



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 5

Mensenrechten

Naast het begrip *Decent Work* heeft een tweede fenomeen het internationale sociaal recht aanzienlijk beïnvloed, te weten het vraagstuk van de mensenrechten, dat met name na de Tweede Wereldoorlog een hoge vlucht heeft genomen. Er zijn daarbij verknopingen ontstaan met de rol van de multinationale ondernemingen in de steeds mondiale wordende arbeidsverhoudingen en met het opkomen van MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) ofwel CSR (Corporate Social Responsibility).

Van de honderd grootste ondernemingen in de wereld blijkt de helft multinational te zijn. Van 1970 tot 2007 groeide het aantal multinationals van 7000 tot tegen de 80.000.³⁴⁵ Tezamen beschikken deze ondernemingen over tegen de één miljoen dochterondernemingen, waarvan vele in ontwikkelingslanden opererend. Deze multinationals beschikken over 70% van de patenten en ze zijn verantwoordelijk voor 80% van de wereldhandel.

Deze internationaal opererende ondernemingen hebben vooral kunnen profiteren van de trend in de jaren tachtig van de vorige eeuw van de terugtrekkende overheid, welke ontwikkeling geïnspireerd werd door de zogenaamde Chicago School en politiek vertaald werd door het tandem Reagan/Thatcher. Markten moesten daarbij niet gereguleerd worden, maar eerder gefaciliteerd.

Al in 1948 werd met de GATT, de General Agreement on Tariffs and Trade, hierbij de toon aangegeven. In 1995 werd de GATT vervangen door de WTO, de World Trade Organization, waarbij 150 landen zijn aangesloten. Doelstellingen van deze organisatie zijn het bevorderen van de internationale handel, het beslechten van handelsconflicten en het opheffen van handelsbarrières. Globalisering en liberalisering gingen daarbij hand in hand en dit leidde uiteindelijk ook tot aandacht voor de bescherming tegen uitwassen hiervan, met name via de agendering van het mensenrechtenvraagstuk. Van Dam³⁴⁶ kenschetst deze ontwikkeling als ‘Trade has been globalised, justice not yet’.

345 Van Dam (2008).

346 Van Dam (2008).

Onder de antwoorden van bedrijfszijde op dit vraagstuk valt ook het MVO (het Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen) ofwel CSR (Corporate Social Responsibility), met de mensenrechten als speerpunt in de agenda. Het begrip is inmiddels veelomvattender en vormt bij talloze ondernemingen een geïntegreerd onderdeel van het ondernemingsbeleid.

In het hierna volgende zal de vraag aan de orde komen welke ontwikkelingen zich ten aanzien van de mensenrechten hebben voorgedaan en hoe het resultaat hiervan is te waarderen in vergelijking met de verworvenheden van Conventie 181.

5.1 Algemeen

Mensenrechten zijn rechten die voortvloeien uit het enkele feit van het mens-zijn ongeacht geslacht, huidskleur, ras, godsdienstige overtuiging, rijkdom enzovoorts. Het zijn geen rechten die worden toegekend, maar die men eenvoudigweg heeft. Ze zijn dus niet van staatswege verstrekt. Ze moeten worden gerespecteerd door de staat en de overheden in de staat.³⁴⁷ Cliteur³⁴⁸ stelt dat deze rechten de grenzen van het legitiem handelen van de overheid bepalen. Het betreft fundamentele waarden die door het recht beschermd moeten worden en die de menselijke waardigheid en de ontplooiing van de mens moeten beschermen. Ze behoren tot de hoogste morele orde en zijn uit dien hoofde onaantastbaar.

Mensenrechten worden ook wel omschreven als natuurrechten, natuurlijke rechten, subjectieve publieke rechten, publieke vrijheden, fundamentele rechten en individuele rechten.³⁴⁹

5.1.1 Historie mensenrechten³⁵⁰

Het is moeilijk vast te stellen vanaf wanneer de eerste teksten betreffende mensenrechten dateren. We kunnen teruggaan naar de Hammurabi-teksten van 1800 voor Christus, waar concepten te vinden zijn die verband houden met mensenrechten. Door de eeuwen heen zijn er religieuze teksten geweest met verwijzingen naar wat wij mensenrechten noemen. Ook zijn er diverse filosofische stromingen geweest die er invloed op hebben gehad.³⁵¹

Als begin van de codificatie wordt alom de Magna Charta van 1215 gezien. Te lezen zijn teksten als: 'To none will we sell, to none deny or delay right or justice'; verder:

347 Henrad (2008).

348 Cliteur (1999), p. 19.

349 Henrad (2008), p. 26.

350 Bates (2010), p. 17.

351 Henrad (2008), p. 42 e.v.

‘No freeman shall be taken or improved or disseized or outlawed, or exiled or in anyway harmed... save by the lawfull judgement of his peers or by the law of the land’.

Deze regelgeving had weinig te maken met de bescherming van gewone burgers, maar meer met het verzekeren van rechten van machtige adel tegen een overvragende koning van Engeland. Het valt meer te zien als het begin van het leggen van beperkingen aan een absoluut en via willekeur heersende vorst. En later in de tijd was dat de bescherming van individuen tegen een tirannieke en onderdrukkende staat.

De Engelse Burgeroorlog en de zogenaamde ‘Glorious Revolution’ culmineerden in de Bill of Rights van 1689. In wezen vormde deze wet de vaststelling van de soevereiniteit van het Parlement ten opzichte van de toen nog bestaande almacht van de koningen uit de Stuart-dynasty met hun ‘goddelijke macht’.

De belangrijkste betekenis van deze Bill of Rights was dat de absolute macht van de vorst beperkt moest worden in het belang van het individu. De uitbanning van foltering in het Engelse rechtssysteem in 1641 en de Habeas Corpus Act van 1679 gingen hieraan vooraf. Voorvechters als Hobbes en Locke hebben deze ontwikkeling in hoge mate beïnvloed.

Op het vaste land van Europa werd deze beweging in gang gezet door Montesquieu (*De L’Esprit des Lois*, 1748), Rousseau (*Du contrat social*, 1762), Voltaire (*Dictionnaire philosophique*, 1765) en Kant (*On the Relationship of Theory to Practice in Political Right*, 1792), allen leidende figuren in wat later de verlichting is genoemd. Met name Montesquieu’s leer van de zogenaamde trias politica is hierbij richtinggevend. Dit gedachtegoed was ook de drijvende kracht achter de Franse *Déclaration des droits de l’homme et du citoyen* (1789). Hieraan vooraf ging de totstandkoming in de Verenigde Staten van *The Declaration of Independence* (1776), die als volgt opende:

We hold these truths to be self-evident, that all men are created equal, that they are endowed by their Creator with certain unalienable rights, that among these are Life, Liberty and the pursuit of Happiness. – That to secure these rights, Governments are instituted among Men, deriving their just powers from the consent of the governed, – That whenever any Form of Government becomes destructive of these ends, it is the Right of the People to alter or to abolish it, and to institute new Government, laying its foundation on such principles and organizing its powers in such form, as to them shall seem most likely to effect their Safety and Happiness.

Met deze *Declaration* werd George III aangeklaagd en werd een succesvol vervolgegegeven aan de Amerikaanse Onafhankelijkheidsoorlog. Waren er in 1776 vijf Amerikaanse Staten bij betrokken, in 1783 hadden alle staten zich hierbij op een of andere manier aangesloten. Het meest kenmerkend was de Virginia Declaration of Rights 1776, die de basis vormde voor de latere Bill of Rights. Verklaard wordt hierbij (art. 1) dat:

... all men are by nature equally free and independent and have certain inherent rights, of which, when they enter into a state of society, they cannot, by any compact, deprive or divest their posterity; namely, the enjoyment of life and liberty, with the means of acquiring and possessing property, and pursuing and obtaining happiness and safety.

Deze Virginia-verklaring zet dan uiteen dat alleen geregeerd kan worden met instemming (alle macht is ontleend aan het volk, art. 2) en dat de wetgevende en uitvoerende macht gescheiden moeten zijn van de rechterlijke macht, voordat een aantal mensenrechten worden genoemd zoals basisprocesrechten en vrijheid van meningsuiting (art. 3–12).

De Franse *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen* verklaarde dat 'l'ignorance, l'oubli ou le mépris des droits de l'Homme sont les seules causes des malheurs publics et de la corruption des Gouvernements'. Artikel 16 van de Franse verklaring brengt een duidelijk verband aan tussen het beperken van de staatsmacht en de bescherming van de mensenrechten ('Toute Société dans laquelle la garantie des Droits n'est pas assurée, ni la séparation des Pouvoirs déterminée, n'a point de Constitution.'). De verklaring stelt verder: 'La Loi n'a le droit de défendre que les actions nuisibles à la Société. Tout ce qui n'est pas défendu par la Loi ne peut être empêché, et nul ne peut être contraint à faire ce qu'elle n'ordonne pas.'

Vergeleken met deze Franse verklaring was de Amerikaanse onafhankelijkheidsverklaring weinigzeggend. Echter in 1791 traden de eerste tien amendementen op de Amerikaanse Grondwet in werking. Deze waren in 1789 door driekwart van de Staten werden goedgekeurd en vormden samen de zogenaamde U.S. Bill of Rights. Deze bepaalde:

'Congress shall make no law respecting an establishment of religion, or prohibiting the free exercise thereof; or abridging the freedom of speech, or of the press; or the right of the people peaceably to assemble, and to petition the Government for a redress of grievances.'

Deze amendementen impliceerden onder meer het befaamde recht op wapenbezit (amendement II), bescherming tegen onredelijke onderzoeksmethodes, inbeslagname en arrestaties (amendement IV), verschillende maatregelen tegen oneerlijke procesvoering (amendementen V en VI) en het verbod op wrede en ongebruikelijke straffen (amendement VIII).

Het mensenrechtenvraagstuk bleef in de jaren daarna de gemoederen bezig houden. Extra impulsen kreeg deze ontwikkeling door de twee wereldoorlogen. De eerste

voorstellen voor vaststelling van een internationale mensenrechtencode dateren van 1929, toen in New York het Institut de Droit international (Institute for International Law) een ‘Declaration of the International Rights of Man’ publiceerde. Ook initiatieven in het Verenigd Koninkrijk (bijvoorbeeld een publicatie van H. G. Wells, 1940) en Duitsland (de Weiße Rose-beweging) droegen hieraan bij.

President Roosevelt sprak in zijn redevoering in 1941 in het Amerikaanse Congress van de vier fundamentele vrijheden (*freedom of speech and expression, freedom of every person to worship God in his own way, freedom from want en freedom from fear*).³⁵² Later dat jaar lanceerden Roosevelt en Churchill het *Atlantic Charter*, waarin gesteld werd dat ‘all the men in all the lands may live out their lives in freedom from fear and want’. Dit werd vervolgd in 1942 door de Declaration by the United Nations en in 1945 door het Charter of the United Nations. In zijn preambule staat vermeld dat de volkeren van de Verenigde Naties hadden besloten:

‘to save succeeding generations from the scourge of war, which twice in our life-time has brought untold sorrow to mankind, and to reaffirm faith in fundamental human rights, in the dignity and worth of the human person, in the equal rights of men and women and of nations large and small...’

In 1946 werd de United Nations Commission on Human Rights (UNCHR) ingesteld met als opdracht om te werken aan een internationale Bill of Rights. Een onderdeel daarvan was de Universal Declaration of Human Rights (UDHR). Het ontwerp hiervan kwam in 1948 tot stand en werd met 48 stemmen vóór aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.

Geschiedenis mensenrechten

1215	Magna Charta
1689	Engelse Bill of Rights
1776	The Declaration of Independence, Verenigde Staten en Virginia Declaration of Rights
1779	Franse Déclaration des droits de l’homme et du citoyen
1791	U. S. Bill of Rights
1941	Roosevelts Four Freedoms-speech
1942	Declaration by the United Nations
1945	Charter of the United Nations
1948	Universal Declaration of Human Rights
1949	Four Geneva Conventions
1966	ICCPR en ICESCR open voor ondertekening
1976	ICCPR en ICESCR in werking getreden; nieuwe Bill of Rights

352 Schrijver & VerLoren van Themaat (1989), p. 16.

5.1.2 UDHR³⁵³

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (Universal Declaration of Human Rights) werd opgesteld door een speciaal hiervoor ingestelde commissie onder voorzitterschap van Eleonor Roosevelt. De gedachte was om een internationaal geldende Bill of Rights op te stellen, waar de UDHR een onderdeel van vormde. Dit document moest bestaan uit drie onderdelen, te weten de genoemde verklaring, de eruit voortvloeiende verplichtingen en implementatiebepalingen, dat wil zeggen een systeem van toezicht en controle. Zoals gezegd werd de verklaring op 10 december 1948 aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties.

Er waren zes lidstaten van communistische zijde (de Witruisische SSR, Tsjecho-Slowakije, Polen, de Oekraïense SSR, de Sovjet-Unie en Joegoslavië) die zich onthielden, evenals Saoedi-Arabië en Zuid-Afrika. De 48 lidstaten steunden de verklaring als een 'common standard of achievement for all peoples and all nations'.

Eleanor Roosevelt stelde dat de Declaration 'may well become the international Magna Carta of all men everywhere'. Zij impliceerde geen verplichtingen, was dus geen juridisch bindend document en het benadrukken hiervan zou het wel eens de reden geweest kunnen zijn dat 48 VN-lidstaten zich erachter stelden. Inmiddels is de verklaring wel juridisch bindend geworden.³⁵⁴

Allereerst is zij een uitwerking inzake mensenrechten van het VN-Handvest. Ten tweede wordt zij gezien als internationaal gewoonterecht. Er zijn vele verwijzingen, niet alleen in grondwetten, maar ook in andere verdragen, waarvan de twee algemene mensenrechtenverdragen van 1966 het bekendste zijn: het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten (ICCPR, International Covenant on Civil and Political Rights) en het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten (ICESCR, International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights).³⁵⁵ Deze verdragen werden opgesteld ter uitwerking in bindende bepalingen van de verklaring van 1948.

In 1966 werden deze verdragen voor ondertekening opengesteld en in 1976 hadden 35 lidstaten deze geratificeerd, waardoor zij te maken kregen met bindende regels. Alhoewel bindend als gewoonterecht, moest vastgesteld worden dat er met name in de Arabische wereld 'persistent objectors' zijn die niet alle normen accepteren. Daartegenover staat echter de redenering dat, alhoewel mogelijk geen gewoonterecht, deze normen wel behoren tot algemene rechtsprincipes.

Naast de bovengenoemde verdragen zijn door de VN in de loop der tijd meerdere verdragen ontwikkeld ter uitwerking van de mensenrechten. In 2009 hadden

353 Bates (2010), p. 35; zie voor tekst: <http://www.un.org/en/documents/udhr/index.shtml>.

354 Henrad (2008), p. 58.

355 Zie voor teksten en toelichtingen: Monash University (2008).

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM), korte versie³⁵⁶

Mensenrechten zijn de basis van vrijheid, gerechtigheid en vrede.

Minachting voor de mensenrechten heeft geleid tot barbaarse handelingen.

Als mensen niet worden beschermd, is opstand tegen onderdrukking het laatste toevlucht.

Alle leden van de Verenigde Naties hebben zich aan deze verklaring gebonden.

Mensenrechten zijn een plicht van iedereen: regering, individu of maatschappelijk orgaan.

1. Iedereen wordt vrij en met gelijke rechten geboren.
2. De mensenrechten gelden voor wie je maar bent, waar je ook bent.
3. Je hebt recht op leven, vrijheid en veiligheid.
4. Slavernij is verboden.
5. Martelen is verboden.
6. Je hebt het recht op erkenning voor de wet.
7. De wet is voor iedereen gelijk.
8. Als je onrecht is aangedaan, moet je rechtsbescherming krijgen.
9. Je mag niet zomaar worden opgesloten, of het land uitgezet.
10. Je hebt recht op een eerlijke en openbare rechtszaak met een onafhankelijke rechter.
11. Je bent onschuldig tot het tegendeel is bewezen.
12. Je hebt recht op privacy en op bescherming van je goede naam.
13. Je mag je vrij verplaatsen in je eigen land. Je mag ieder land (ook je eigen) verlaten.
14. Als je mensenrechten bedreigd worden, mag je in een ander land asiel vragen.
15. Je hebt recht op een nationaliteit.
16. Je mag trouwen met wie je wilt en een gezin stichten.
17. Je hebt recht op bezit, dat mag niemand zomaar van je afnemen.
18. Je mag je eigen godsdienst kiezen en daarnaar leven.
19. Je mag uitkomen voor je mening en je mag overal informatie vandaan halen.
20. Je mag een vereniging oprichten, niemand mag je dwingen ergens lid van te worden.
21. Iedereen mag meedoen aan verkiezingen en zich verkiesbaar stellen.
22. Je hebt recht op maatschappelijke zekerheid.
23. Je hebt recht op werk naar keuze, met een eerlijk loon. Vakbonden zijn vrij.
24. Je hebt recht op rust, vrije tijd en betaalde vakantie.
25. Je hebt recht op voldoende inkomen, zo nodig moet de staat voor je zorgen.
26. Je hebt recht op onderwijs.
27. Je hebt recht om te genieten van kunst en cultuur. Cultuur moet worden beschermd.
28. Alle regeringen moeten ervoor zorgen dat de mensenrechten worden nageleefd.
29. De wetten en de democratie moeten de mensenrechten beschermen.
30. Niets van het bovenstaande mag misbruikt worden om de mensenrechten teniet te doen.

