¹⁷ Platzer & Rüb (2014), p. 17

weten Adecco, Kelly Services, Manpower Group, Olympic Flexgroup, Randstad en USG People.⁵¹⁸

Het gaat hier om een zogenaamde ‘Memorandum of Understanding’. De partijen erkennen dat Conventie 181 en Aanbeveling 188 een regelgevend kader bieden voor uitzendwerk; ze erkennen de coreconventies die *decent* uitzendwerk waarborgen en ze geven aan dat uitzendarbeid bijdraagt aan het beter functioneren van de arbeidsmarkt en voorziet in specifieke behoeften van zowel ondernemingen en werkzoekenden, en in die zin dus andere vormen van werk completeert. Erkend wordt ook dat er nog nadere onderwerpen bediscussieerd zullen moeten worden.

De partners erkennen verder dat uitzendarbeid helpt:

- de fluctuaties in de arbeidsmarkt te overbruggen;
- tot actief arbeidsmarktbeleid te komen door werkzoekenden te ondersteunen bij de intrede op de arbeidsmarkt, moeilijk plaatsbaren te faciliteren en meer werk aan meer mensen te bieden;
- ondersteuning te bieden bij transities op de arbeidsmarkt aan studenten en jongeren (bezorgen van een eerste baan en opdoen van werkervaring);
- door training en opleiding te organiseren tussen het werk door;
- door het bevorderen van omzetting van uitzendwerk in overeenkomsten van bepaalde en onbepaalde tijd;
- door de balans privé en werk te verbeteren via het mogelijk maken van parttime werken en flexibele werktijden;
- door ‘undeclared’ werk te bestrijden.

Gepleit wordt voor een toereikend regelgevend kader dat:

- garandeert dat uitzendarbeid niet ten koste gaat van werknemersrechten;
- de rol van het uitzendbureau als werkgever verduidelijkt;
- een toereikend beschermend kader met *decent* arbeidsvoorwaarden biedt voor uitzendkrachten, en goede voorwaarden voor uitzendbureaus, op een goed functionerende arbeidsmarkt;
- waarborgt dat de regels rond inschakeling van uitzendarbeid proportioneel, niet-discriminatoire en objectief van karakter zijn en mogelijk misbruik voorkomen, zoals bij het ondergraven van arbeidsvoorwaarden het geval kan zijn;
- kwaliteit bevordert in de uitzendsector en oneerlijke concurrentie van frauduleuze uitzendbureaus en opdrachtgevers tegengaat, evenals misbruik en illegale praktijken, en optreedt tegen ‘human trafficking’.

518 Memorandum of Understanding between Adecco, Kelly Services, Manpower Group, Olympic Flexgroup, Randstad and USG People, CIETT corporate members, and Uni Global on temporary agency work. www.ciett.org.

Een regelgevend kader moet volgens de partners bij dit memorandum het volgende inhouden en bevorderen:

- de principes zoals gewaarborgd door Conventie 181 en Aanbeveling 188, met een nadruk op de ‘no fee to workers’-regel;
- een billijke behandeling van uitzendkrachten ten aanzien van hun basisarbeidsvoorwaarden, gebaseerd op het principe van non-discriminatie (bijvoorbeeld billijke, objectieve en duidelijke principes voor de vaststelling van lonen en arbeidsvoorwaarden overeenkomstig nationale wetgeving en praktijk);
- respect voor de vrijheid van vereniging en collectief onderhandelen zoals gewaarborgd in ILO-conventies 87 en 98;
- sociale dialoog op nationaal, sectoraal of ondernemingsniveau, met collectieve onderhandelingen als passend middel;
- verbod op het breken van stakingen, mits nationale wetgeving en praktijken zich hier niet tegen verzetten;
- aandacht voor duidelijkheid van het arbeidsvoorwaardenpakket (salaris, sociale zekerheid, pensioen, training).

