



# (I)MVO VOOR DUMMIES

Wat is wat en welk instrument past bij wat? Een korte uitleg over de FNV en het IMVO-landschap.

[FNV.NL](https://www.fnv.nl)



## WAT IS (I)MVO

Ieder bedrijf of organisatie is er aan gehouden om na te gaan of en hoe het in de eigen ondernemingsketen risico's vormt voor schade aan milieu of mensenrechten. Internationale richtlijnen schrijven dat sinds 2011 voor. Vanaf 2024 is er ook wetgeving te verwachten.

Vakbonden in Nederland en buiten onze eigen grenzen geven vaak al aan waar zich misstanden en knelpunten voordoen. Zoals vakbondswerk elders dat bestraft wordt met ontslag of soms zelfs, met de dood. Of veel te lange werkweken die beloond worden met een veel te laag loon. Of werken onder onveilige en smerige omstandigheden, denk aan mijnwerkers elders of zelfs aan platformwerkers op Schiphol. De FNV en haar leden zetten zich actief in om de (inter)nationale ketens van Nederlandse bedrijven op orde te krijgen. In eigen land gebeurt dat zoveel mogelijk langs de lijnen van de cao.

## FNV AFSPRAKEN MET BEDRIJVEN

In **IMVO-convenanten** maakt de FNV per sector afspraken met bedrijven en branches over hoe die internationale ketens te onderzoeken en welke acties er nodig zijn om eventuele knelpunten te verhelpen. Dat werk is nooit af; de looptijd van een aantal van die convenanten inmiddels wel. De financiering ervan gebeurt door het Ministerie van Buitenlandse Zaken, dat nu een ander subsidie instrument in het leven roept. De FNV onderzoekt samen met bedrijven en maatschappelijke organisaties of en hoe verder aan het werk kan worden gebouwd. Daar hoort ook opschaling naar het Europese niveau bij. Want samen sterker. Hoe groter het verantwoorde (markt)aandeel wereldwijd, hoe beter. Concurrenieren over de rug van de werkende wordt zo steeds moeilijker.

## FNV MELDINGEN OVER SCHENDINGEN VAN MENSRECHTEN EN MILIEU

De FNV werkt samen met haar cao-onderhandelaars om schendingen van arbeidsrechten wereldwijd te melden bij het **Nationaal Contactpunt voor de OESO Richtlijnen** (NCP). Dat gebeurt ook wel in samenwerking met maatschappelijke organisaties als **SOMO** en **Oxfam**. Een melding levert doorgaans publiciteit op, wat druk op bedrijven zet om aan de slag te gaan met een bepaalde misstand. Het NCP nodigt partijen uit aan tafel om te bemiddelen en naar oplossingen te zoeken. Daar heeft de vakbeweging dan de nodige invloed op. Lukt de bemiddeling niet, dan doet het NCP zelfstandig uitspraak over de vraag of de melding terecht was en zo ja, wat het bedrijf geacht wordt te doen om één en ander recht te zetten. Op de website van de OESO richtlijnen kun je een aantal van die meldingen nalopen. Ook in eigen land heeft zo'n traject wel geholpen. **Onderbetaling van Oost-Europese arbeiders in de Eemshaven** werd bijvoorbeeld met succes aan de kaak gesteld.

## FNV INVLOED OP WET- EN REGELGEVING

Wat doet de overheid? De EU is bezig om **een richtlijn** te ontwerpen waar in bedrijven verplicht worden om aan verantwoord ondernemen te doen. Als die richtlijn er is, moeten nationale overheden die omzetten in nationale wetgeving. Op dat vlak is er in Nederland ook al een ander initiatief gestart: de **initiatiefwet verantwoord en duurzaam internationaal ondernemen**. Samen met andere bonden spreekt de FNV overheden aan om in de regelgeving een prominente plek voor de vakbonds- en arbeidsrechten in te ruimen. Samen met werkgevers ijvert de FNV ervoor om de sociale dialoog een goede plaats te geven in de toekomstige wetgeving en het toezichtregime dat daar straks bij hoort. In verband met het werk in de Sociaal Economische raad (SER) worden daarnaast mede door een stevige FNV-inbreng, **spraakmakende adviezen** afgegeven.







## DE IMVO-BASIS VOOR WAT BETREFT VAKBONDWERK

De OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen (OESO RL) en de UN Guiding Principles for Business and Human Rights vormen de twee belangrijkste internationale kaders voor dit werk. Belangrijke verdragen van de **International Labour Organisation (ILO)** liggen er aan ten grondslag. Die verdragen zijn uitonderhandeld door overheden, werknemers- en werkgeversorganisaties van een kleine 200 landen wereldwijd. Geen werkgever of overheid kan zich aan deze verdragen onttrekken.

Ze gaan hierover:

- 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.

De **1<sup>e</sup> twee rechten FoA en CB** vormen de basis voor de rest. Ze zijn nodig om bijvoorbeeld de noodzakelijke voorwaarden voor veilig en gezond werken te kunnen regelen met de werkenden zelf. Of, om kinderarbeid terug te dringen: door met volwassenen afspraken te maken over een goed leefbaar loon zodat hun kinderen naar school kunnen.

Wet- en regelgeving zijn straks aan de OESO RL en de UNGP gerelateerd. Maar het ambitieniveau zal lager liggen. Dat heeft met de (on)mogelijkheden van een wetgever en toezichthouder van doen, en met politiek draagvlak. Even goed spant de FNV zich er samen met andere maatschappelijke organisaties voor in om de lat hoog te blijven leggen en dus, om de internationale normen leidend te laten zijn. Ook als de wetgever mindere eisen stelt. Nationale lidstaten van de ILO, de OESO en van de UN hebben zichzelf immers ook langs de weg van de internationale arbeidsnormen verplicht. Wetgeving kan bovendien na een evaluatieperiode weer worden bijgesteld.

Deze folder is online te vinden op [fnv.nl/internationaal](https://fnv.nl/internationaal)  
De ingevoegde linken geven je uiteraard nog veel meer informatie.

**FNV, september 2023**













## **COLOFON**

**Tekst** Lucia van Westerlaak

**Redactie & Productie** Afdeling Communicatie & Marketing FNV

**Fotografie/stock:** iStock, Lina Shatalova, Juan Alberto Casado,  
FangXiaNuo, Sunshine Seeds

**Opmaak** Studio FNV

**Druk** Repro FNV