356 <http://www.amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/universele-verklaring-de-rechten-de-mens-uvm-korte-versie>. De tekst van de Verklaring is geplaatst in *Trb.* 1951, 154. Zie voor ondertekeningen ook *Trb.* 1961, 8 en *Trb.* 1964, 163.

alle VN-lidstaten op zijn minst één VN-mensenrechtenverdrag geratificeerd en 137 VN-lidstaten hadden er zelfs 6 geratificeerd.

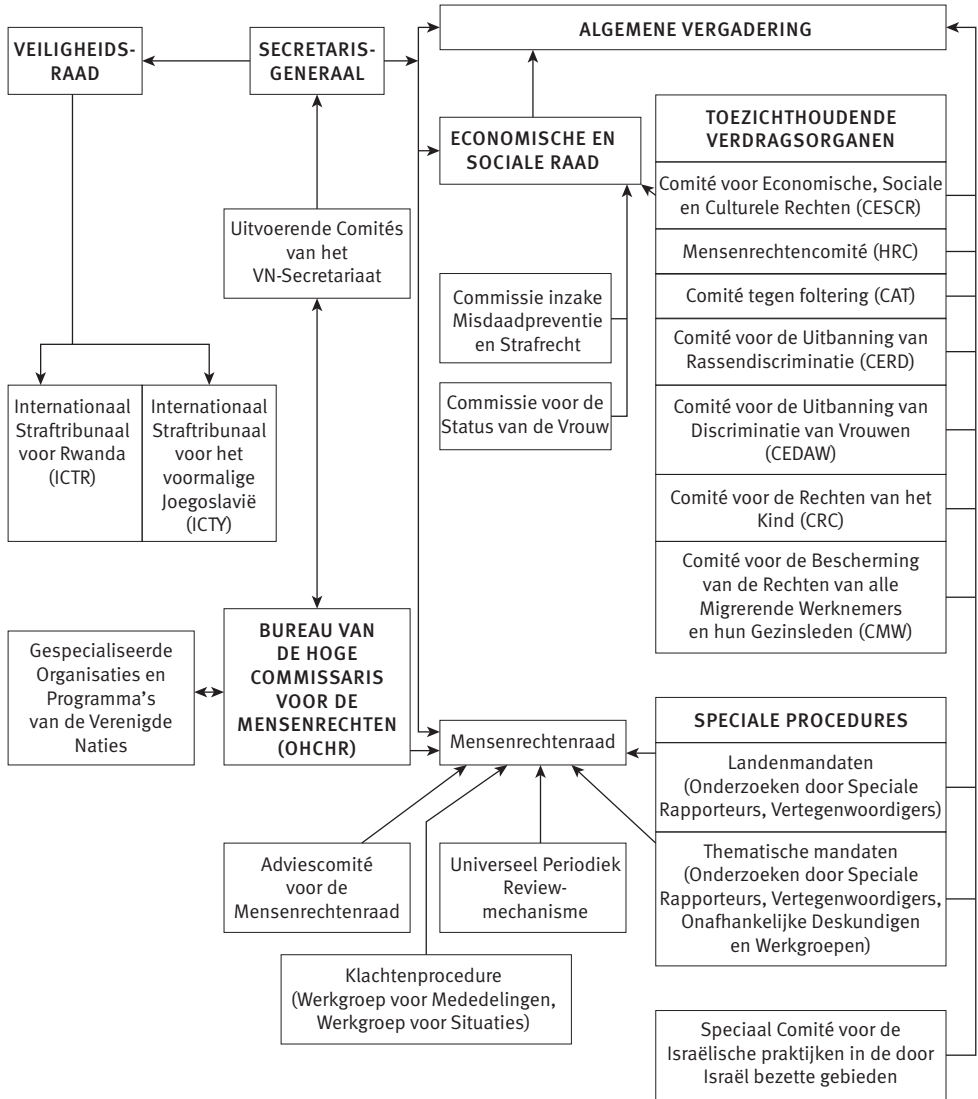
Alle VN-mensenrechtenverdragen beschikken over een zogenaamde treaty body, een commissie die de verdere implementatie moet volgen (tabel 5.1).

Tabel 5.1 Overview of the UN treaty bodies³⁵⁷

<i>Instrument</i>	<i>Monitoring body</i>	<i>Number of states parties</i>
International Convention on the Elimination of Racial Discrimination (ICERD)	Committee on the Elimination of Racial Discrimination (18 members)	173
International Covenant on Civil and Political Rights (ICCPR)	Human Rights Committee (18 members)	165
First Optional Protocol to the ICCPR (ICCPR-OP1)	Human Rights Committee	113
Second Optional Protocol to the ICCPR on the Abolition of Death Penalty (ICCPR-OP2)	Human Rights Committee	72
International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights (ICESCR)	Committee on Economic, Social and Cultural Rights (18 members)	160
Optional Protocol to the ICESCR (ICESCR-OP)	Committee on Economic, Social and Cultural Rights	0 (not yet in force)
Convention against Torture and Other Forms of Cruel, Inhuman and Degrading Treatment (UNCAT)	Committee against Torture (10 members)	146
Optional Protocol to UNCAT (UNCAT-OP)	Subcommittee on Prevention of Torture (10 members)	50
Convention of the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)	Committee on the Elimination of Discrimination against Women (23 members)	186
Optional Protocol to CEDAW (CEDAW-OP)	Committee on the Elimination of Discrimination against Women	99
Convention on the Rights of the Child (CRC)	Committee on the Rights of the Child (18 members)	193
Optional Protocol on Sale of Children, Child Prostitution and Child Pornography	Committee on the Rights of the Child	136
Optional Protocol on Children in Armed Conflict	Committee on the Rights of the Child	130
International Convention on the Rights of Migrant Workers and their Families (ICRMW)	Committee on the Rights of Migrant Workers (10 members)	42
Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD)	Committee on the Rights of Persons with Disabilities (18 members)	83
Optional Protocol to the CRPD (CRPD-OP)	Committee on the Rights of Persons with Disabilities	52
International Convention for the Protection of all Persons from Enforced Disappearances	Committee on Enforced Disappearances (10 members)	18 (not yet in force)

³⁵⁷ Connors & Schmidt (2014), table 18.1.

Het VN-handvest kent in zijn institutionele structuur verschillende organen die min of meer betrokken zijn bij het mensenrechtenmandaat van de VN (zie voor een overzicht figuur 5.1).



Figuur 5.1 Het mensenrechtennetwerk van de Verenigde Naties³⁵⁸

358 Smis e.a. (2011), p. 136–137.

Krachtens artikel 7, lid 2, van het VN-handvest kunnen al naar gelang de behoefte ook nog hulporganen worden ingesteld. Belangrijk voor de bevordering en de bescherming van de mensenrechten zijn de voormalige Mensenrechtencommissie en haar Subcommissie ter bevordering van de mensenrechten, de huidige Mensenrechtenraad en zijn Adviserend Comité, de Hoge Commissaris voor de Mensenrechten en zijn Bureau, en de Commissie inzake de Status van de Vrouw.³⁵⁹

De mensenrechtenverdragen van de VN kennen verschillende toezichtmechanismen, waaronder toezicht op periodieke rapportages door de ‘monitoring bodies’ en klachtprocedures.³⁶⁰ Echter de afdwingbaarheid³⁶¹ van de toezichtmechanismen is in het algemeen uiterst beperkt. Op het VN-niveau zijn geen juridisch bindende uitspraken mogelijk. Aan de hand van periodieke rapportages kunnen beoordelingen plaatsvinden en ook kunnen speciale rapporteurs aangesteld worden om follow-up te geven aan bepaalde beslissingen. Daarbij kan een zekere druk worden uitgeoefend op staten om te doen wat nodig is.

5.1.3 Regionale uitwerkingen³⁶²

De UDHR heeft ook zijn regionale equivalenten, te weten in Europa, Afrika en de Amerikaanse continenten. Ook Zuidoost-Azië en de Arabische wereld laten zich niet onbetuigd.

In Europa kwam in navolging van de UDHR in 1950 in het kader van de Raad van Europa het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) tot stand.³⁶³ Dit verdrag stelt ook een Europees Hof in – zetelend in Straatsburg – dat bij geschillen een juridisch bindend oordeel kan vellen. Als staten het verdrag ratificeren, moeten zij de arresten van dit hof respecteren en (1) de schending beëindigen, (2) *restitutio in integrum* bieden (de gevolgen wegwerken) en (3) ervoor zorgen dat in de toekomst geen schendingen meer zullen plaatsvinden.

De interpretaties van het Hof kunnen van belang zijn voor alle verdragspartijen. Er is geen officiële precedentenleer, maar verwacht mag worden dat de rechtspraak consistent en coherent is. Bij afwijking van eerdere jurisprudentie vindt nauwgezette rechtvaardiging plaats.

359 Smis e.a. (2011), p. 136–137.

360 Henrad (2008), p. 191 e.v.

361 Henrad (2008), p. 227.

362 Henrad (2008), p. 97.

363 Verdrag van 4 november 1950, *Trb.* 1951, 154 (rectificatie *Trb.* 1961, 8 en 1979, 150, laatstelijk gewijzigd in mei 1994, *Trb.* 1994, 165. Zie ook www.echr.coe.int.

Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM)

- art. 1 Verplichting tot eerbiediging van de rechten van de mens
 - art. 2 Recht op leven
 - art. 3 Verbod van foltering
 - art. 4 Verbod van slavernij en dwangarbeid
 - art. 5 Recht op vrijheid en veiligheid
 - art. 6 Recht op een eerlijk proces
 - art. 7 Geen straf zonder wet
 - art. 8 Recht op eerbiediging van privé-, familie- en gezinsleven
 - art. 9 Vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst
 - art. 10 Vrijheid van meningsuiting
 - art. 11 Vrijheid van vereniging en vergadering
 - art. 12 Recht te huwen
 - art. 13 Recht op een daadwerkelijk rechtsmiddel
 - art. 14 Verbod van discriminatie
 - art. 15 Afwijking in geval van noodtoestand
 - art. 16 Beperkingen op politieke activiteiten van vreemdelingen
 - art. 17 Verbod van misbruik van recht
 - art. 18 Inperking van de toepassing van beperkingen op rechten
- Diverse protocollen

Toezicht op de naleving van de arresten van het EHRM is opgedragen aan het Comité van Ministers van de Raad van Europa, een zuiver politiek orgaan met dus alleen politieke macht. Dit comité schakelt wel het Department of Execution of Judgments of the ECHR in om na te gaan of de staat het arrest voldoende uitvoert.³⁶⁴ Ook de Parlementaire Assemblée van de Raad van Europa vervult een toezichhoudende rol op naleving van arresten van het EHRM en spreekt daar ook regelmatig het Comité van Ministers op aan.

Naast de EVRM dat met name de burgerlijke en politieke mensenrechten regardeert, bestaat er ook een Europees Sociaal Handvest (ESH) inzake sociale en economische rechten.³⁶⁵ Dit werd reeds in 1961 ter ondertekening voorgelegd aan de lidstaten van de Raad van Europa. Inhoudelijk is het handvest vergelijkbaar met het ICESCR. Rechten die zijn opgenomen betreffen:

³⁶⁴ Henrad (2008), p. 228–229.

³⁶⁵ Europees Sociaal Handvest, Turiijn 18 oktober 1961, *Trb.* 1963, 90. Herzien *Trb.* 2004, 13 en *Trb.* 2004, 14.

- huisvesting (huizen naar behoeften van gezinnen, bestrijding dakloosheid, universeel verzekerde toegang tot degelijke en betaalbare woningen, gelijke toegang tot sociale huisvesting voor vreemdelingen);
- gezondheid (toegankelijke en effectieve gezondheidsvoorzieningen, ziektepreventiebeleid, gezond leefmilieu, uitsluiting beroepsrisico's, gezondheid en veiligheid bij wet verzekerd en gegarandeerd);
- onderwijs (arbeid onder 15 jaar verboden, gratis basis- en voortgezet onderwijs, gratis beroepskeuzevoorlichting, gratis basis- en gevorderde beroepsopleiding, toegang tot universitair en hoger onderwijs op basis van verdienste);
- arbeid (volledige werkgelegenheid, recht op eigen onderhoud door vrije beroepskeuze, eerlijke arbeidsomstandigheden ten aanzien van loon en werkuren, geen seksueel en psychologisch geweld, verbod op dwangarbeid, vrijheid oprichting van en aansluiting bij vakbond, bevordering gelijkwaardig overleg, collectieve onderhandelingen, bemiddeling en vrijwillige arbitrage, stakingsrecht);
- sociale bescherming (recht op sociale zekerheid, sociaal welzijn en sociale diensten, bescherming tegen armoede en sociale uitsluiting, gezins- en ouderensbeleid);
- personenverkeer (eenvoudiger immigratieformaliteiten, familiehereniging, noodhulp aan vreemdelingen ten aanzien van terugkeer, bescherming bij uitzetting);
- non-discriminatie (gelijke behandeling en kansen voor mannen en vrouwen, alle rechten zonder discriminatie).

Het Europees Comité voor Sociale Rechten (ECSR) controleert of de regels door de lidstaten worden nageleefd. Dit comité bestaat uit vijftien onafhankelijke experts en wordt gekozen en benoemd door het Comité van Ministers van de Raad van Europa. Elk jaar maakt een staat een rapport op of feitelijk en in rechte het Handvest is geïmplementeerd. Als er gebreken worden gesignaleerd, gaat er via het Comité van Ministers een aanbeveling naar de staat met verzoek om aanpassing. Aanbevelingen zijn niet afdwingbaar maar wel gezaghebbend.³⁶⁶

Er is sedert 1995 een collectief klachtrecht bij de ECSR voor werknemers- en werkgeversorganisaties (te weten ETUC, Business Europe en IOE), NGO's met adviesstatus bij de Raad van Europa, werknemers- en werkgeversorganisaties in lidstaten, en nationale NGO's.

Er bestaat inmiddels ook een Handvest van de grondrechten van de Europese Unie³⁶⁷, dat in 54 artikelen alle grondrechten (mensenrechten) omschrijft inzake waardigheid, vrijheden, gelijkheid, solidariteit, burgerschap en rechtspleging. Het

³⁶⁶ Henrad (2008), p. 114.

³⁶⁷ Zie: http://www.europa-nu.nl/id/vh7dov41huzi/handvest_van_de_grondrechten en Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, *PbEG*, 18-12-2000 C364/1.

Handvest is op 12 december 2007 ondertekend door de voorzitters van de Europese Commissie, de Raad en het Europees Parlement en een dag later tegelijkertijd met het hervormingsverdrag van Lissabon ondertekend door alle regeringsleiders van de EU. Het verdrag van Lissabon kent een verwijzing naar het Handvest, dat daarmee een juridisch bindende bijlage vormt bij het verdrag. Artikel 6, lid 1, van het EU-verdrag bepaalt: 'De Unie erkent de rechten, vrijheden en beginselen die zijn vastgesteld in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 7 december 2000, als aangepast op 12 december 2007 te Straatsburg, dat dezelfde waarde als de verdragen heeft.'

Het Handvest is wat ruimer van opzet dan het EVRM en het ESH. Het heeft bijvoorbeeld ook betrekking op meer sociale rechten van werknemers, bescherming van gegevens, bio-ethiek en het recht op behoorlijk bestuur. De rechten van het Handvest gelden voor EU-burgers ten opzichte van hun overheden.