De partners willen gezamenlijk komen tot een actiepakket met als speerpunt op nationaal niveau:

- het identificeren en wegnemen van belemmeringen voor het goed functioneren van uitzendbureaus en zo mogelijk samenwerken met regeringen om deze belemmeringen teniet te doen;
- herziening van vergunning- en inspectiesystemen en waar relevant, de introductie hiervan in samenwerking met de regering (met mogelijke financiële garantstellingen), hetgeen bijdraagt aan goede voorwaarden, mits proportioneel, niet discriminatoir en objectief en niet gericht op het belemmeren van de ontwikkeling van uitzendbureaus;
- samenwerking met de nationale regeringen om toereikende en voortdurende sociale zekerheid voor uitzendkrachten te bieden met vervangende uitkeringen bij werkloosheid;
- bevordering van sociale dialoog als middel om de arbeidsvoorwaarden van uitzendkrachten en de voorwaarden van inschakeling van uitzendkrachten nader vorm te geven.

Op mondiaal niveau:

- samenwerking met de ILO om de ratificatie van Conventie 181 en Aanbeveling 188 te bevorderen;
- samenwerking met de ILO om de internationale instrumenten te bevorderen die ‘human trafficking’ tegengaan;

- voortdurend onderzoek te verrichten en verkenningen te doen naar opvattingen en voorwaarden zowel in het belang van werkenden als werkgevers (werkschepende rol, precarious werk etc.);
- bevordering van een mondiaal platform voor sociale dialoog.

De partners nemen op zich om dit memorandum via hun eigen kanalen verder bekend te maken. UNI en de Corporate Members spreken af om elkaar tweemaal per jaar te ontmoeten.

Het Memorandum is niet onweersproken gebleven. Met name van de kant van de andere GUF's is er veel kritiek gekomen. En dit heeft ook geleid tot de patstelling zoals beschreven in paragraaf 3.3, onder '2011 Global Dialogue Forum'.

Cotton⁵¹⁹ geeft aan dat een dergelijk memorandum nooit met alleen een GUF afgesproken had mogen worden. Uitzendwerk beperkt zich niet tot het werkgebied van één GUF en deze kan zich derhalve niet als vertegenwoordiger van alle opwerpen. Zij bepleit een vorm van *transnational private labour regulation* en geeft een drietal mogelijke uitwerkingen:

- de weg via een IFA met meerdere of alle GUF's;
- naar het model in de maritieme sector: een echte cao met een certificerings- en inspectiesysteem;
- een sociale dialoog tussen CIETT en de zogenaamde Council of Global Unions (het samenwerkingsverband van de GUF's).

Naast het Memorandum heeft CIETT ook een Code of Conduct⁵²⁰. Deze gedragsregels vragen respect voor wet- en regelgeving, voor ethisch en professioneel handelen, voor het 'no fee to worker'-principe, voor transparantie in de voorwaarden die worden gehanteerd, voor gezondheid en veiligheid, non-discriminatie, werknemersrechten, vertrouwelijkheid, kwaliteit van dienstverlening en eerlijke concurrentieverhoudingen, en (nieuw) klachtenbehandeling.

Bij dit laatste is het de bedoeling dat een zogenaamde Quality Standard and Compliance Officer (een bestuurslid van CIETT dat de kwaliteit en naleving van de regels bewaakt) een coördinerende rol gaat spelen bij schendingen van de Code of Conduct.

Naast de veelomvattende IFA met de Corporate Members van CIETT bestaat er ook een IFA afgesloten tussen de International Metalworkers Federation (IMF, inmiddels IndustriAll) en Brunel. Brunel verbindt zich daarin aan de fundamentele

⁵¹⁹ Cotton (2015).

⁵²⁰ CIETT Code of Conduct, www.ciett.org.

mensenrechten. In de 'agreement' komen de coreconventies aan de orde, evenals anti-corruptiebepalingen. Brunel geeft verder aandacht aan training, beloning, werktijden, en veiligheid en gezondheid. Ten aanzien van beloning stelt Brunel dat ze 'is committed to ensuring that remuneration is better than, or at least equal to the conditions set forth in the national legislation or collective bargaining agreements'.

