



CHECK:

Jouw bedrijf en Internationaal Maatschappelijk
Verantwoord Ondernemen (IMVO)

FNV.NL



CHECK: JOUW BEDRIJF EN INTERNATIONAAL MAATSCHAPPELIJK VERANTWOORD ONDERNEMEN (IMVO)

Wil je nagaan of jouw bedrijf of organisatie zich houdt aan de spelregels van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen? Of wil je het aanmoedigen om dat te gaan doen? Hier onder lees je hoe dat kan.

- 1.** Is er een ondernemingsraad (OR)? Die is het meest effectieve orgaan om bedrijfsbeleid te beïnvloeden. Zoek allereerst iemand die daarin actief is en zich op dit onderwerp wil laten aanspreken. Is er geen OR of (bij kleinere bedrijven en organisaties) geen personeelsvertegenwoordiging, bespreek één en ander dan simpelweg direct met de leiding.
- 2.** Vraag of het bedrijf/de organisatie beleid heeft ontwikkeld op MVO en hoe je dat kunt vinden. Als er nog geen beleid is, ga na of de OR , PV of de directie bereid is om dit te ontwikkelen.
- 3.** Gebruik bij je gesprek de leidraad die de OESO Richtlijnen (OESO RL) en de UN Guiding Principles for Business and Human Rights (UNGP) geven. Lidstaten van de OESO en van de UN hebben hier hun handtekening onder gezet. De twee internationale kaders vormen de basis voor de wetgeving die er aan komt. In de OESO RL handelt hoofdstuk V over arbeidskwesties. De UNGP gaan over mensenrechten, waar arbeidsrechten een onderdeel van uitmaken. Ze zijn één op één op elkaar afgestemd. Dat betekent dat als een werkgever stelt aan het ene kader te voldoen, het ook klopt voor het andere kader. Andersom: als een werkgever niet voldoet aan het één, dan ook niet aan het ander.
- 4.** De internationaal meest erkende, belangrijkste arbeidsrechten van de International Labour Organization (ILO) worden door de OESO RL en UN GP beschermd, ze gaan hier over:





- vrijheid van vakvereniging: Freedom of Association (FoA)
- het recht op collectieve onderhandeling: Collective Bargaining (CB)
- het recht op een gezonde en veilige werkomgeving
- vrijwaring van discriminatie en dwangarbeid
- geen kinderarbeid
- de OESO RL leggen daarnaast nog een nadruk op het belang van een leefbaar loon.

Let op: de 1e twee rechten FoA en CB zijn voorwaardenscheppend. Ze leggen de basis die nodig is om aan de andere arbeidsrechten te kunnen werken. Want als er geen representatieve vertegenwoordiging is van werkenden waar een werkgever mee overlegt, dan is ook een veilige en gezonde werkomgeving vaker uit beeld. Dan wordt er niet constructief onderhandeld over wat een leefbaar loon werkelijk moet zijn en dan komt dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie ook veel vaker voor.

5. De OESO RL en de UNGP stellen allebei dat een bedrijf of organisatie moet nagaan of er in de gehele waardeketen waar het bedrijf gebruik van maakt, zich risico's voordoen voor mens en/of milieu. Als dat het geval is, dan moet worden nagegaan of dat risico door het bedrijf of de organisatie wordt veroorzaakt, of er aan wordt bijgedragen òf dat het bedrijf er alleen maar aan is gelinkt. Hoe groter de bijdrage aan de misstand, hoe meer verantwoordelijkheid er rust bij het bedrijf om de knelpunten te verhelpen. Kan een bedrijf dat niet alleen, dan moet op zoek naar collega-bedrijven of -organisaties en zien hoe er gezamenlijk kan worden opgetreden.

Bijvoorbeeld: de mica die worden verworven in mijnen met gebruik van kinderarbeid, wordt onder meer gebruikt voor het maken van een extra, metallic laagje bij auto's. De auto industrie koopt die mica in. Vraagt het aan de inkoop of er kinderarbeid mee gemoeid was? Neemt het genoeg met een vaag ontkennend antwoord? Zoekt het samenwerking met andere automerken en lukt dat niet, naar alternatieven?

Ander voorbeeld: Je werkgever stelt als één van je arbeidsvoorwaarden een gsm toestel ter beschikking. Veel van die toestellen worden gemaakt onder zware arbeidsomstandigheden in China: veel te lange werkweken, veel te veel repeterende arbeid, geen ergonomisch verantwoorde apparatuur. Gaat jouw werkgever dat na? Gaat men na of en zo ja hoe hier invloed op uit te oefenen is? Overweegt jouw werkgever voor bepaalde gsm merken een alternatief?





Let op: opnieuw kunnen de misstanden in deze twee voorbeelden ontstaan en blijven bestaan omdat er geen vorm van vertegenwoordiging van werkenden is toegestaan. FoA en CB bestaan daar niet.

6. Veel misstanden of knelpunten komen aan het licht doordat maatschappelijke organisaties of vakbonden aan de bel trekken. Vraag daarom bij je bedrijf of deze organisaties zijn betrokken bij het nalopen van hele internationale keten en wat daarbij de respons was. Zoek ook zelf, via de FNV of een maatschappelijke organisatie als Oxfam, naar contacten met werkenden daar waar er iets mis gaat. Als dat verstandig lijkt, breng die in contact met de verantwoordelijken in jouw bedrijf.

Als het gaat om misstanden of nare kwesties in Nederland zelf: dan kan het helpen om ook in dat geval een link te leggen met wat internationale richtlijnen voorschrijven en dus ook vanuit dat perspectief de zaak te onderzoeken en op te lossen. Zorg in dat geval voor goede lijnen met eventuele collega-ondernemingsraden en met de bestuurder van je cao.

7. Werken aan beter, verantwoord ondernemen is een zaak van lange adem. Houd bij alles scherp in de gaten of vakbondsrechten in het land van onderzoek bestaan, en zo niet: ga na wat er dan toch gedaan kan worden om werkenden te horen en hun eisen en wensen serieus te nemen. Soms zijn vakbonden simpelweg verboden (China) of is het vakbondswerk letterlijk levensgevaarlijk (Colombia, Egypte). Dan kan een werkgever de zaak ook zoveel mogelijk op orde brengen door in een bedrijf informeel voor een zoveel mogelijk representatieve en onafhankelijke vertegenwoordiging te zorgen.

Vrijheid van vakvereniging en het recht op collectieve onderhandeling: ze vormen de basis.

8. NB Vanaf 2024 is nieuwe MVO wet- en regelgeving op dit gebied zeer waarschijnlijk, al zal het nog wel even duren voordat dat daadwerkelijk in werking treedt. Wacht er dus niet op. Wil je de voortgang toch kunnen volgen, zoek op het internationale web met termen als EU Due Diligence Directive en op nationaal gebied op IMVO wetgeving. Dan heb je snel het laatste nieuws en weet je meteen aan welke wettelijke kaders jouw bedrijf of organisatie zich later ten minste moet gaan houden, en op welke termijn.

FNV september 2023

COLOFON

Tekst Lucia van Westerlaak

Redactie & Productie Afdeling Communicatie & Marketing FNV

Fotografie/stock: iStock, Felipe Dupouy, Lina Shatalova, Juan Alberto Casado, FangXiaNuo, Africanway

Opmaak Studio FNV

Druk Repro FNV