Op 30 april 1948, zo'n zeven maanden voor de totstandkoming van de UDHR werd de Amerikaanse Verklaring inzake de Rechten en Plichten van de Mens aangenomen door de OAS³⁶⁸, het samenwerkingsverband van Amerikaanse staten. Alle 35 staten van het Amerikaanse continent die lid zijn van de OAS onderschreven deze verklaring, met dien verstande dat Cuba hierbij een bijzondere positie innam. Deze verklaring werd in 1965 opgevolgd door een bindend inter-Amerikaans mensenrechtenverdrag, het Pact van San José.³⁶⁹

De Caribische staten alsmede de Verenigde Staten en Canada hebben zich niet aangesloten bij dit Pact. Bij het Pact van San José werd ook een Inter-Amerikaans Hof ingesteld vergelijkbaar met het Hof van de Rechten van de Mens in Europa. Bij dit hof kunnen klachten worden ingediend tegen staten die partij zijn bij het Pact van San José en die het Hof hebben aanvaard. Dit betreft 22 staten en het bereik ervan is geringer dan de voor de handhaving van de verklaring van 1948 in 1955 ingestelde inter-Amerikaanse Mensenrechtencommissie, die toezicht uitoefent op de 35 lidstaten.

De Verklaring is ruimer van opzet dan het Pact, in die zin dat het ook sociale, economische en culturele rechten omvat, terwijl het Pact alleen het oog heeft op burgerlijke en politieke rechten. Het verdrag kent echter ook een protocol, het protocol van San Salvador, dat ook sociale, economische en culturele rechten omvat.³⁷⁰ Ook kent de verklaring plichten.

368 Zie Raimondo & Salvioli (2008).

369 <http://www.amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/amerikaans-verdrag-voor-de-mensenrechten>. Zie ook: American Convention on Human Rights, O. A. S. Treaty Series no. 36, 1144 V. N. T. S. 123; zie <http://www1.umn.edu/humanrts/oasinstr/zoas3con.htm>.

370 Additional Protocol in the American Convention on human rights in the area of economic, social and cultural rights; protocol of San Salvador; zie: <http://www.oas.org/juridico/english/treaties/a-52.html>.

Deze plichten kent ook het Afrikaanse mensenrechtenverdrag van 1981, het African (Banjul) Charter on Human and Peoples' Rights.³⁷¹ Er bestaat sinds 1989 een mensenrechtencommissie alsmede sinds 1998 (werkzaam sinds 2004) een Hof. Alle 35 lidstaten van de Afrikaanse Unie hebben het verdrag geratificeerd. Alleen Marokko heeft zich teruggetrokken, in 1983.

Er bestaat ook een Arabisch Handvest voor de Mensenrechten.³⁷² De Arabische Liga nam in 1968 het initiatief tot oprichting van een mensenrechtenraad en in 1979 tot het opstellen van een handvest. Het handvest volgt de VN-verdragen, maar acht de sharia leidend, veroordeelt het zionisme, laat beperkingen op de vrije meningsuiting toe en verklaart de doodstraf alleen onwettig bij politieke misdrijven. Een herziene versie hiervan werd in 2008 van kracht en vertoont evenzeer gebreken in vergelijking met internationaal geldend recht. Eind 2013 hadden 13 landen van de 22 lidstaten van de Liga dit handvest bekrachtigd.

Recentelijk, in 2012, werd op een Aziatische top in Phnom Penh een Aziatische mensenrechtenverklaring aangenomen.³⁷³ De verklaring is breed van opzet; zij omvat zowel politieke en burgerlijke als sociale, economische en culturele rechten. Ze vraagt aandacht voor ontwikkeling en vrede, maar geeft tegelijkertijd ruimte voor afwijkingen.

5.2 *Mensenrechten vertaald naar bedrijfsleven*

5.2.1 Het Ruggie Framework

Het mensenrechtenvraagstuk heeft bijzondere aandacht gevraagd in zijn relatie tot het bedrijfsleven. Hoe moet specifiek de bedrijfsgemeenschap, die steeds internationaler opereert, met deze rechten omgaan? In 2004 ontwikkelde een sub-commissie van de VN-Mensenrechtencommissie de 'Draft Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights'. Gepoogd werd hierbij de mensenrechten zoals die door de staten waren geaccepteerd ook aan het bedrijfsleven op te leggen, met als enige verschil dat staten 'primary duties' hebben en bedrijven 'secondary duties'. Het bedrijfsleven verzette zich hiertegen. De Mensenrechtencommissie weigerde dit document te aanvaarden en vroeg de secretaris-generaal van de VN, destijds Kofi Annan, om een 'special representative' te benoemen met als opdracht beweging in deze controversie te krijgen en

371 African (Banjul) Charter on Human and Peoples' Rights (adopted 27 June 1981) OAV Doc. CAB/Lei/67/3.5.21 I.L.M. 58/1982, <http://www1.umn.edu/humanrts/instree/z1afchar.htm>. Zie ook: Adjovi (2012).

372 Zie: <http://amnesty.nl/mensenrechten/encyclopedie/arabisch-handvest-voor-de-mensenrechten>.

373 ASEAN Human Rights Declaration 19 Nov. 2012, zie: <http://www.asean.org/news/asean-statement-communicues/item/asean-human-rights-declaration?tmpl=compinment@print=1>. Zie ook Severino (2013).

eveneens de rollen en verantwoordelijkheden van de staten, de bedrijven en andere actoren in relatie tot de mensenrechten te verduidelijken.

In 2005 benoemde Kofi Annan de Harvard-professor John Ruggie in deze rol van 'special representative'. De opdracht werd voortgezet bij het aantreden van Ban Ki-moon als secretaris-generaal in 2007. Ruggie rapporteerde aan de VN-Mensenrechtencommissie, later de VN-Mensenrechtenraad (UN Human Rights Council), alsmede de Algemene Vergadering van de VN.³⁷⁴

Ruggie bracht in april 2008 aan de VN-Mensenrechtenraad zijn rapport uit. Hij organiseerde veertien multi-stakeholder-consultaties in vijf continenten, liet veel onderzoek verrichten, produceerde duizend pagina's tekst, ontving vele reacties en rapporteerde tweemaal aan de Commissie en later de Council. In zijn rapportage van 2008 stelde hij:³⁷⁵

The root cause of the business and human rights predicament today lies in the governance gaps created by globalization – between the scope and impact of economic forces and actors, and the capacity of societies to manage their adverse consequences. These governance gaps provide the permissive environment for wrongful acts by companies of all kinds without adequate sanctioning or reparation. How to narrow and ultimately bridge the gaps in relation to human rights is our fundamental challenge.

Uit de consultaties was gebleken dat alle betrokken groeperingen, hoe verschillend in positie ook, een sterke behoefte hadden aan een gemeenschappelijk conceptueel en politiek raamwerk. Dit raamwerk rustte op verschillende, maar wel gemeenschappelijke verantwoordelijkheden. Het gaat om drie principes: de verplichting van de staat om bescherming te bieden tegen het niet eerbiedigen van mensenrechten, inclusief die van bedrijven ('State duty to protect'); de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om mensenrechten te respecteren ('Corporate responsibility to respect'); en de noodzaak van effectieve toegang tot beroepsmogelijkheden ('More effective access to remedies').

Elk principe is een wezenlijk onderdeel van het raamwerk: de beschermingsplicht van de Staat omdat het de kern vormt van het mensenrechtenregime; de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven om te respecteren omdat de samenleving dat verwacht van bedrijven, en de toegang tot beroepsmogelijkheden, omdat de bestaande juridische en niet-juridische wegen tot beroep beperkt zijn in aantal, reikwijdte en effectiviteit. De drie principes vormen een geheel, in die zin dat ze elkaar ondersteunen in duurzame vooruitgang.

374 Zie hierover Ruggie (2011).

375 Ruggie (2008), nr. 3.

De *State duty to protect* heeft zowel wettelijke als politieke kanten. De Staat heeft de plicht om te beschermen tegen het niet-eerbiedigen van mensenrechten door derden, inclusief door bedrijven binnen het gebied van hun jurisdictie. Om de staten te helpen hoe hier ten aanzien van de kern-mensenrechtenverdragen mee om te gaan, bevelen de toezichthoudende treaty bodies aan dat de staten alle nodige stappen nemen om tegen dit niet-eerbiedigen te beschermen, inclusief het voorkomen, onderzoeken en bestraffen ervan en het bieden van mogelijkheden tot herstel.

Staten hebben de ruimte om binnen dit raamwerk te besluiten welke maatregelen genomen moeten worden, maar de 'treaty bodies' geven aan dat zowel regelgeving als veroordelingen van bedrijfsactiviteit in relatie tot mensenrechten tot de gepaste mogelijkheden behoren. Het raamwerk richt zich tot alle typen van bedrijvigheid, nationaal en transnationaal, groot en klein.

De *Corporate responsibility to respect human rights* is het tweede principe. Hierbij wordt voortgeborduurd op de zogenaamde 'soft law'-instrumenten als de Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy van de ILO en de Guidelines for Multinational Enterprises van de OECD. Het principe wordt erkend door grote, wereldwijd opererende bedrijven, nu deze stellen dat bedrijven 'are expected to obey the law, even if it is not enforced and to respect the principles of relevant international instruments where national law is absent'.³⁷⁶ Het betreft ook een van de commitments die bedrijven aangaan bij het aansluiten bij het Global Compact.

Aandacht is nodig voor hoe dit respecteren vorm en inhoud gegeven zal moeten worden. Wat nodig zal zijn is een proces van *due diligence*, dat wil zeggen een proces waarbij niet alleen verzekerd wordt dat nationale wetgeving wordt nageleefd, maar waarbij ook in kaart wordt gebracht waar het risico bestaat dat mensenrechten aangetast worden, teneinde dit te voorkomen.

Access to remedy is het derde principe. Vaak zijn de formele beroepsmogelijkheden onvoldoende, terwijl daar de nood het hoogst is. Maar de niet-formele beroepsmogelijkheden, zoals vormen van mediation, zijn onderontwikkeld, zowel op het niveau van de onderneming als op nationaal en internationaal niveau.

Ruggie doet in zijn rapport een poging om de betrokken mensenrechten in beeld te brengen. Hij inventariseert 'labour-rights' en 'non-labour-rights'.

376 IOE/ICC/BIAC (2008).

Business impact on human rights

Labour rights

-
- | | |
|--|---|
| – Freedom of association | – Right to equal pay for equal work |
| – Right to organize and participate in collective bargaining | – Right to equality at work |
| – Right to non-discrimination | – Right to just and favourable remuneration |
| – Abolition of slavery and forced labour | – Right to a safe work environment |
| – Abolition of child labour | – Right to rest and leisure |
| – Right to work | – Right to family life |
-

Non-labour rights

-
- | | |
|---|---|
| – Right to life, liberty and security of the person | – Right to hold opinions, freedom of information and expression |
| – Freedom from torture or cruel, inhuman or degrading treatment | – Right to political life |
| – Equal recognition and protection under the law | – Right to privacy |
| – Right to a fair trial | – Right to an adequate standard of living (including food, clothing, and housing) |
| – Right to self-determination | – Right to physical and mental health; access to medical services |
| – Freedom of movement | – Right to education |
| – Right of peaceful assembly | – Right to participate in cultural life, the benefits of scientific progress, and protection of authorial interests |
| – Right to marry and form a family | – Right to social security |
| – Freedom of thought, conscience and religion | |
-

Ruggie beveelt aan om in kaart te brengen welke rechten het meest gevaar lopen aangetast te worden. Hij beveelt bedrijven aan om een mensenrechtenbeleid te formuleren en te communiceren. Hij vraagt om te anticiperen op mogelijke aantasting en om zogenaamde *impact assessments* te verrichten, dat wil zeggen een proces op gang te brengen waar structureel aandacht ontstaat voor mogelijke aantastingen en wat hieraan te doen.

Belangrijk daarbij is dat het mensenrechtendenken geheel wordt geïntegreerd in het bedrijfsbeleid (*integration*). Tot slot moet ook periodiek nagegaan worden hoe het er voorstaat met de resultaten van het beleid (*tracking performance*).

5.2.2 Verlengd mandaat Ruggie: guidelines

De Human Rights Council verwelkomde unaniem het ‘protect, respect and remedy framework’ in haar resolutie 817, aangenomen op 18 juni 2008. Hiermee was een einde gekomen aan het verlengde mandaat van de Special Representative John Ruggie.

Maar de Human Rights Council wilde het mandaat nogmaals verlengen ten einde tot verdere operationalisering en promotie van het raamwerk te komen. In drie jaar tijd wist Ruggie deze taak te volbrengen. In een voortgangsrapportage van 9 april

2010³⁷⁷ stelde Ruggie dat hij wijsheid vond in de woorden van Nobelprijswinnaar Amartya Sen: ‘What moves us’, schrijft Sen, ‘... is not the realization that the world falls short of being completely just – which few of us expect – but that there are clearly remediable injustices around us which we want to eliminate.’ Deze zienswijze sluit aan bij Ruggie’s ‘principled pragmatism’ en leidt tot de vraag hoe je het leven van alledag kunt verbeteren, meer dan tot ‘perfectly just societies or institutes’, die in ieder geval illusoir zullen blijven en tot een reeks praktische richtlijnen via welke het raamwerk ingevoerd zou kunnen worden.

In maart 2011 bracht Ruggie zijn uiteindelijk rapport over de richtlijnen uit.³⁷⁸ Hieraan ging veel werk vooraf. In november 2010 werd een voorontwerp voor consultatie voorgelegd. Er kwamen 3576 reacties uit 120 landen en er waren ongeveer 100 zogenaamde ‘submissions’ (officiële standpunten), waaronder ook van regeringen.

Met het afronden van het rapport werd, zoals het rapport omschreef, een eind gemaakt aan het begin: ‘by establishing a common global platform for action, on which cumulative progress can be built, step by step, without foreclosing any other promising long term developments’. Met de ‘Guiding Principles’ werd niet beoogd nieuwe wettelijke verplichtingen te scheppen, maar meer een uitwerking te bieden en deze te verbinden met het geïntegreerd kader van het raamwerk.

Het rapport somt 31 *guiding principles* op. Allereerst wordt de ‘*State duty to protect*’ uitgewerkt. Staten moeten de mensenrechtenwetgeving handhaven op een zodanige manier dat er respect voor ontstaat bij het bedrijfsleven; ze moeten nagaan of ze toereikend zijn en iets ondernemen tegen eventuele lacunes. Staten moeten ook waarborgen dat andere wetgeving en beleid welke zich richten op bedrijven geen afbreuk doen aan de mensenrechten, maar eerder respect ervoor mogelijk maken. Staten moeten verder effectiever richting geven aan hoe bedrijven vorm moeten geven aan hun respect en ze moeten communicatie aanmoedigen en zelfs eisen stellen over hoe zij omgaan met de mensenrechten (zie principle 3).

De verantwoordelijkheid om respect te tonen voor de mensenrechten betreft de internationaal erkende mensenrechten, zoals deze minimaal tot uitdrukking komen in de International Bill of Rights en de principes betreffende de fundamentele rechten, zoals neergelegd in de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work (zie principle 12).

‘*The Corporate Responsibility to Respect*’ vereist van bedrijven dat ze vermijden oorzaak te zijn of bijdragen aan de aantasting (‘adverse impacts’) van de mensenrechten

377 Ruggie (2010b), p. 23, conclusion ad 121.

378 Ruggie (2011). Zie ook Ruggie J. (2010a).

door hun eigen activiteiten, en zodra dat voorkomt, er iets aan te doen. Het vereist ook het voorkómen en matigen van de aantastingen die voortvloeien uit hun operaties, producten en diensten die worden verleend door hun zakelijke partners, ook al hebben zij er niet aan bijgedragen (zie principle 13).

Onder zakelijke partners worden verstaan de partners in de keten en andere al dan niet aan de overheid gerelateerde eenheden. Het betreft hier een complexe aangelegenheid en wat mogelijk is aan acties hangt af van de mate van invloed die het bedrijf heeft op deze eenheden, hoe cruciaal de relatie is, de ernst van het vergrijp en of beëindigen van de relatie uiteindelijk ook gevolgen heeft voor de mensenrechten (zie principle 19).

Er wordt in de richtlijnen aandacht gegeven aan de wijze waarop het mensenrechtenbeleid geformuleerd moet worden (principle 16), het vereiste van *due diligence* (principle 17), de integratie in de bedrijfsvoering (principle 19) en de zogenaamde ‘performance tracking’ (principle 20).

‘Access to Remedy’ is de derde pilaar van het raamwerk die nader wordt uitgewerkt. Daarvoor is nodig dat staten waarborgen dat degenen die betrokken zijn bij de aantasting van de mensenrechten, mogelijkheden hebben om er iets aan te doen; juridische, administratieve, wettelijke of andere mogelijkheden.

Onder ‘remedy’ worden ook verstaan verontschuldigen, herstel, eerherstel, financiële of niet-financiële compensatie, strafrechtelijke sancties en waarborgen tegen herhaling.