6.4.2 IFA's en uitzendarbeid

Wordt er in andere IFA's nog aandacht besteed aan uitzendarbeid, dan wel komen er elementen in aan de orde die uitzendarbeid zoals geregeld in Conventie 181 raken? Vastgesteld kan worden dat de IFA's ruimschoots aandacht geven aan de coreconventies inzake vrijheid van vereniging en onderhandelen, dwangarbeid, kinderarbeid en non-discriminatie. Daarin vindt dus een duidelijke overlap plaats met Conventie 181. Ook kennen vele IFA's bepalingen op het gebied van lonen, werktijden en veiligheid en gezondheid, waarbij dus ook van overlapping sprake is. Maar verder gaan de IFA's niet.

Dit wil echter niet zeggen dat de IFA's geen relevantie hebben voor uitzendarbeid. Door de supply-chainbepalingen kunnen deze IFA's wel duidelijk invloed hebben op het opereren van uitzendbureaus. Ook blijken IFA's arbeidsmarktbepalingen te hebben die relevantie hebben voor uitzendarbeid.

6.4.3 Supply chain

Zoals we zagen kennen nagenoeg alle IFA's bepalingen die de toeleveranciers en (onder)aannemers van deze multinationals aanmoedigen om te voldoen aan alle bepalingen van de IFA. De IFA's kennen zoals we zagen verschillende varianten. Zo lezen we voor de automobielsector:

(Company) supports and encourages its suppliers to introduce and implement equivalent principles in their own companies. (Company) expects its suppliers to incorporate these principles in their own business policies as a basis for relations with (Company).

In de Statoil IFA lezen we:

This agreement covers all activities where Statoil has direct control. Where Statoil does not have direct control, it will exercise its best efforts in order to secure compliance with the standards in this agreement. Statoil will notify its subcontractors and licensees of this agreement and encourage compliance with the standards.

De Ballast Nedam IFA stelt:

Ballast Nedam acknowledges that it not only bears responsibility for the conditions under which its own employees work, but also shares responsibility for the conditions under which the employees of its contractual partners do their work.

Ballast Nedam therefore requires that its contractual partners shall support this agreement and shall also ensure that it is adhered to by any of their contractual partners who are in any way active in connection with the business activities of Ballast Nedam.

De Staedler IFA vermeldt:

The respect of employees' rights is an integral part of Staedler's continuing development, and Staedler will therefore aim to collaborate only with those contract partners, subcontractors and suppliers who recognise and also implement the criteria mentioned in the agreement. In this respect, Staedler will inform its contract partners about the agreement it has entered into. When entering into contracts with suppliers, Staedler will take up the appropriate clauses in the contract and will require suppliers to fill in a questionnaire regarding their own compliance with the clauses to the agreement.

Telefonica stelt in haar IFA:

As Telefonica considers respect for workers' rights mentioned in this agreement as an element of progress in industrial relations, the company will tell the companies that would like to provide contracts and services of the need to adhere to these principles.

Alle IFA's vragen dus, de een meer verplichtend dan de ander, aan de toeleveranciers en (onder)aannemers om zich aan te sluiten bij de IFA. Ook uitzendbureaus hebben met deze bepalingen te maken. De vraag is wel hoe deze afspraak in de praktijk uitwerkt. Welke sancties kunnen gehanteerd worden? Het beëindigen van de relatie met de toeleverancier/contractor is wel een uiterst middel dat gehanteerd kan worden en zal ook continuïteitsvragen oproepen. Maar er kan wel druk uitgeoefend worden.

Ook de rol van de betrokken vakbeweging kan van invloed zijn. In de Unilever-case⁵²¹ hiervoor zagen we dat vakbonden, met hun 'corporate campaign', wel degelijk resultaten kunnen boeken. Vakbonden zijn steeds in staat succesvolle strategieën te ontwikkelen.⁵²²

521 Croucher & Cotton (2011), p. 65.

522 IndustriAll (2014). Zie ook Ebisui (2012).

Opmerkelijk is dat het erop lijkt dat bij de supply-chainbepalingen volledig wordt voorbijgegaan aan de rechten die derden ook kunnen hebben. Uitzendbureaus als dienstverlenende derde partij zijn ook werkgevers en hebben als zodanig vrije onderhandelingsrechten zoals voortvloeiend uit de ILO-conventies 87 en 98. Conventie 181 kent in artikel 12 de oplossing dat regeringen bij uitzendarbeid de verantwoordelijkheden verdelen. Maar de vraag doet zich voor hoe zonder toepassing van deze bepaling de 'conflicting interests' behandeld moeten worden.

6.4.4 Arbeidsmarktbepalingen

Verscheidende IFA's kennen bepalingen ten aanzien van het al of niet permanente karakter van het betrokken werk dat wordt uitgevoerd.

In de Veidekke IFA lezen we:

Employment shall, as a main rule, be based on permanent employment. Temporary and part-time employees should as a main rule receive the same relative terms and conditions as fulltime permanent employees.

De Wilkhahn IFA stelt:

Wilkhahn shall endeavour to keep temporary employment (jobs via third parties) to a minimum.

De UNITEL Telecom IFA geeft aan:

National employment legislation and agreement shall be respected in an attempt to create stable employment wherever possible.

De Norsk Hydro IFA kent de volgende bepaling:

Hydro recognizes that permanent employment is preferable and will not use hired-in personnel, part-time and temporary employment to undermine wages and working conditions. Both parties acknowledge that hired-in, part-time and temporary workers are occasionally necessary, and that effective use of such allows Hydro to quickly adapt to changing conditions, thereby increasing job security and predictability and permanent employment.

Temporary and part-time employees should receive the same training, follow-up and necessary equipment to carry out their functions in a safe manner.

De Vallourec IFA stelt:

Vallourec bases its development on (among others) a qualified permanent staff adjusted to the sustainable level of activity of the company. Through the use of appropriate short-time working management tools (use of time accounts, hiring of personnel from other Group units, short-term contracts), the Group aims to avoid large-scale staff lay-offs due to market fluctuations. This approach allows recourse to large-scale staff lay-offs to be limited to cases of structural changes.

GDF Suez IFA stelt:

GDF SUEZ recognizes the importance of secure employment for both the individual and for society through a preference for permanent, open-ended and direct employment. GDF SUEZ and all subcontractors shall take full responsibility for all work being performed under the appropriate legal framework and, in particular, shall not seek to avoid obligations of the employer to dependent workers by disguising what would otherwise be an employment relationship or through the excessive use of temporary or agency labour. GDF SUEZ and all subcontractors shall respect legal and contractual obligations to all workers under labour and social security laws, regulations, and collective bargaining agreements arising from the regular employment relationship (Social Security Minimum Standards Convention C.102). GDF SUEZ and all subcontractors shall pay social security and pension contributions for their workers where such provisions exist. Companies will ensure that workers are not classified as self-employed when working under conditions of direct employment (bogus self-employment). GDF SUEZ expects its partners to apply comparable principles and regards this to be an important basis for a lasting business relationship.

De Telecom Group Portugal IFA stelt:

The parties hereto shall engage jointly in finding solutions that will enable to maintain permanent and stable employment.

Sodexo IFA vermeldt:

IUF underlines its special concerns regarding (among others):

- The use of casual rather than regular employees. Sodexo HR leadership and the IUF Secretariat will work cooperatively in order to examine the conditions under which they may progressively address these concerns, without creating a competitive disadvantage which could hinder Sodexo's business growth or have negative consequences on employment.

Inditex IFA stelt:

External manufacturers, suppliers and their subcontractors undertake that all the employment formulas they use are part of the ordinary labour practice and applicable local laws. External manufacturers, suppliers and their subcontractors shall not impair the rights of workers acknowledged under the labour and social security laws and regulations by using schemes of: subcontracting, homeworking, training and apprenticeship contracts or any other like formula which prevents promotion of regular employment in the framework of regular employment relationships.