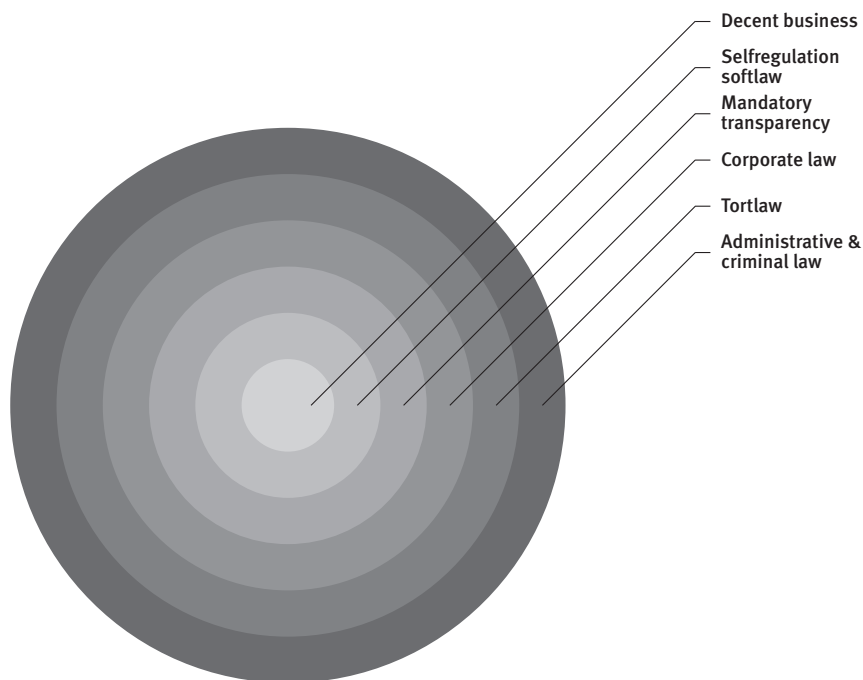
Uitgewerkt worden verder ‘state-based judicial’ mechanismen (principle 26), ‘state-based non-judicial grievance’-mechanismen (principle 27) en ‘non-state-based grievance’-mechanismen (principle 28). Voor dit laatste worden criteria genoemd als: legitimiteit, toegankelijkheid, voorspelbaarheid, objectiviteit, transparantie, overeenstemmend met het recht, bijdragend aan het voortdurend leren en gebaseerd op betrokkenheid en dialoog.

Ruggie’s *Framework* en *Guiding Principles* zijn door de VN Mensenrechtenraad niet aanvaard – *adopted* –, maar wel ondersteund – *endorsed* –, waarmee deze Raad ze wel heeft omarmd. Eijsbouts merkt hierover op:

Het gaat met name niet om ‘*adopt*’ of aannemen. Dat was ook niet mogelijk, omdat noch *Framework*, noch *Guiding Principles* het resultaat waren van een formeel totstandkomings- en besluitvormingsproces binnen de Raad. Het resultaat daarvan zou zonder meer *soft law* opgeleverd hebben. De *corporate responsibility to respect human rights* is dus weliswaar niet *adopted*, maar niettemin unaniem (een unicum tot nog toe) ‘*endorsed*’ door de VN Mensenrechtenraad.

Ruggie karakteriseert de *corporate responsibility* zelf als een *global standard of expected conduct*, dus een universeel maatschappelijke norm. Gelet op deze unanieme ondersteuning door de VN Mensenrechtenraad moet het echter niet uitgesloten worden geacht dat die norm door nationale rechters bij de toepassing van nationaal recht wordt gezien als *soft law*. Als *soft law* kan zij zich verder ontwikkelen tot internationaal gewoonterecht, dus *hard law*.³⁷⁹

Eijsbouts werkt de verschillende regels op het gebied van CSR/MVO uit in concentrische 'cirkels'. De UN Guidelines ziet hij als 'global standard of expected conduct', behorend tot de kern van zijn concentrische cirkels.



Figuur 5.2 *The Concentric Circles of CSR Regulation*³⁸⁰

Bij dezelfde resolutie als waarbij de *Guiding Principles* werden ondersteund door de Mensenrechtenraad, werd ook tot instelling van een werkgroep besloten die zich verder met de promotie en de implementatie van de *Guiding Principles* zou gaan bezighouden.³⁸¹ In deze resolutie wordt voor de werkgroep een breed mandaat geformuleerd ter stimulering van de invoering van de *Guiding Principles*.

379 Eijsbouts (2012), p. 819.

380 Eijsbouts (2011), p. 24.

381 Human Rights Council, seventeenth session, agenda item 3, A/HRC/RES/17/4, 6 July 2016.

5.3 ‘Soft rules of the Game’

Kunnen de *UN Guiding Principles* gezien worden als een *global standard of expected conduct*³⁸² die mogelijk op nationaal niveau kan uitdraaien tot een vorm van *soft law*, van *soft law* is sowieso wereldwijd sprake bij drie initiatieven en instrumenten die zich richten tot multinationalaal opererende ondernemingen, te weten de Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy van de ILO³⁸³; de Guidelines for Multinational Enterprises van de OECD³⁸⁴ en het UN Global Compact.³⁸⁵

5.3.1 ILO Declaration

De ILO-verklaring dateert van 1977 en is opgesteld door regeringen en werkgevers- en werknemersorganisaties. In 2000 werd ze herzien door ook de ‘Fundamental Rights en Principles’ erin op te nemen. In 2006 volgde een nieuwe aanpassing aan andere ILO-instrumenten.

De ILO-verklaring behelst een zeer brede internationale tripartiete overeenstemming ten aanzien van wenselijk gedrag van ondernemingen op het gebied van arbeid en sociaal beleid. De ILO-verklaring is erop gericht de positieve bijdrage die multinationals aan economische en maatschappelijke vooruitgang leveren te stimuleren en de problemen die voortvloeien uit hun handelen te minimaliseren.

De verklaring geeft vrijwillige richtlijnen voor multinationals, regeringen en werknemers- en werkgeversorganisaties voor de vormgeving van sociaal beleid en als inspiratiebron voor good practices. Ze weerspiegelt de belangrijkste ILO-verklaringen en dus ook de fundamentele arbeidsnormen. Ze vormt de meestomvattende samenvatting van arbeidsrechten die van belang zijn voor multinationals en richt zich zowel tot overheden als tot zowel nationaal als internationaal opererende ondernemingen. Ze omvat principes inzake algemeen beleid, werkgelegenheid, arbeids- en leefomstandigheden en arbeidsverhoudingen. De belangrijkste elementen zijn:

- *algemeen beleid*: naleving nationale wetgeving en respecteren internationale normen;
- *werkgelegenheid*: bevordering van de werkgelegenheid, respecteren van het principe van gelijke behandeling en streven naar stabiele arbeidsplaatsen;

382 United Nations ‘Protect, Respect and Remedy’ Framework, Report of the Special Representative on the issue of human rights and transnational corporations and other business enterprises, John Ruggie, Human Rights Council, seventeenth session, agenda item 3, A/HRC/17/31 Advance Edited Version, p. 13 ad A11.

383 ILO (2006b).

384 Ministerie van Buitenlandse Zaken (2011).

385 United Nations (2000).

- *training*: aandacht aan beroepstraining en -vorming;
- *arbeids- en leefomstandigheden*: geen lonen, voorzieningen en arbeidsomstandigheden die minder gunstig zijn dan die in vergelijkbare ondernemingen in het gastland, dan wel bij niet vergelijkbare ondernemingen zo gunstig mogelijke lonen, voorzieningen en arbeidsomstandigheden overeenkomstig overheidsbeleid en gericht op de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen, respect voor de minimumleeftijd voor tewerkstelling, tegengaan van de ergste vormen van kinderarbeid, en aandacht voor gezondheid en veiligheid;
- *arbeidsverhoudingen*: geen ongunstiger normen dan die bij ondernemingen in het gastland; vrijheid van organisatie en onderhandelen, geen misbruik door dreiging met overplaatsing, recht op informatie, aandacht voor overleg, en zorg voor een goede klachtenregeling.

Er is in 1993 door de ILO een Subcommittee on Multinational Enterprises ingesteld die periodiek onderzoek doet naar de doorwerking van de verklaring en ook uitleg geeft aan de bepalingen. De verklaring bevat ook een geschillenregeling.

5.3.2 OECD Guidelines

Bij de OECD-richtlijnen voor multinationale ondernemingen (OECD Guidelines for Multinational Enterprises) zijn alle leden van de OECD aangesloten, evenals een reeks niet-leden (waaronder Argentinië, Brazilië, Chili, Egypte, Estland, Israël, Ierland, Litouwen, Roemenië en Slovenië). De guidelines beogen een evenwichtige en multilaterale ondersteunende code te bieden, die de gemeenschappelijke waarden van de aangesloten regeringen tot uitdrukking brengt. Het gaat om 'recommendations jointly addressed by governments to multinational enterprises' die 'principles and standards of good practice consistent with applicable law' aanreiken. Deze richtlijnen beogen de positieve bijdrage van multinationale ondernemingen aan de vooruitgang op economisch, sociaal en milieu terrein te versterken.

Inhoudelijk gaat het om een reeks aanbevelingen op het gebied van bedrijfsbeleid, informatieverstrekking, mensenrechten, werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen, milieu, bestrijding van corruptie en van omkoping en afpersing, consumentenbelangen, wetenschap en technologie, mededinging en belastingen.

De richtlijnen maken deel uit van een breder ingericht OECD-instrument, de Declaration on International Investment and Multinational Enterprises, die is opgezet om directe investeringen en internationale economische ontwikkeling en groei te stimuleren.

De aanbevelingen omvatten een unieke combinatie van bindende en vrijwillige elementen. Betrokken regeringen verplichten zich tot de bevordering van de richtlijnen

bij multinationals die in of vanuit hun land opereren. De richtlijnen houden ook de verplichting in om een zogenaamde NCP, een Nationaal Contact Punt, op te richten dat als een soort coördinatiepunt inzake de richtlijnen optreedt. Dit omvat ook een unieke geschillenbeslechting die via mediation vorm krijgt. Sedert 2000 zijn er 160 zaken aanhangig gemaakt via NCP's.

De richtlijnen richten zich op zowel internationaal als nationaal opererende ondernemingen. MKB-bedrijven worden uitgenodigd ook de richtlijnen in acht te nemen ('to the fullest extent possible').

In 2011 zijn de richtlijnen (opgesteld in 1976 en eerder herzien in 2000) aangepast aan de laatste ontwikkelingen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) en ketenverantwoordelijkheid, zoals de UN Guiding Principles on Business and Human Rights. De richtlijnen worden inmiddels door 44 landen onderschreven en ze vormen het enige door overheden onderschreven kader voor internationaal ondernemen dat tevens een uniek geschillenberechtigingssysteem impliceert. De Guidelines sluiten dus nauw aan bij de implementatierichtlijnen van John Ruggie (zie paragraaf 5.2) en vermelden in hoofdstuk IV, paragraaf 39:

Ongeacht het land of de specifieke context waarin ondernemingen opereren, dient als minimum uitgangspunt gerefereerd te worden aan de internationaal erkende mensenrechten die zijn opgenomen in de International Bill of Human Rights, bestaande uit de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de voornaamste instrumenten die de Verklaring codificeren: het Internationale Verdrag voor Burger- en Politieke Rechten en het Internationale Verdrag voor Economische, Sociale en Culturele Rechten, en naar de principes voor fundamentele rechten die zijn opgenomen in de Verklaring voor Fundamentele Arbeidsnormen en -Rechten van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) uit 1998.

5.3.3 Global Compact

Het derde initiatief gericht op internationaal opererende ondernemingen is het zogenaamde UN Global Compact. Bedrijven kunnen zich op basis hiervan vrijwillig aansluiten bij een tiental principes op het gebied van mensenrechten in het algemeen, arbeidsnormen, milieu en anticorruptie. Het Global Compact is een praktische leidraad ontleend aan de Universal Declaration of Human Rights, the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at work, de Rio Declaration on Environment and Development en de UN Convention Against Corruption.

Het initiatief dateert van juli 2000 en inmiddels zijn er meer dan 8000 bedrijven in 145 landen die de leidraad onderschrijven.

Er bestaat een directe relatie tussen het UN Global Compact en de UN Guiding Principles. De eerste twee principes van het Global Compact op het gebied van de mensenrechten worden nader uitgewerkt in de UN Guiding Principles.³⁸⁶ Gesteld wordt:

As a global standard applicable to all business enterprises, the UN Guiding Principles provide further conceptual and operational clarity for the two human rights principles championed by the Global Compact. They reinforce the Global Compact and provide an authoritative framework for participants on the policies and processes they should implement in order to ensure that they meet their responsibility to respect human rights.

Door ondertekening van het Global Compact wordt dus aangesloten bij de UN Guiding Principles.

Eijsbouts ziet het Global Compact naast de UN Guiding Principles, de OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2011 en de ILO Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy, die gelden als drie normatieve internationale frameworks, als een managerial international framework dat ondernemingen kan helpen bij de ontwikkeling van een CSR-profiel. Ook de ISO 26000 Guidelines on CSR en de GRI Integrated Reporting Initiative rekent hij hiertoe.³⁸⁷

386 United Nations Global Compact, the UN Guiding Principles on Business and Human Rights: Relationship to UN Global Compact Commitments, July 2011, updated June 2014.

387 Eijsbouts (ongepub.).

The Ten Principles

The UN Global Compact's ten principles in the areas of human rights, labour, the environment and anti-corruption enjoy universal consensus and are derived from:

- The Universal Declaration of Human Rights
- The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- The Rio Declaration on Environment and Development
- The United Nations Convention Against Corruption

The UN Global Compact asks companies to embrace, support and enact, within their sphere of influence, a set of core values in the areas of human rights, labour standards, the environment and anti-corruption:

Human Rights

- Principle 1: Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights; and
- Principle 2: make sure that they are not complicit in human rights abuses.

Labour

- Principle 3: Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining;
- Principle 4: the elimination of all forms of forced and compulsory labour;
- Principle 5: the effective abolition of child labour; and
- Principle 6: the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.

Environment

- Principle 7: Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges;
- Principle 8: undertake initiatives to promote greater environmental responsibility; and
- Principle 9: encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

Anti-Corruption

- Principle 10: Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.

Tabel 5.2 Government and stakeholder involvement in ILO Declaration, OECD Guidelines and UN Global Compact³⁸⁸

	<i>Global?</i>	<i>Government?</i>	<i>Treaty derived?</i>	<i>Social Partner?</i>
ILO MNE Declaration	Yes.	Yes. The revised Declaration was adopted in 1977, and revised in 2000 and 2006 by the ILO.	Yes. References include the Universal Declaration of Human Rights, the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights of Work, the ILO fundamental conventions, as well as a number of other ILO instruments.	Yes. The ILO is a tripartite body, where employer and worker organisations are formal partners.
OECD MNE Guidelines	Yes.	Yes. All 30 OECD member countries subscribe to the Guidelines. A further 10 countries have also subscribed to them. The OECD Guidelines are part of a Declaration which was adopted at Ministerial level and their implementation by adhering governments is governed by binding OECD decisions.	Yes. Referenced are: The Universal Declaration on Human Rights; the ILO Declaration of Fundamental Principles and Rights at Work; the Rio Declaration on Environment and Development and Agenda 21; and the Copenhagen Declaration for Social Development.	Yes. The business and trade union bodies were involved in developing the Guidelines and have formally endorsed them as an important reference point.
UN Global Compact	Yes.	Yes. Initially an initiative of the UN Secretary-General, the UN Global Compact has since been repeatedly recognised by the UN General Assembly. In the most recent GA resolution addressing the UN Global Compact (A/RES/62/211), the Global Compact Office was given a strengthened mandate. Every two years the Global Compact Office prepares the Secretary-General's report to the General Assembly on global partnerships, which also addresses the role of the UN Global Compact.	Yes. Referenced are: <i>The Universal Declaration of Human Rights</i> ; <i>The Rio Declaration on Environment and Development</i> ; and the <i>UN Convention Against Corruption</i> . The four labour principles of the UNGC come from the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights of Work.	Yes. Business, employee organisation and other civil society organisations are involved in governance and advisory roles. Overall, the business sector represents the greatest number of participants.