Enel IFA vermeldt:

Enel, recognizing the importance of permanent and secure employment, adopts and promotes the ILO definition of 'Decent Work' as work that is productive and delivers a fair income, provides security in the workplace and social protection for workers and their families, and gives people the freedom to express their concerns to organize and to participate in decisions that affect their lives.

Solvay IFA:

Solvay favors the direct employment of people under open-ended work contracts. Solvay undertakes to apply a fair wage policy comparable with good standards in the profession for the country concerned.

MELIA IFA:

IUF-UITA emphasises its major concerns as: the working and social conditions of employees, direct employment of workers rather than through subsidiary or external companies.

The management of MELIA and the IUF-UITA International Secretariat will cooperate in order to define how to improve conditions regarding the concerns of IUF-UITA, without creating a competitive disadvantage, which could hinder business growth at MELIA or have negative consequences on employment.

Hennis Mauritz stelt:

Obligations to employees, under labour or social security laws and regulations arising from the regular employment relationship, shall not be avoided through the use of labour-only contracting or through apprenticeship schemes where there is no real intent to impart skills or provide regular employment.

The employers should strive for permanent employment and take steps beyond those required by law to limit the use of fixed-term contracts of employment.

Deze bepalingen vormen een interessant overzicht van de afspraken die op het gebied van de werkgelegenheid bij de multinationals met de GUF's zijn gemaakt. Opvallend is de voorkeur voor permanent werk, zonder dat uitbesteding van werk volstrekt taboe is verklaard. Men vraagt ook om toepassing van de geldende regels. Ook blijkt gezocht te worden naar een goede balans tussen het aanhouden van een permanente personeelsbezetting en de behoefte aan aanpassing aan verandering (Norske Hydro), het voorkomen van toekomstige ontslagen (Vallourec) en adequate concurrentieverhoudingen (Sodexo, Melia). Ook wordt om oplossingsgerichtheid gevraagd (Telecom Group Portugal). De vakbeweging blijkt ook hier te kunnen bogen op succesvolle strategieën.⁵²³ De belangrijkste verworvenheid in dezen is het Volkswagen-charter.

6.4.5 Charter on Temporary work for the Volkswagen Group

In 2012 sloot Volkswagen met IndustriALL het zogenaamde Charter on Temporary Work for the Volkswagen Group af. Daarbij werden belangrijke afspraken gemaakt over het inschakelen van uitzendkrachten. Overeenstemming werd bereikt over:

- een redelijke inzet van tijdelijk werk of uitzendwerk als sleutelmiddel om tot flexibiliteit te komen binnen het Volkswagenconcern;
- het gefaseerd invoeren van het 'gelijk loon'-principe; de beloning aan uitzendkrachten houdt gelijke tred met de toenemende ervaring en kwalificatie, zoals ook bij permanent werkenden het geval is;
- dat er altijd een verband is met het aanbod van training;
- dat, naast de inzet van stagiaires en het aantrekken van jonge afgestudeerden, tijdelijk werk dan wel uitzendwerk een derde weg is voor het aantrekken van permanent personeel.

Tijdelijk werk/uitzendwerk is voor een individu de kans om aan permanent werk te komen als de kwalificaties toereikend zijn en de mogelijkheid zich voordoet. Tegelijkertijd is tijdelijk werk/uitzendwerk voor Volkswagen een middel om fluctuaties op te vangen en bijzondere taken te verrichten. Het is aanvullend ten aanzien van de permanente staf, hetgeen goed HR-beleid vormt, mits de overeengekomen principes in acht worden genomen.

De overeenkomst voorziet in beperking van het aantal uitzendkrachten, gelijke beloning, beperking van de uitzendduur, recht op permanent werk en selectie van uitzendbureaus: deze moeten het Charter onderschrijven.