388 OECD (2009), Table 6.2.

5.3.4 Vertaling in praktische termen

Er is na de totstandkoming van de Guiding Principles van John Ruggie en de vertaling hiervan in de OECD Guidelines veel werk verricht om deze richtlijnen in praktische termen te vertalen. In Nederland is door het Global Compact Network Netherlands en een tiental ondernemingen aangesloten bij dit netwerk (AkzoNobel, Philips, Rabobank, Randstad, Shell, TNT en Unilever) gezamenlijk gewerkt aan de ontwikkeling van een zogenaamde 'guidance tool for companies'. Het betreft hier een praktische handleiding omtrent hoe metterdaad om te gaan met het mensenrechtenvraagstuk in ondernemingen.³⁸⁹

Specifiek voor de uitzendsector werd op initiatief van de Europese Commissie een gids ontwikkeld ter ondersteuning van de implementatie van de UN Guiding Principles on Business and Human Rights.³⁹⁰ In deze handleiding worden de zes 'core-elements' van de 'corporate responsibility to respect' uitgewerkt. Achtereenvolgens wordt stilgestaan bij de opstelling van een 'policy commitment' en het opnemen hiervan in de bedrijfscultuur, en structurering binnen het bedrijf van de zogenaamde Human Rights Due Diligence, met als elementen:

- *assessing* actual and potential human rights impacts;
- *integrating* the findings and acting to prevent or mitigate the impacts;
- *tracking* how effectively impacts are addressed;
- *communicating* how impacts are addressed;
- *remediation*: the process through which the company actively engages in the remediation of impacts it has caused or contributed to.

389 Business and Human Rights Initiative (2010).

390 Shift & Institute for Human Rights and Business (2013).

Human Rights Due Diligence: Core Elements and Guidance Points³⁹¹

3.1 Human Rights Policy 'Setting the Tone'

1. Involve senior management and seek approval
2. Identify and evaluate existing commitments and policies
3. Consider carrying out a human rights risk mapping
4. Involve internal and external stakeholders in the process
5. Develop statements of policy on human rights

3.2 Assessing Impacts 'From Reactive to Proactive'

6. Understand impacts on human rights
7. Distinguish various processes of assessing impacts;
8. Conduct a human rights risk mapping
9. Involve the existing risk management function
10. Identify the risks to human rights
11. Prioritize actions to mitigate the risks
12. Feed the assessment results into business operations

3.3 Integration 'Walking the Talk'

13. Assign responsibility for human rights
14. Organize leadership from the top
15. Include human rights in recruitment and hiring
16. Make human rights an integral part of company culture
17. Train key managers and employees
18. Develop incentives and disincentives
19. Develop capacity to respond to dilemmas and unforeseen circumstances

3.4 Tracking Performance 'Knowing and Showing'

20. Get started with tracking and reporting performance
21. Develop company-specific key performance indicators
22. Consider different types of indicators
23. Track performance of suppliers and other relationships
24. Verify performance using various instruments
25. Consider how to report on performance
26. Consider updating performance and due diligence

3.5 Grievance Mechanism 'Early Warning, Effective Solutions'

27. Take full advantage of grievance mechanisms
28. Make a gap analysis of existing grievance mechanisms
29. Bring internal mechanisms in line with the Ruggie principles
30. Consider how to contribute to mechanisms for external stakeholders
31. Integrate grievance mechanism in stakeholder management
32. Improve effectiveness of grievance mechanisms

391 Business and Human Rights Initiative (2010), p. 4.

Uitzendmultinationals als Adecco, Manpower en Randstad³⁹² hebben zich aangesloten bij het UN Global Compact. Zij verwoorden hun mensenrechtenbeleid in verschillende communicaties.

Adecco

Adecco³⁹³ onderschrijft het Protect, Respect and Remedy Framework en brengt een specifiek CSR-jaarverslag uit, waar uitvoerig wordt stilgestaan en ambities worden bepaald op economisch, sociaal en milieuterrein. Het bedrijf formuleert zes strategische aandachtsgebieden rond de zogenaamde inclusive workforce (zie figuur 5.3), te weten diversiteit en gelijke kansen, integratie, business en mensenrechten, team- en trainingsontwikkeling, gezondheid en veiligheid, en milieu. Ze onderschrijven ook de Guiding Principles van Ruggie.

Melding wordt gemaakt van het feit dat de overgrote meerderheid van de medewerkers heeft deelgenomen aan een of andere training op het gebied van 'compliance' en 'ethics'. Er is tevens een klachtrecht ontwikkeld en rapportage wordt gedaan van de verschillende aard van de klachten, die overigens in meerderheid 'employment practices' betreffen (zie figuren 5.4 en 5.5).

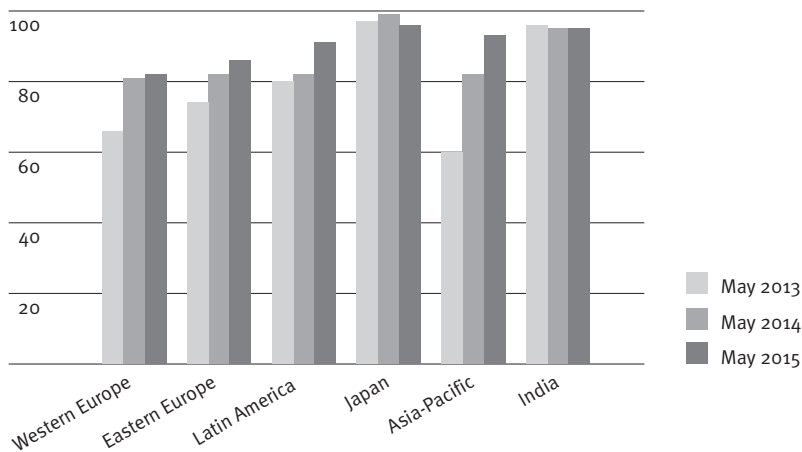


Figuur 5.3 Adecco Group: six strategic focus areas³⁹⁴

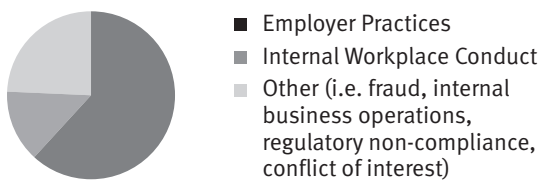
392 Adecco Group (z.j., 2015); Randstad (z.j., 2016); ManpowerGroup (2014).

393 Adecco Group (2015).

394 Adecco Group (2015).



Figuur 5.4 Completed online training on Bribery & Corruption prevention (% of all employees)³⁹⁵



Figuur 5.5 Adecco Group: ACE Reporting – Allocation of reported issues 2013 (in %)³⁹⁶

Manpower

Ook Manpower³⁹⁷ brengt een CSR-rapport uit en ook hier wordt verslag gedaan van de economische, sociale en milieuaspecten van de onderneming. Duurzaamheid ('sustainability') is daarbij het sleutelwoord. Ze formuleren daarbij een kader van issues van toenemend belang voor stakeholders (figuur 5.6). Ook bij Manpower hebben trainingen op het gebied van hun Code of Business Conduct plaatsgevonden (figuur 5.7). In 2013 is uitgebreid stilgestaan bij het functioneren van de onderneming in relatie tot de Guiding Principles. Gesteld wordt dat de bewustwording van de medewerkers ten aanzien van mogelijke ethische issues is vergroot en dat de Business Ethics Hotline is verbeterd, ook in de zin dat er nu gratis toegang bestaat vanuit de gehele wereld.

395 Adecco Group (2014).

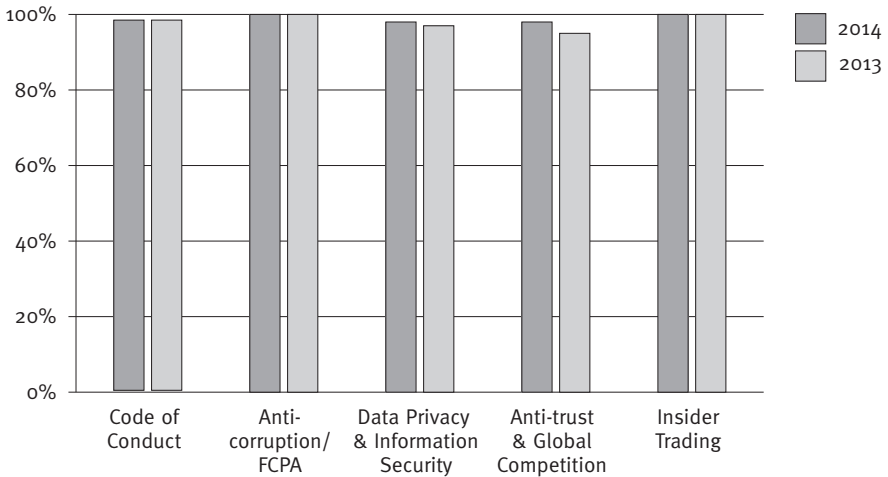
396 Adecco Group (2014).

397 Manpower Group (2013).

Ook in 2014 wordt een Corporate Sustainability Report uitgebracht. Gemeld wordt dat 96% van de medewerkers een 'ethics training' heeft gevolgd.



Figuur 5.6 Manpower Group: issues van toenemend belang voor stakeholders³⁹⁸



Figuur 5.7 Manpower Group: 2013 ethics training completion rates (percent of required employees)³⁹⁹

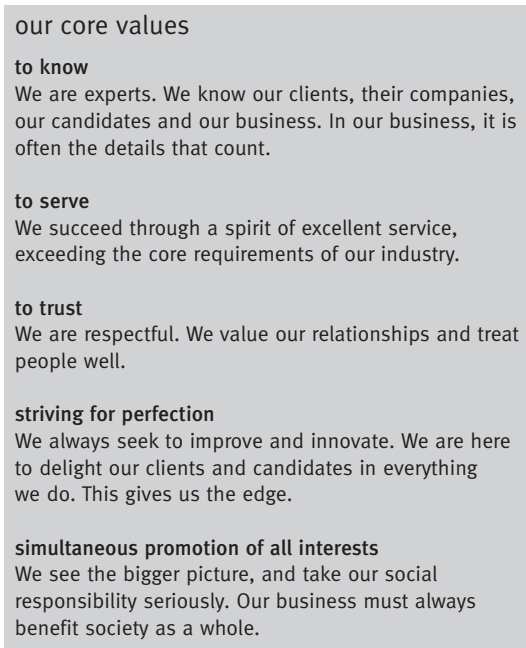
398 Manpower Group (2013), p. 8.

399 Manpower Group (2014), p. 12.

Randstad

Randstad⁴⁰⁰ brengt geen apart CSR-rapport uit maar integreert de CSR-aspecten van haar bedrijfsvoering in het gebruikelijke jaarverslag. Dit hangt samen met de zogenaamde ‘core values’ van Randstad waar de aspecten ‘kennen’, ‘dienen’, ‘vertrouwen’, ‘streven naar perfectie’ en ‘simultane belangenbehartiging’ leidend zijn (figuur 5.8).

Ook Randstad heeft medewerkers getraind in de business principles. Mede hierdoor bevindt de bewustwording zich op een hoog niveau (tabel 5.3). Uitvoerig wordt ook stilgestaan bij het ‘integrity and grievance mechanism’.



our core values

to know
We are experts. We know our clients, their companies, our candidates and our business. In our business, it is often the details that count.

to serve
We succeed through a spirit of excellent service, exceeding the core requirements of our industry.

to trust
We are respectful. We value our relationships and treat people well.

striving for perfection
We always seek to improve and innovate. We are here to delight our clients and candidates in everything we do. This gives us the edge.

simultaneous promotion of all interests
We see the bigger picture, and take our social responsibility seriously. Our business must always benefit society as a whole.

Figuur 5.8 Randstad: Core values⁴⁰¹

400 Randstad (2015).

401 Randstad (2015), p. 10.

Tabel 5.3 Randstad: awareness misconduct reporting procedure (as % of total number of respondents)⁴⁰²

	2015	2014
North America	72%	72%
Netherlands	85%	54%
France	56%	88%
Germany	83%	81%
Belgium & Luxembourg	63%	65%
Iberia	66%	65%
United Kingdom	67%	64%
Other European countries	73%	70%
Rest of the world	67%	67%
Corporate	87%	85%
Group	70%	70%

Bron: Great people survey

Tabel 5.4 Randstad: misconduct reporting⁴⁰³

	2015	2014
New complaints	113	136
Of which anonymous	35	52
Concerns referred to other channels/not legitimate	79	91
Proven or partially proven	10	21
Not (yet) proven	20	24 ¹
Under investigation	4	–
Total	113	136

¹ The complaint reported as 'Under investigation' in 2014, appeared to be 'Not proven'.

Duidelijk wordt dat de bovengenoemde uitzendmultinationals serieus gaande zijn om het mensenrechtenbeleid een plaats te geven in hun bedrijfsvoering. Een begin lijkt gemaakt; op het spoor van Ruggie worden nadere stappen gezet. De rest van de markt zal nog op gepaste wijze moeten volgen.

Met hun verslaggeving gaan de ondernemingen in op hun maatschappelijk verantwoord ondernemen, ofwel hun corporate social responsibility (MVO/CSR). In het navolgende wordt dit domein in een breder kader geplaatst.

5.4 Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Het mensenrechtenvraagstuk behoort tot het domein van wat we inmiddels Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen noemen, ofwel Corporate Social Responsibility

⁴⁰² Randstad (2015).

⁴⁰³ Randstad (2015).

(MVO/SCR). Hiervoor bestaat een groeiende belangstelling. De klimaatverandering en de kredietcrisis hebben hier nog extra impulsen aan gegeven. Maar ook de ineenstorting van het Rana Plaza-gebouw in April 2013 nabij Dhaka in Bangladesh heeft de aandacht voor MVO bij de betrokken ondernemingen versterkt. Binnen de Nederlandse verhoudingen zijn er affaires als eerder bij Ahold en recentelijk bij SBM Offshore, Imtech, Ordina en Fugro die om bezinning vragen.⁴⁰⁴ In feite gaat het om het bewustzijn bij ondernemingen dat hun gedrag in maatschappelijk opzicht veel teweeg kan brengen.

5.4.1 Geschiedenis van maatschappelijk verantwoord ondernemen⁴⁰⁵

Historisch is MVO al in Nederland aan de orde bij het sociale vraagstuk in de negentiende eeuw: in 1863 wendden ondernemers zich tot de toenmalige koning met het verzoek om iets te doen aan de misstanden rond kinderarbeid.⁴⁰⁶ In de twintigste eeuw is MVO sterk verbonden geweest met het verschijnsel van de verzorgingsstaat en de laatste decennia met het milieuvraagstuk. En de kredietcrisis geeft inmiddels nieuwe voeding aan het fenomeen MVO.

In de Amerikaanse verhoudingen is MVO historisch verbonden met de idee dat rijken iets moesten doen aan de armoede, wat de vorm kreeg van liefdadigheid en hetgeen later ook door ondernemingen werd overgenomen bij gebrek aan een stelsel van sociale voorzieningen.

In Europa is *charitas* minder overheersend. We kennen hier geen instellingen als The Rockefeller Foundation en de Ford Foundation, maar wel zijn er 'sociale ondernemers' bekend als Van Marken, Stork en Le Poole, die (uit welbegrepen eigenbelang) zorgden voor woningen, scholing, spaarregelingen en ontspanning. Daarentegen verzetten deze ondernemers zich ook tegen *wettelijke* sociale voorzieningen, een verzet waaruit overigens de eerste werkgeversorganisatie voortvloeide. Desondanks is de sociale wetgeving in de 20e eeuw wel opgekomen.

MVO heeft zich verbreid en verdiept. Ging het allereerst om liefdadigheid en rentmeesterschap van ondernemers met een bredere focus dan winst maken, in de loop der tijd zijn er verschillende elementen aan toegevoegd. Voor bedrijven bestaat een economische verantwoordelijkheid (winstdoelstelling), een wettelijke verantwoordelijkheid (zich aan de wet houden en doen wat verplicht is), een morele verantwoordelijkheid (om dat te doen wat de samenleving verwacht) en een sociale verantwoordelijkheid (om dat te doen wat gewenst wordt).

404 Dekker & Van den Outenaar (2014).

405 Bienefelt (2005), p. 8. Zie ook: Kolk (2003), p. 9 e.v.

406 Smit (2014), p. 212 e.v.

Naast het maken van winst moeten bij mvo dus ook andere (wettelijke, ethische, sociale) belangen gediend worden. Het gaat om simultane belangenbehartiging. Winst is geen doel meer op zich, maar wordt gezien als middel om de continuïteit te waarborgen.

5.4.2 Elkington: People, Planet, Profit⁴⁰⁷

Van grote betekenis voor de ontwikkeling van het mvo-kader is met name John Elkington (1997) geweest. Elkington reikt in deze publicatie het concept van de ‘Triple Bottom Line’, te weten People, Planet en Profit aan; hij inventariseert de ‘seven revolutions’ van de 21e eeuw die door ondernemingen in acht genomen moeten worden, evenals het TBL-principe. Hij stelt dat bij een groeiende invloed van ondernemingen, en als gevolg van de liberalisering toenemende concurrentie, ondernemingen het verschil kunnen maken door duurzaamheid en de Triple Bottom Line-criteria te accentueren.

Ondernemingen moeten volgens hem ook meer rekening houden met de zogenaamde soft values, wat wil zeggen dat kwaliteit meer telt dan kwantiteit. Hierover moet ook meer aan de buitenwereld gecommuniceerd worden, hetgeen ook gefaciliteerd kan worden door de ontwikkeling van de technologie. Bedrijven moeten zich ook bewust worden van wat hun producten in brede zin teweeg kunnen brengen.

Er moet ook vertrouwen gecreëerd worden met de partners in hun omgeving. Elkington vraagt ook aandacht voor zowel de korte als lange termijn en beveelt het gebruik van scenario’s aan. Hij vraagt om de integratie van de Triple Bottom Line-aspecten in het bedrijfsbeleid. Door integratie van People (het sociale aspect), Planet (het ecologische aspect, het milieu) en Profit (het economische aspect) komt men tot de gewenste duurzame bedrijfsvoering.

Bij het aspect ‘People’ wordt bij duurzaam ondernemen gekeken naar de sociaal-maatschappelijke kant. Hoe gaat het bedrijf om met haar medewerkers, maar ook: wat betekent het bedrijf in maatschappelijk opzicht? Met name hier komt de behartiging van de mensenrechten aan de orde ofwel de ‘corporate responsibility to respect human rights’. Tot het aspect ‘Planet’ worden alle zaken betreffende het milieu gerekend. Bij dit alles mag het aspect ‘Profit’, de economische kant van het ondernemen, natuurlijk niet vergeten worden.

De Triple Bottom Line heeft een grote vlucht genomen in het mvo-denken. Het concept is ook niet onweersproken gebleven. Zo voegt de Nederlandse bisschop Van Luyn aan dit drietal ook de P van het aspect ‘Pneuma’ toe, wat het aspect van de geest, spirit, ziel benadrukt. Volgens Van Luyn heeft iedere organisatie ook pneuma, bezieling, spirit nodig om te overleven.⁴⁰⁸

407 Elkington (1997).

408 Van Luyn (2006).

5.4.3 Definities

MVO is een begrip in beweging⁴⁰⁹; een eenduidige definitie bestaat er niet van. Wel is er een zekere overeenstemming over wat het bevat:

- MVO is meer dan liefdadigheid; het maakt idealiter integraal onderdeel uit van de kernactiviteiten van de organisatie.
- MVO is onder te verdelen in een sociale, ecologische en economische dimensie. Daarbij gaat het om respectievelijk de gevolgen van de bedrijfsactiviteiten voor mensen binnen en buiten de organisatie, de gevolgen voor het (leef)milieu en om de voortbrenging en economische effecten van goederen en diensten.
- MVO betekent het beperken van negatieve effecten en het ruimte geven aan en versterken van de mogelijk positieve effecten van de bedrijfsactiviteiten.
- Organisaties behoren verantwoording af te leggen over de maatschappelijke effecten van hun handelen.
- MVO reikt verder dan het zich louter en alleen houden aan een minimale vorm van wet- en regelgeving. In ontwikkelings- en transitielanden is het juridisch kader en het toezicht daarop namelijk niet altijd voldoende ontwikkeld of zijn er lacunes waarneembaar.
- Een internationaal opererend bedrijf heeft te maken met internationaal vastgestelde normen. De OECD Guidelines for multinational enterprises, waarin ook aandacht voor de mensenrechten is opgenomen, zijn een belangrijk referentiekader voor het gedrag van organisaties in het internationale verkeer, zowel voor het midden- en klein- als voor het grootbedrijf.

Eijsbouts ziet op grond van de vele definities van CSR als kernkarakteristieken:

- voluntarism, implying that CSR exclusively covers the domain ‘beyond the law’;
- internalizing or managing externalities, to account for the total cost of business in the market prices for its goods and services;
- multiple stakeholder oriëntation to balance fairly all impacts of operation on people;
- alignment of social and economic responsibilities, to balance fairly financial and social benefits;
- practices and values to put the CSR practices in the right value context;
- beyond philanthropy, to adopt CSR as a core function in business strategy and policy rather than as a bolt-on nicety⁴¹⁰

409 Bienefelt (2005), p. 5 e.v.

410 Eijsbouts (2011), p. 10.

In het rapport *De winst van waarden*⁴¹¹ definieert de Nederlandse Sociaal Economische Raad MVO als:

Het ziet de onderneming als een winstbeogende organisatie en als een langetermijnsamenwerkingsverband van verschillende bij de onderneming betrokken partijen (stakeholders oftewel belanghebbenden). Ondernemingen onderscheiden zich van andere organisaties door het streven naar winst. De maatschappelijke en economische betekenis van ondernemingen mag evenwel niet gelijk worden gesteld aan de financiële opbrengsten voor eigenaren/kapitaalverschaffers. Ondernemingen scheppen waarde door goederen en diensten voort te brengen die door het bevredigen van behoeften van mensen bijdragen aan de maatschappelijke welvaart. De werkgelegenheid die daarbij wordt geschapen is een belangrijk middel voor inkomensverwerving en voor maatschappelijke en persoonlijke ontplooiing van mensen. Terwijl de adviesaanvraag het maatschappelijk ondernemen in analytische zin scheidt van de core business van de onderneming, meent de raad juist dat het maatschappelijk ondernemen de core business mede omvat. Dat wil overigens niet zeggen dat alle uitingvormen van maatschappelijk ondernemen per definitie tot de core business van de onderneming moeten worden gerekend, maar wel dat de zorg voor de maatschappelijke effecten van het functioneren van de onderneming daartoe behoort. In de visie van de raad maken de ‘maatschappelijke’ activiteiten dus onlosmakelijk deel uit van het ondernemingsbeleid, zodat een onderscheid tussen core business en niet-core business niet relevant is.

Naar de mening van de raad bepalen in de kern twee elementen of in deze tijd met recht van maatschappelijk (verantwoord) ondernemen kan worden gesproken:

- het bewust richten van de ondernemingsactiviteiten op waardecreatie in drie dimensies – Profit, People, Planet – en daarmee op de bijdrage aan de maatschappelijke welvaart op langere termijn;
- een relatie met de verschillende belanghebbenden onderhouden op basis van doorzichtigheid en dialoog, waarbij antwoord wordt gegeven op gerechtvaardigde vragen uit de maatschappij.

Het kenniscentrum voor MVO en duurzaam ondernemen stelt:

Duurzaam of maatschappelijk verantwoord ondernemen worden vaak in Nederland als synoniemen gebruikt. Men verstaat hieronder zodanig ondernemen dat de aandacht voor milieu, het sociaal-ethische aspect en winst gebalanceerd is en

411 SER (2000).

afgestemd is op de verwachtingen van stakeholders (belanghebbenden) van de onderneming.⁴¹²

Eijsbouts⁴¹³ onderscheidt in zijn preadvies MVO als normatief begrip en als operationeel begrip. Als normatief begrip is MVO de verantwoordelijkheid van de ondernemer om te voldoen aan de gerechtvaardigde verwachtingen van de samenleving ten aanzien van de maatschappelijke gevolgen van zijn ondernemen: de economische, sociale en milieu gevolgen voor alle *stakeholders*. MVO als operationeel begrip, zo stelt hij:

... behelst de systematische en gestructureerde wijze waarmee de onderneming alle relevante aspecten van de MVO-normen in de dagelijkse bedrijfsvoering op alle niveaus tot gelding laat komen, deze uitdraagt aan haar werknemers, leveranciers, andere stakeholders en de samenleving, de effectiviteit bewaakt, bij de tijd houdt en verantwoording aflegt aan de maatschappij.

Hij ziet verder dat in de Nederlandse verhoudingen de regering drie in elkaar overlappende dimensies van maatschappelijk ondernemen onderscheidt.⁴¹⁴ Allereerst de internationale dimensie die zich afspeelt op het snijvlak van internationaal ondernemen en maatschappelijke thema's, waarbij het dan gaat om arbeidsnormen, milieu en mensenrechten, die voorwaarden kunnen stellen aan het ondernemen. Ten tweede de nationale dimensie, waarbij het vooral gaat om de voortbrenging en hantering van verantwoorde productie en productiemethoden.

Deze beide dimensies betreffen de core business van bedrijven. Daarnaast is er een derde dimensie, waarbij in de ogen van het kabinet de ondernemers steeds een stap verder gaan en een actieve rol spelen in de samenleving. Het kabinet stelt dan dat een bedrijf een zichtbare rol in de maatschappij op zich neemt die verder gaat dan de core business en dan waartoe de wet verplicht, en die leidt tot toegevoegde waarde voor zowel het bedrijf als de maatschappij.

5.4.4 Brede benadering

MVO staat voor een bredere benadering van het ondernemen. Het rekent af met de beperkte visie van het ondernemen zoals in de jaren zestig verwoord door Milton Friedman van de bekende Chicago School of Economics. Hij stelde:

412 Kenniscentrum Duurzaam Ondernemen, [http://www.duurzaam-ondernemen.nl/detail_page.phtml?page=info_wat&username=.](http://www.duurzaam-ondernemen.nl/detail_page.phtml?page=info_wat&username=)

413 Eijsbouts e.a. (2010), p. 28 e.v.

414 Eijsbouts e.a. (2010), p. 5.

In a free enterprise private property system, a corporate executive is an employer of the owner of the business. He has direct responsibility to his employers. That responsibility is to conduct the business in accordance with their desires, which generally will be to make as much money as possible while conforming to the basic rules of the society, both those embodied in law and those embodied in ethical customs.

Eijsbouts⁴¹⁵ geeft aan dat op deze strikte zienswijze in de Verenigde Staten in de loop der jaren wel wat is afgedongen, met dien verstande dat rechters in verschillende staten ook 'stakeholders management' hebben toegelaten, alhoewel het 'shareholder primacy principle' nog steeds de dominante leer bleef.

In Engeland was deze leer ook populair. Echter in 2000 werd op initiatief van de regering een rapport uitgebracht⁴¹⁶ waarin werd voorgesteld om 'directors' ook meer maatschappelijke en milieuraportageverplichtingen op te leggen. Dit leidde tot een zogenaamde 'enlightened shareholders value approach', die erop neerkwam dat 'directors' ook wettelijk de plicht kregen om overwegingen van lange termijn en belangen van verschillende stakeholders in acht te nemen ter bevordering van 'shareholder value' op lange termijn, hetgeen is opgenomen in de Section 172 Companies Act onder de titel 'Duty to promote the success of the company'. Terwijl aandeelhouders bij geschillen hierbij een beroepsmogelijkheid verkregen was dit niet het geval voor andere stakeholders. Dit zou immers de positie van de aandeelhouders te veel hebben aangetast.

Volgens nieuwere inzichten levert MVO uiteindelijk ook in economische zin veel op. Het gedachtegoed van Friedman zou dus op de keper beschouwd niet ver af hoeven te staan van het MVO-gedachtegoed.⁴¹⁷

Ongelukken of vergelijkbare gebeurtenissen die veel publiciteit krijgen, zijn vaak aanleiding voor bedrijven om zich met MVO te gaan bezighouden.⁴¹⁸ Zo was de ineenstorting van het Rana Plaza-gebouw nabij Dhaka in Bangladesh, een van de grootste bedrijfsongevallen in de geschiedenis, een katalysator voor verandering naar duurzaamheid. MVO is een voorwaarde voor continuïteit gebleken, en maatschappelijke acceptatie en een goede reputatie zijn daarbij wezenlijke voorwaarden. In feite gaat het om wat ook wel wordt genoemd 'licence to operate', ofwel de maatschappelijke legitimering van de onderneming.

Conflicten en crisissituaties met MVO als oplossing ziet Kolk (2004) als een

415 Eijsbouts (2010), p. 50.

416 Company Law Review Steering Group (2000).

417 Kolk (2004), p. 117.

418 Kolk (2004), p. 118.

doodlopende weg. Zij bepleit een andere benadering, die ze duurzaam management of sustainable management noemt.⁴¹⁹

MVO wordt van origine gezien als iets vrijwilligs.⁴²⁰ Van verschillende kanten is het altijd aangemerkt als iets bovenwettelijks dat ook niet nader gereguleerd zou moeten worden. Het wordt meer bepaald door *soft law* dan door *hard law*. Dit keert sterk terug bij het mensenrechtenvraagstuk, waar de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens en de OECDE-richtlijnen in eerste instantie zijn aan te merken als vormen van *soft law*. In eerste instantie, want later in dit hoofdstuk zullen we dit nuanceren. Vermeldenswaard is dat het Earth Charter, een initiatief van een aantal politici uit de gehele wereld, ook van grote invloed is geweest op het MVO-denken.⁴²¹ Dit geldt evenzeer voor de *ICC Guide to Responsible Sourcing*, de handleiding van de Internationale Kamer van Koophandel betreffende de verantwoordelijkheid bij zogenaamd ketenbeheer.⁴²²

Sinds 2008 werken de centrale werkgevers- en werknemersorganisaties in de SER aan het bevorderen van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. Hierbij wordt gepoogd de implementatie van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen te bevorderen. Als thema voor 2014 en 2015 staat 'leefbaar loon' op de agenda⁴²³

5.4.5 Corporate governance

Als het gaat om spelregels inzake MVO is ook de ontwikkeling van corporate governance van belang. In Nederland stond aanvankelijk het vennootschaps- en ondernemingsrecht sterk onder invloed van het denken van Friedman. Zo vormden de aanbevelingen van de commissie-Peters in 1997, waarbij een eerste code ontstond, een handreiking naar de *shareholder value*-leer.⁴²⁴

In 2004 ontstond de Corporate Governance Code van de commissie-Tabaksblat met het zogenaamde *comply or explain*-principe, waarin het stakeholder-denken meer belang verwierf.⁴²⁵ Corporate Governance werd in het Engelse Cadbury-rapport⁴²⁶ omschreven als 'the system by which companies are directed and controlled'.⁴²⁷

419 Kolk (2004), p. 120.

420 Eijsbouts e.a. (2010), p. 25.

421 Zie hiervoor Lubbers e.a. (2008).

422 SER (2008), p. 53.

423 Zie www.ser.nl/imvo.

424 Eijsbouts (2010), p. 54.

425 Eijsbouts (2010), p. 54.

426 Cadbury (1992).

427 Eijsbouts (2010), p. 55.

Er zijn meerdere opvattingen over de relatie tussen MVO en corporate governance.⁴²⁸ Allereerst bestaat de opvatting dat beide naast elkaar bestaan, zoals geuit bij de totstandkoming van de commissie-Tabaksblat. De tweede is dat corporate governance deel is van MVO:

‘corporate governance is an increasingly important issue of CSR. And as they continue to develop, corporate governance principles will continue to provide the more solid foundations on which broader CSR principles – and business ethics – can be further enhanced.’⁴²⁹

Een derde visie wordt verdedigd door Eijsbouts, die een ruime benadering voorstaat, waarbij MVO deel is van corporate governance. Beide begrippen dragen bij aan waardevermeerdering en vormen elementen van het risicomanagement. Eijsbouts laat zich bij deze zienswijze ook leiden door de OECD Principles of Corporate Governance, zoals van toepassing sedert 2004.⁴³⁰

In de Nederlandse verhoudingen heeft dit via de commissie-Burgmans geleid tot het principe (principe II.1 van de Corporate Governance Code van 2001) dat het bestuur onder meer verantwoordelijk is voor de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van de onderneming, waarover zij verantwoording aflegt aan de raad van commissarissen en de algemene vergadering van aandeelhouders.⁴³¹

MVO integreert dus het aandeelhoudersbelang in het bredere stakeholdersbelang. Een op stapel staande nieuwe aanpassing van de corporate governance code in Nederland met meer accent op de lange termijn en cultuuraspecten bij de bedrijfsvoering zullen dit nog meer gaan benadrukken.⁴³² Via corporate governance geeft dit MVO-denken ook een groter podium aan het belang van de behartiging van de mensenrechten.

Het kristal van de waarheid heeft meerdere kanten, ook een mensenrechtenkant. De benadering van het mensenrechtenvraagstuk wordt gekenmerkt door *soft law*- en *hard law*-benaderingen. Dit doet de vraag rijzen hoe verplichtend de ‘corporate responsibility to respect’ in feite is.