523 Benassi (2016).

Het aantal uitzendkrachten moet in redelijke verhouding staan tot de permanente bezetting. Als benchmark wordt 5% aangenomen voor de bezetting per vestiging. In onderling overleg is afwijken mogelijk. Als het meer wordt, dient er overlegd te worden overeenkomstig de afspraak in het Charter of Labour Relations, waarin overleg wordt geregeld. De Europese en de mondiale ondernemingsraad dienen door het management geïnformeerd te worden over de aantallen.

Ten aanzien van de honorering is afgesproken dat uitzendkrachten na een periode van 9 maanden hetzelfde loon ontvangen als een permanent werkende op hetzelfde niveau. Na twee jaar heeft de uitzendkracht ook recht op de variabele beloning, vergelijkbaar met wat de vaste kracht dan zou ontvangen. Werktijden voor uitzendkrachten zijn gelijk aan de werktijden van zijn bedrijfsvestiging. De uitzendkracht heeft recht op gelijke werkomstandigheden als de vaste kracht, in die zin dat hij ook veiligheids- en gezondheidsrechten heeft, evenals in de regel toegang tot de gemeenschappelijke faciliteiten, diensten en andere voorzieningen.

De bescherming van een uitzendkracht beslaat een periode van in totaal maximaal drie contracten met een maximum van 36 maanden. Als een uitzendkracht aan zijn termijn is, wordt bekeken of er een permanente baan is. Er geldt ook een minimumaanstelling van 6 maanden. Elke verlenging moet in de regel ten minste 6 maanden zijn. Een uitzendkracht die 18 maanden heeft gewerkt, heeft recht op onderzoek naar de mogelijkheid van een vaste aanstelling bij Volkswagen als aan de kwalificatie-eisen kan worden voldaan.

Alleen uitzendbureaus die de 'Volkswagen Group requirements regarding sustainability in its relationships with business partners' onderschrijven, kunnen als dienstverlener geaccepteerd worden.

Bij verschil van mening over de uitleg van het Charter moeten de voorzitter en algemeen secretaris van de Europese en/of de mondiale ondernemingsraad tezamen met de internationale HR-directeur een oplossing vinden.

Al met al vormt het Volkswagenpakket de meest vergaande IFA op dit vlak. Het maakt duidelijk wat met mondiale sociale dialoog te bereiken valt.

Het charter roept ook de vraag op hoe omgegaan moet worden met de onderhandelingsrechten van uitzendwerkgevers, zoals ook gewaarborgd voor hen door ILO-conventies 87 en 98. In 2013 kwamen in Duitsland juist nieuwe cao's tot stand⁵²⁴ tussen de uitzendfederaties IGZ (Interessenverband Zeitarbeit) en BAP (Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister) enerzijds en een aantal DGB-bonden (Deutscher Gewerkschafts Bund) anderzijds, met daarin opgenomen toeslagen op het loon die

524 Tarifverträge Zeitarbeit, BAP/DGB-Tarifgemeinschaft, vom 22-7-2003, geändert durch Änderungs-tarifverträge vom 22-12-2004, 30-5-2006, 9-3-2010, 17-9-2013, ergänzt durch Ergänzungstarif-verträge über Branchenzuschläge www.tuja.de, p. 29.

na 6 weken werk kunnen toenemen van 15%, tot 50% na 9 maanden.⁵²⁵ Dat hier ook conflicterende belangen kunnen spelen moge duidelijk zijn. Wie is de werkgever, Volkswagen of het uitzendbureau? Dat er botsing van regelingen kan ontstaan, vraagt in ieder geval om overlegruimte voor alle betrokken partijen met mogelijkheden tot synchronisatie van de regelingen.