428 Eijsbouts (2010), p. 56.

429 Eijsbouts (2010), p. 56.

430 OECD (2004a).

431 Eijsbouts (2010), p. 58.

432 MCCG (2016).

5.5 Hoe bindend zijn de mensenrechten?⁴³³

De mensenrechten hebben de laatste jaren meer gewicht gekregen. Het raamwerk ‘protect, respect and remedy’ van John Ruggie en mede naar aanleiding hiervan de aanpassing van de OECDE-gedragsregels hebben meer houvast geboden voor de omgang van bedrijven met dit fenomeen. Het MVO-gedachtegoed en de wijzigingen in de corporate governance hebben ook een houding doen ontstaan die passend is bij de ‘corporate responsibility to respect’. Maar de vraag is hoe dwingend deze aspecten zijn.

5.5.1 Vrijwilligheid; *soft* en *hard law*

In de Nederlandse situatie wordt het MVO-denken sterk beïnvloed door het vrijwillige karakter dat men eraan wenst te geven.⁴³⁴ In het Statement van de SER van 2008 lezen we dat:

... the parties believe that it is primarily up to enterprises themselves to develop national and international CSR and the associated supply chain responsibility, in dialogue with their social environments. With enterprises operating in such a wide range of circumstances, it would be very difficult and, indeed, undesirable to prescribe a precise and uniform set of rules for doing so. Enterprises can be expected to display the necessary transparency in this area, however. Transparency enables enterprises to win the trust of their stakeholders, build their reputations and command their employees’ and customers’ loyalty. The social context requires openness and transparent communication. That means that the enterprise must respond to legitimate questions and demands.⁴³⁵

Vervolgens verwijst het Statement naar de ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work⁴³⁶, de ILO’s Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy⁴³⁷, de OECDE Guidelines for Multinational Enterprises⁴³⁸ en de aanbevelingen van de ICC⁴³⁹ inzake ‘supply chain responsibility’ en de ‘guide to responsible sourcing’.

433 Smis e.a. (2011), p. 25.

434 Eijsbouts e.a. (2010), p. 25.

435 SER (2008), p. 6.

436 ILO (1998).

437 ILO (2006b).

438 OECDE (2009).

439 SER (2008)

Al deze verklaringen en aanbevelingen kwamen hiervoor al aan de orde. Het gaat hier om kaders die doorgaans worden aangeduid als *soft law*.⁴⁴⁰ Ze zijn bovenwettelijk van karakter, maar zeker niet vrijblijvend. Het gaat om gezaghebbende leidraden die ook kunnen verwijzen naar *hard law*, zoals de mensenrechtenverdragen die de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens nader uitwerken, te weten de twee VN-verdragen van 1966 (ICCPR en ICESCR) inzake burgerlijke en politieke respectievelijk economische, sociale en culturele mensenrechten. Dit geldt ook voor het EVRM, het Europees mensenrechtenverdrag. Door ratificatie van deze verdragen worden deze instrumenten *hard law*. In de Nederlandse situatie wordt dit zo ‘hard’ dat ze doorwerken in het nationale rechtssysteem. Artikel 93 van de Nederlandse Grondwet bepaalt namelijk dat: ‘Bepalingen van verdragen en besluiten van volkenrechtelijke organisaties, die naar inhoud een ieder kunnen verbinden, hebben verbindende kracht nadat ze zijn bekendgemaakt’ Artikel 94 van de Grondwet stelt verder: ‘Binnen het koninkrijk geldende wettelijke voorschriften vinden geen toepassing indien deze toepassing niet verenigbaar is met eenieder verbindende bepalingen van verdragen en besluiten van volkenrechtelijke organisaties.’⁴⁴¹

Maar de vraag doet zich voor hoe hard ‘hard law’ wel is en hoe soft ‘soft law’. Hiervóór zagen we al dat de formele afdwingbaarheid van VN-verdragen, ook al kunnen die als ‘hard’ gekenmerkt worden, beperkt is. Het gaat bij kwesties vaak om oordelen die wel gezaghebbend zijn en invloed hebben,⁴⁴² maar toch moeilijk in rechte afdwingbaar.

Dit geldt zelfs voor het EVRM, zij het in veel mindere mate. Het Europees Hof produceert arresten die bindend zijn, maar het Comité van Ministers oefent toezicht uit op de naleving, en al kan het politieke druk uitoefenen om tot naleving te komen, sancties opleggen kan het niet. Bovendien zijn er inmiddels bij het Hof zo veel zaken aanhangig gemaakt dat de wachttijd kan oplopen tot zes jaar. In 2011 waren er 120.000 zaken hangende bij het Hof, terwijl deze 1500 uitspraken per jaar kan doen. De vraag is of dit alles wel bijdraagt aan een adequate rechtsbescherming. Zo wordt ‘hard’ wel zeer soft in de verdere uitvoering.

Anderzijds zien we bij de OECD-richtlijnen als voorbeeld van *soft law* dat een oordeel van een NCP toch wel heel hard kan aankomen. Eijsbouts stelt dat via het mechanisme van de NCP’s⁴⁴³ een proces van ‘naming and shaming’ kan ontstaan, hetgeen valt te karakteriseren als een sanctie. Dit geldt te meer als voor het verkrijgen van een export-subsidie de naleving van de OECD-richtlijnen als voorwaarde wordt gesteld.

440 Atleson e.a. (2008).

441 Sybesma-Knol & Van der Heijden (2000), p. 35. Zie ook Schrijver (2014), p. 35.

442 Henrad (2008), p. 227.

443 Smis e.a. (2011).

Backer komt aan de hand van bestudering van twee cases, aanhangig gemaakt bij het Engelse NCP (Raid versus Das Air – 21 July 2008 – and Global Witness versus Agri-mex – 28 August 2008) tot de conclusie dat er ontwikkeling gaande is van een formeel niet-bindend systeem naar een ‘binding governance system’.

These cases suggest the parameters within which the *Guidelines for Multinational Enterprises* are beginning to serve as the focal point for the construction of an autonomous transnational governance system that is intended to serve as the touchstone for corporate behaviour in multinational economic relationships.⁴⁴⁴

Eijsbouts wijst ook op de dwingende bepaling van artikel 2:291, lid 1, Burgerlijk Wetboek (aangepast in 2005 op grond van de EU-moderniseringsrichtlijn voor de financiële verslaggeving) die ondernemingen verplichtte informatie te verschaffen over de niet-financiële prestatie-indicatoren met inbegrip van milieu- en personeelsaangelegenheden⁴⁴⁵, voor zover noodzakelijk voor een goed begrip van de resultaten of de positie van de onderneming.

Al eerder was er in Nederland in navolging van het GRI (Global Reporting Initiative) de Richtlijn 400⁴⁴⁶ als niet verbindende standaard voor het directieverslag, met daaraan verbonden de zogenaamde Handreiking Maatschappelijke Verslaggeving. De Hoge Raad bepaalde in 2006 dat deze richtlijnen een belangrijke en gezaghebbende leidraad kunnen vormen voor wat in een concreet geval als aanvaardbaar heeft te gelden. In 2005 en 2008 werd de Richtlijn 400 aangepast en wel zodanig dat voor MVO een kader voor verslaggeving werd geboden. Derhalve is ook hier sprake van soft law, die in geen geval als vrijblijvend valt aan te merken.

Van belang in dit verband is tevens richtlijn 2014/95/EU tot wijziging van richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot de bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen. Volgens deze richtlijn zullen ondernemingen met meer dan 500 medewerkers met ingang van december 2016 verplicht zijn om ook hun niet-financiële informatie bekend te maken. Deze niet-financiële verklaring moet ook informatie bevatten over de door de onderneming toegepaste zorgvuldigheidsprocedures, ook – waar dit relevant is en in verhouding tot het doel staat – met betrekking tot de toeleverings- en aannemingsketen van de onderneming, om bestaande en potentieel negatieve effecten vast te stellen, te voorkomen en af te zwakken. Verwacht mag worden dat het MVO-denken door deze vorm van hard law zal worden versterkt.⁴⁴⁷

444 Backer (2009).

445 Eijsbouts (2010), p. 63.

446 Raad voor de jaarverslaggeving (2009).

447 Richtlijn 2014/95/EU van het Europees Parlement en de Raad van 22 oktober 2014 tot wijziging van

De richtlijn valt overigens niet los te bezien van de door de EU in 2011 herziene strategie voor CSR. In een communicatiepaper hierover ziet de Europese Commissie⁴⁴⁸ CSR niet meer als ‘a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis’ maar meer als ‘the responsibility of enterprises for their impacts on society’.

Daarbij behoort respect voor wetgeving en collectieve overeenkomsten tussen sociale partners. Om die verantwoordelijkheid volledig te dragen moeten de ondernemingen ervoor zorgen dat er een proces is om sociale, milieu-, etnische, mensenrechten- en communicatieaspecten in hun bedrijfsprocessen en kernstrategieën te integreren in nauwe samenwerking met hun stakeholders met het doel om:

- maximaal toegevoegde waarde te scheppen voor hun eigenaren/aandeelhouders, andere stakeholders en de samenleving in het algemeen;
- het identificeren, voorkómen en beperken van eventueel negatieve uitwerkingen.

Duidelijk is dat van vrijblijvendheid nog nauwelijks sprake is.

5.5.2 Ondernemingsaansprakelijkheidsrecht

Eijsbouts gaat in zijn preadvies uitvoerig in op het ondernemingsrecht, dat dwingende bepalingen stelt inzake het bestuur van de onderneming⁴⁴⁹ (art. 2:129/235 BW). Hij verwijst naar principe II.1 van de Corporate Governance Code van 2001, waarbij onder meer wordt gesteld dat:

Het bestuur is belast met het besturen van de vennootschap, hetgeen onder meer inhoudt dat het verantwoordelijk is voor de realisatie van de doelstellingen van de vennootschap, de strategie met het bijbehorende risicoprofiel, de resultatenontwikkeling en de voor de onderneming relevante maatschappelijke aspecten van ondernemen.

Het leeuwendeel van deze concrete taken vloeien voort uit de wet (art. 2:141, lid 4, BW). Artikel 2:8 Burgerlijk Wetboek bepaalt dat de vennootschap en de krachtens de wet en de statuten bij haar organisatie betrokkenen, dus ook het bestuur (en zijn individuele leden) zich als zodanig jegens elkaar gedragen naar hetgeen door billijkheid

Richtlijn 2013/34/EU met betrekking tot bekendmaking van niet-financiële informatie en informatie inzake diversiteit door bepaalde grote ondernemingen en groepen.

448 Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, a renewed EU strategy 2011–2014 for Corporate Social Responsibility. Brussels 25-10-2011 Com (2011) 681 final.

449 Eijsbouts (2010), p. 66 e.v.

en redelijkheid wordt gevorderd. Artikel 2:9 Burgerlijk Wetboek stelt dat het bestuur zich bij de vervulling van zijn taken dient te laten leiden door het belang van de vennootschap en de met haar verbonden onderneming, met zoveel woorden bepaald voor de raad van commissarissen in artikel 2:140/250 Burgerlijk Wetboek.

Het bestuur dient ook juist beleid te voeren. Bij gegronde twijfel aan een juist beleid kan een enquête voor de Ondernemingskamer ingesteld worden op grond van artikel 2:345 jo. 350 Burgerlijk Wetboek. MVO-beleid kan derhalve ook afgedwongen worden door een enquête. Ook de Advocaat-Generaal zou hier een rol kunnen spelen in het kader van het openbaar belang, voor zover andere belanghebbenden als aandeelhouders en werknemers hier niet in beweging komen.

Artikel 2:15 Burgerlijk Wetboek geeft aan belanghebbenden verder de mogelijkheid om tot correctie van beleid te komen bij strijd met wettelijke en statutaire bepalingen, strijd met redelijkheid en billijkheid en strijd met een reglement.

MVO-belanghebbenden kunnen ten slotte, indien hun belangen geschaad worden, een rechterlijke actie instellen op grond van een onrechtmatige daad⁴⁵⁰ (art. 6:162 BW). Formeel gaat het dan om een inbreuk op een recht en een doen of nalaten in strijd met een wettelijke plicht, of met hetgeen volgens ongeschreven recht in het maatschappelijk verkeer betaamt (een en ander behoudens de aanwezigheid van een rechtvaardigingsgrond). Een en ander leidt onder meer tot zorgplichten waaraan maatschappelijk betamelijke ondernemingen dienen te voldoen. Van Dam⁴⁵¹ komt in dit verband tot een reeks zorgaspecten die hierbij in acht dienen te worden genomen, zoals de vereiste wetenschap, de voorzorgsmaatregelen, de rol van derden en dochtermaatschappijen en de mate waarin de onzorgvuldigheid de schade teweegbrengt. Hierbij valt ook een relatie te leggen met het leerstuk van goed werkgeverschap en de zogenaamde beginselen van behoorlijk werkgeverschap, die in het Nederlandse arbeidsrecht vorm krijgen via het goed werkgeverschap ingevolge artikel 7:611 BW en de algemene eisen van redelijkheid en billijkheid (art. 6.2 en art. 6:248 BW).⁴⁵²

Het is in deze sfeer dat Ruggie bij zijn 'corporate responsibility to respect', 'impact assessment' en 'due diligence' programma's bepleit om inhoud te geven aan de zorgplicht. Veel aansprakelijkheidszaken worden overigens volgens Van Dam ingesteld op grond van de Amerikaanse Alien Tort Claims Act. Deze oude wet (van 1789) geeft een buitenlander het recht om de Amerikaanse rechter te laten oordelen over 'any civil action by an alien for a tort only committed in violation of the law of nations'. Veel van deze zaken worden geschikt.⁴⁵³

450 Eijsbouts (2010), p. 82.

451 Van Dam (2008), p. 55.

452 Heerma van Voss (1999), pag. 40 e.v.

453 Van Dam (2008), p. 36.

5.5.3 Strafrecht

Naast het volkenrecht, het ondernemingsrecht en het aansprakelijkheidsrecht biedt ook het strafrecht mogelijkheden om mvo-normen af te dwingen. Ondernemingen kunnen bijvoorbeeld medeplichtig zijn aan delicten als moord, doodslag of mishandeling. Ook kan er medeplichtigheid bestaan aan een internationaal delict als volkerenmoord, een misdrijf tegen de menselijkheid, een oorlogsmisdrijf of marteling. Verdachten kunnen daarbij ook door internationale tribunalen worden berecht, zoals het Internationaal Strafhof in Den Haag. Dit Hof kan geen rechtspersonen berechten, maar wel individuen als bestuurders. De drempel om strafrechtelijk veroordeeld te worden blijft echter hoog en de risico's voor de onderneming gering.

De bewijsvoering van opzettelijk handelen en van de feiten in het algemeen is problematisch. Kristen spreekt echter in dit verband van een 'uitdijende tendens, alhoewel hij verwijst naar het strafrecht als 'ultimum remedium' om onrecht aan te pakken, zoals ooit in 1886 bepleit door minister Modderman.⁴⁵⁴

Opgemerkt moet worden dat bij dit alles ook de rol die juristen spelen van belang is bij de aandacht voor de mensenrechten in het bedrijfsleven. Van Dam wijst in zijn oratie van september 2015 op de verschillende fasen van oriëntatie van juristen, die hierop van grote invloed is. Hij onderscheidt een inactieve fase, een reactieve fase, een actieve fase en een proactieve fase, welke laatste uiteindelijk het meeste waarborg biedt voor een volwaardig mensenrechtenbeleid.⁴⁵⁵

5.5.4 Ontwikkelingslanden

Dat soft law minder soft kan zijn dan op het eerste gezicht lijkt heeft bovenstaande uiteenzetting duidelijk gemaakt. Maar deze uiteenzetting is voornamelijk gebaseerd op hoe het recht functioneert in Nederland. Maar hoe afdwingbaar zijn de mensenrechten in ontwikkelingslanden? Een sprekend voorbeeld daarbij is de instorting van het Rana Plaza-gebouw in april 2013 bij Dhaka in Bangladesh⁴⁵⁶

Na dit voorval is dit land het 'beleidslaboratorium' geworden voor hoe om te gaan met het naleven van de arbeidsrechten. Van der Heijden & Zandvliet (2014) spreken van een zogenaamde netwerkbenadering, waarmee de lacunes op het gebied van de naleving van de arbeidsrechten gedicht kunnen worden. Kenmerkend is de veelheid aan initiatieven van verschillende belanghebbenden om iets te doen aan deze problematiek.