Tabel 6.8 Voorbeeld cao-bepaling tijdsafhankelijke toeslagen op het loon⁵²⁶

Branchenzuschläge ME West ab 01.01.2014

Entgelt- gruppe	DGB-Tarif- vertrag	nach 6 Wochen	nach 3 Monaten	nach 5 Monaten	nach 7 Monaten	nach 9 Monaten
Zuschlag		15%	20%	30%	45%	50%
E1	8,50	9,78	10,20	11,05	12,33	12,75
E2	9,07	10,43	10,88	11,79	13,15	13,61
E3	10,61	12,20	12,73	13,79	15,38	15,92
E4	11,22	12,90	13,46	14,59	16,27	16,83
E5	12,67	14,57	15,20	16,47	18,37	19,01
E6	14,25	16,39	17,10	18,53	20,66	21,38
E7	16,64	19,14	19,97	21,63	24,13	24,96
E8	17,90	20,59	21,48	23,27	25,96	26,85
E9	18,89	21,72	22,67	24,56	27,39	28,34

Branchenzuschläge ME Ost ab 01.01.2014

Entgelt- gruppe	DGB-Tarif- vertrag	nach 6 Wochen	nach 3 Monaten	nach 5 Monaten	nach 7 Monaten	nach 9 Monaten
Zuschlag		15%	20%	30%	45%	50%
E1	7,86	9,04	9,43	10,22	11,40	11,79
E2	8,01	9,21	9,61	10,41	11,61	12,02
E3	9,36	10,76	11,23	12,17	13,57	14,04
E4	9,90	11,39	11,88	12,87	14,36	14,85
E5	11,19	12,87	13,43	14,55	16,23	16,79
E6	12,58	14,47	15,10	16,35	18,24	18,87
E7	14,68	16,88	17,62	19,08	21,29	22,02
E8	15,79	18,16	18,95	20,53	22,90	23,69
E9	16,67	19,17	20,00	21,67	24,17	25,01

Duidelijk wordt dat de vorming van sociaal recht via meerdere wegen plaatsvindt. De IFA kan gezien worden als een nieuw instrument dat toegevoegd kan worden aan

⁵²⁵ Sperman (2013).

⁵²⁶ Tarifverträge Zeitarbeit, BAP/DGB-Tarifgemeinschaft, vom 22-7-2003, geändert durch Änderungs-tarifverträge vom 22-12-2004, 30-5-2006, 9-3-2010, 17-9-2013, ergänzt durch Ergänzungstarif-verträge über Branchenzuschläge www.tuja.de, p. 29.

de gereedheidskist van middelen om inhoud en vorm te geven aan deze rechtsvorming. Duidelijk wordt ook dat het instrument IFA niet in de plaats kan treden van Conventie 181. Weliswaar verwijzen corporate members van CIETT in hun Memorandum of Understanding naar de conventie en de daarbij behorende Aanbeveling 188, maar opname hiervan kan nauwelijks de conventie vervangen. Ze geldt als ondersteunend en aanvullend.

Dit geldt ook voor de bepalingen ten aanzien van de supply chain en de werkgelegenheid. De IFA's kunnen daarbij een flankerende rol spelen als het gaat om de aanpak van knelpunten bij uitzendarbeid, zoals onzekerheid van het werk, ongelijk loon, zwakke vakbondspositie en bovenmatig gebruik van uitzendarbeid. Via de supply-chainbepalingen kan aandacht gegeven worden aan de rechtvaardigheid van het loon en andere arbeidsvoorwaarden.

Via arbeidsmarktbevestigingen kan voorrang verkregen worden aan permanent werk en kan een verantwoorde afweging gestimuleerd worden bij beslissingen omtrent de inschakeling van uitzendarbeid. Ook kan normerend opgetreden worden bij het bovenmatig gebruik van uitzendarbeid.

IFA's geven vakbonden een prominente positie in de verdergaande globalisering. Het Volkswagen Charter mag gezien worden als een wenkend perspectief naar volwassen uitzendverhoudingen.

Van belang blijft wel dat ook de gerechtvaardigde belangen van uitzendwerkgevers gediend blijven. Ruimte voor overleg tussen alle bij uitzendarbeid betrokken partijen en mogelijkheden tot verdere synchronisatie moeten gewaarborgd zijn.

Al met al vervangen de IFA's Conventie 181 niet; ze zijn aanvullend en geven ruimte tot flankerende maatregelen. Conventie 181 blijft als instrument op zich toe-reikend.