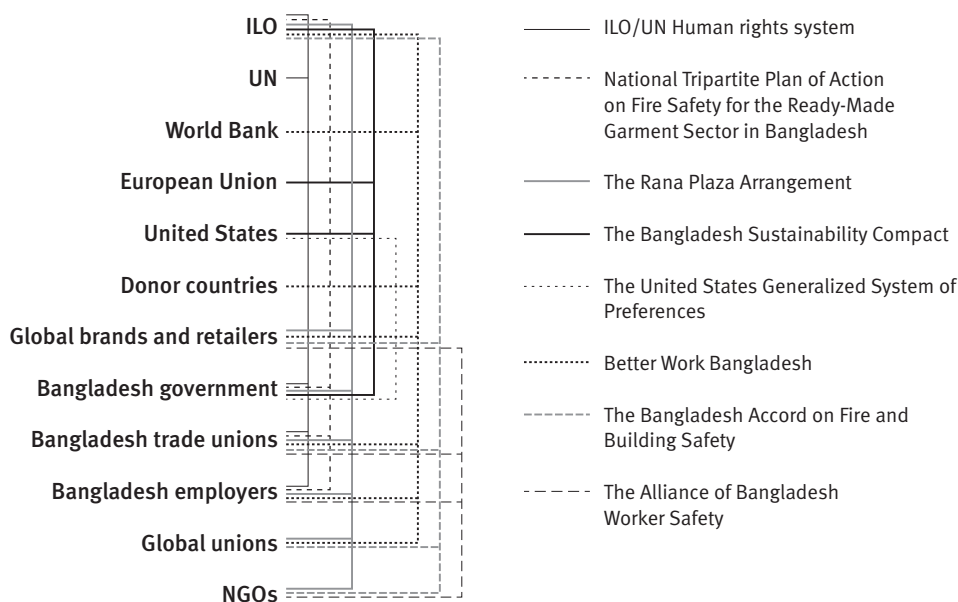
Van der Heijden & Zandvliet bepleiten dat ondernemingen zich aansluiten bij het voorbeeld van het Bangladesh Accord on Fire and Building Safety in plaats van

454 Kristen (2010), p. 182. Zie ook: Van Dam (2008), p. 26.

455 Van Dam (2015), p.6.

456 Van der Heijden & Zandvliet (2014).

hun betrokkenheid contractueel per onderneming vast te leggen. De ILO moet zich afvragen of er inmiddels geen behoefte is aan een alomvattend instrument voor gezondheid en veiligheid; en verder moet de ILO zich meer rechtstreeks met ondernemingen verstaan en haar gezaghebbende rol gebruiken om onderhandelingen over het ketenbeheer te versterken. De overheden moeten een internationale fabrieksinspectie opzetten, waarbij voortvarender opgetreden kan worden dan thans door de ILO-missies plaatsvindt. Ook moet bij het buitenlands beleid en de handels- en ontwikkelingssamenwerking meer aandacht gegeven worden aan de naleving van internationale arbeidsrechten.



Figuur 5.9 *RMG Industry Mechanisms and Stakeholders*⁴⁵⁷

5.5.5 Meer binding?

Opmerkelijk in dit verband is ook het hevige debat dat zich voordoet in de Mensenrechtenraad van de Verenigde Naties ten aanzien van de vraag of het niet tijd wordt om tot een bindend verdrag inzake mensenrechten voor het bedrijfsleven te komen. Op 30 juni 2014 werd een resolutie aangenomen om een intergouvernementele werkgroep in het leven te roepen die gaat werken aan een bindend ontwerp-mensenrechtenverdrag gericht op de activiteiten van ‘Transnational Corporations and other Business Enterprises’. Er werd zwaar verdeeld gestemd in de Mensenrechtenraad

457 Bewerking van Van der Heijden & Zandvliet (2014), figuur 1.

(20 voor, 14 tegen en 13 onthoudingen). Opmerkelijk is dat het initiatief is genomen door Ecuador, ondersteund door Bolivia, Cuba, Zuid-Afrika en Venezuela. Bij de stemming waren het met name Afrikaanse landen die hun steun gaven. Amerika en de EU waren tegen en China voorlopig voor.

John Ruggie heeft zich openlijk uitgesproken tegen het initiatief. Op grond van zijn kennis en ervaring acht hij totstandkoming van een nieuw bindend verdrag niet haalbaar. Voorrang zou gegeven moeten worden aan de verdere implementatie van de in 2011 vastgestelde UN Guiding Principles on Business and Human Rights.⁴⁵⁸

De roep om een krachtiger instrumentarium wordt ook vertolkt door Nobelprijswinnaar Stiglitz.⁴⁵⁹ Deze stelde het verkeerd te vinden dat ondernemingen puur uit eigenbelang tot respect voor de mensenrechten komen. Hij waarschuwt dat dit eigenbelang aan verandering onderhevig is: het vormt ook een misvatting in die zin dat dit enge eigenbelang niet hetzelfde brede eigenbelang is dat Adam Smith in zijn *The Wealth of Nations* ooit heeft bedoeld. Hij vindt het nodig dat er strengere normen komen, meer duidelijkheid over wat mag en niet mag en strengere wet- en regelgeving, teneinde degenen die hier niet naar handelen hiervoor verantwoordelijk te stellen.

5.6 Conventie 181 vergeleken

Vergelijken we Conventie 181 met de Bill of Rights (the Universal Declaration of Human Rights en de hieraan verbonden VN-verdragen van 1966 inzake burgerlijke politieke rechten, evenals de economische, sociale en culturele rechten), de OECD Guidelines en de ILO-verklaring betreffende multinationals, dan wordt duidelijk dat ze elkaar zowel overlappen als aanvullen.

Van overlap is met name sprake bij de fundamentele arbeidsrechten als ‘non-discriminatie’, ‘freedom of association and collective bargaining’, ‘forced labour’ en ‘child labour’. De overlap maakt duidelijk dat we hier te maken hebben met essentiële arbeidsrechten. Van de doublure gaat een synergetisch effect uit. Van overlap is ook sprake bij de verschillende elementen die in deze instrumenten voorkomen inzake ‘workers protection’, zij het dat de omschrijvingen in de Bill of Rights veel omvatterder zijn dan die in Conventie 181.

In deze Conventie wordt bij de artikelen 11 en 12 een opsomming gegeven van werknemersrechten, waarvan de lidstaten de bescherming moeten waarborgen, met dien verstande dat de lidstaten ook verantwoordelijkheden van het uitzendbureau en de opdrachtgever zullen moeten aangeven.

De werknemersrechten betreffen de ‘freedom of association and collective bargaining’, ‘minimum wages’, ‘working time and other working conditions’, social

458 Ruggie (2014).

459 Stiglitz (2013).

security benefits', 'access to training', 'safety and health', 'compensation of occupational accidents and diseases', 'claims from workers in case of insolvency', 'maternity and parental protection and benefits'.

De artikelen 23, 24 en 25 UDHR zijn ruimer van opzet. Ze bepalen dat iedereen het recht heeft om te werken, en het recht heeft op rechtvaardige en gunstige werkcondities en op bescherming tegen werkloosheid. Iedereen heeft ook recht op gelijk loon voor gelijk werk en op een zodanige rechtvaardige en gunstige beloning dat hij en zijn familie er waardig van kunnen leven; als dit niet kan moet er aanvullende sociale bescherming zijn. Verder heeft ieder het recht om een vakbond op te richten en er lid van te worden. Iedereen heeft ook recht op rust en vrije tijd en een redelijke beperking van de werktijden, evenals doorbetaalde vakanties.

Artikel 25 bepaalt dat iedereen recht heeft op een toereikende levensstandaard voor hemzelf en zijn familie, en een recht op zekerheid in geval van werkloosheid, ziekte, arbeidsongeschiktheid, overlijden van de partner, ouderdom of andere niet beïnvloedbare situaties.

De artikelen 6, 7, 8, 9, 10, en 11 ICESCR werken dit nog nader uit.

Artikel 6 bepaalt dat de lidstaten het recht op werk moeten erkennen en waarborgen, hetgeen impliceert het recht van iedereen om zijn leven met werk in te richten dat hij zelf kiest en accepteert. Dit betekent ook technische scholing, beroepenvoorlichting en trainingsprogramma's alsmede beleid gericht op volledige en productieve werkgelegenheid onder waarborging van de politieke en economische vrijheden.

Artikel 7 werkt het recht op 'just and favourable conditions' verder uit en geeft recht op een minimumbeloning met 'fair wages and equal remuneration for work of equal value without distinction of any kind, in particular women being guaranteed conditions of work not inferior to those enjoyed by men, with equal pay for equal work'. Ook geeft het recht op een 'decent living', 'safe and healthy conditions', 'equal opportunity by promotion' en 'rest, leisure', en redelijke beperking van de werktijden, doorbetaalde vakanties en (publieke) vrije dagen.

Artikel 8 bepaalt dat iedereen het recht heeft om een vakbond op te richten en er ook lid van te worden; ook het recht op staken is vastgelegd.

Artikel 9 geeft recht op sociale zekerheid.

Artikel 10 geeft recht op doorbetaling rond de geboorte van kinderen en geeft in het algemeen aandacht aan de familie; het gezin als hoeksteen van de samenleving.

Artikel 11 regelt het recht op een adequate levensstandaard: voldoende voeding, kleding en huisvesting en de voortdurende verbetering van de levensomstandigheden.

Conventie 181 kent naast elementen die erop gericht zijn de werknemers te beschermen, ook nog specifieke bepalingen inzake de ‘vereisten voor het uitzendbureau’, ‘data protection’, ‘no fee to worker’, ‘migranten’, ‘samenwerking publieke en private agencies’ en ‘access to remedy’.

Ook hier is sprake van een zekere overlap, zij het minder dan in het voorgaande. Artikel 13 UDHR geeft recht op migratie naar een ander land en Artikel 8 UDHR geeft recht op een effectieve ‘remedy’. De artikelen 12, 14 en 17 ICCPR geven recht op respectievelijk migratie, een eerlijke procesvoering en op privacy.

De OECD Guidelines sluiten met name aan bij de bovengenoemde Bill of Rights en de ILO Declaration on Fundamental Rights (IV.39) en de bovenstaande uiteenzetting is derhalve ook van toepassing op de vergelijking hiervan met Conventie 181.

De ILO-verklaring is veel uitgebreider en behandelt ‘non-discrimination’ (art. 22, 23), ‘freedom of association and collective bargaining’ (art. 42 t/m 57) ‘child labour’ (art. 36), ‘wages, benefits and conditions of work’ (art. 33 t/m 34), ‘safety and health’ (art. 37 t/m 40), ‘training’ (art. 25 t/m 32), ‘remedy’ (art. 58, 59) en ‘security of employment’ (art. 24 t/m 28).

De fundamentele arbeidsrechten zoals deze in de UDHR, de ICCPR en de ICESCR, evenals in de OECD Guidelines en de ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy zijn opgenomen, zijn dus ook stevig verankerd in Conventie 181. De preambule en de artikelen 4, 5 en 9 geven ruimschoots aandacht aan deze rechten. Conventie 181 geeft ook aandacht aan de werknemersrechten, zij het dat deze aandacht specifiek en beperkter is van opzet dan zoals deze in de Bill of Rights, de OECD Guidelines en de ILO Tripartite Declaration worden behandeld.

De specifieke bepalingen van Conventie 181 inzake ‘vereisten uitzendbureaus’, ‘data-protection’, ‘no fee to worker’, ‘migration’, ‘cooperation public private’ en ‘access to remedy’ vinden in veel mindere mate een overlap met bepalingen in de Bill of Rights, de OECD Guidelines en de ILO Tripartite Declaration.

Conventie 181 kent een specifieke handhabingsbepaling in artikel 14. Deze schrijft voor dat de conventiebepalingen nader uitgewerkt moeten worden door nationale wet- en regelgeving en andere middelen, zoals rechtspraak, arbitrage en collectieve overeenkomsten. Toezicht op de implementatie zal moeten worden verricht door de arbeidsinspectie of elk ander overheidsgezag. Ook zullen er andere middelen ontwikkeld moeten worden, waaronder strafbaarstelling, die toegepast kunnen worden bij strijdig handelen.

Wordt er in deze mensenrechtenbenadering nog specifieke aandacht gegeven aan de eerder in hoofdstuk 4 gesignaleerde knelpunten als: baanonzekerheid, ongelijk loon, zwakkere vakbeweging en excessief gebruik van uitzendarbeid? Ten aanzien van de

baanzekerheid valt op te merken dat de ILO Declaration in de artikelen 24 t/m 28 aandacht geeft aan 'security of employment'. In artikel 25 wordt bepaald dat:

Multinational enterprises equally with national enterprises, through active manpower planning, should endeavour to provide stable employment for their employees and should observe freely negotiated obligations concerning employment stability and social security. In view of the flexibility which multinational enterprises may have, they should strive to assume a leading role in promoting security of employment, particularly in countries where the discontinuation of operations is likely to accentuate long-term unemployment.

Derhalve een oproep om zich met name in te spannen voor het scheppen van vast werk, met begrip voor de flexibiliteit die ook nodig is.

Ten aanzien van ongelijk loon valt te constateren dat het principe 'equal pay for equal work' in de Bill of Rights wordt genoemd en dat de ILO Declaration spreekt van 'wages, benefits and conditions of work' die 'not less favourable' voor de medewerkers mogen zijn dan bij vergelijkbare werkgevers. Maar ook hier geldt zoals eerder opgemerkt dat het niet duidelijk is met wie een dergelijke werknemer vergeleken moet worden, met iemand anders bij het uitzendbureau of met iemand anders bij de opdrachtgever (zie paragraaf 3.4.1).

Voor wat betreft de zwakte van de vakbeweging geldt dat in al deze mensenrechtenregelingen wordt verwezen naar het fundamentele recht ten aanzien van de 'freedom of association and collective bargaining'. Eerder werd al verwezen naar artikel 12 van Conventie 181 waar een opdracht aan de lidstaten wordt gegeven om verantwoordelijkheden ter zake te verduidelijken.

Over excessief gebruik van uitzendarbeid valt niets specifiek te vinden; wel wordt via de guidelines van Ruggie in de OECD-Guidelines inmiddels aandacht gevraagd voor:

... ongunstige effecten die men behoort te voorkomen of verminderen wanneer zij niet hebben bijgedragen aan dat effect, maar waar dat effect toch direct verbonden is aan hun activiteiten, producten of diensten van een zakelijke relatie. Dit is niet bedoeld om de verantwoordelijkheid van de entiteit die het ongunstig effect veroorzaakt te verschuiven naar de onderneming waarmee het een zakelijke relatie heeft.⁴⁶⁰

460 OECD (2009), nr. 12.

Het vereiste van een zorgvuldige aandacht voor wat in de keten van toeleveranciers (mogelijk) kan misgaan sluit aan bij de gedachte van ‘responsible sourcing’, zoals ook bepleit in de ‘ICC Guide to responsible sourcing’. Het MVO-denken heeft ertoe geleid dat opdrachtgevers dus ook moeten nagaan of uitzendbureaus voldoende inhoud geven aan de ‘corporate responsibility to respect’.

Tekenend in dit verband is ook dat de ILO constateert in haar rapportage aan de ILC in 2016, waar de ILO ‘Decent work in global supply chains’ agendeert, dat er een relatie bestaat tussen de supply chain en non-standard forms of employment, waartoe ook uitzendarbeid behoort. Gewezen wordt op de behoefte van zowel kwantitatieve als kwalitatieve functionele flexibiliteit en loonflexibiliteit, teneinde de fluctuaties en de seizoenschommelingen inzake de bedrijfsbezetting te kunnen opvangen. Gesteld wordt dat zich hier misbruiken, met name aan de onderkant van de keten, kunnen voordoen via ‘unethical labour contractors with links to human traffickers, providing one of the channels for “modern-day slavery” in the global economy’.⁴⁶¹

Al met al valt vast te stellen dat Conventie 181 de vele mensen- en arbeidsrechten regardeert die ook in de mensenrechtenverdragen te vinden zijn. In deze verdragen zijn deze breder van opzet. Een geratificeerd verdrag als Conventie 181 zal echter ten aanzien van uitzendarbeid meer verplichtingen met zich meebrengen die specifiek van aard zijn, zoals ten aanzien van de regeling van de status van het uitzendbureau en het ‘no fee to worker’-principe.

De ‘mensenrechten-isering’ van de arbeidsverhoudingen raakt ook Conventie 181 en de vraag is aan de orde of deze ontwikkeling de waarde van Conventie 181 niet aanzienlijk heeft doen afnemen. Als toch al steeds sterker voldaan moet worden aan de mensenrechtenverdragen, wat heeft Conventie 181 dan nog voor zin, zo zou men zich kunnen afvragen. Het antwoord hierop is dat Conventie 181 specifiek van aard is, bij ratificatie verplichtingen oplevert en ook fundamentele arbeidsrechten regardeert en daarom los van de mensenrechtenverdragen zijn waarde heeft behouden. Er is sprake van een behoorlijke overlap, maar hoe meer met verschillende instrumenten wordt aangekoerst op een bepaalde richting, des te meer dat de effectiviteit ten goede kan komen.

Vastgesteld kan dus worden dat Conventie 181 vanuit het perspectief van de mensenrechten zijn waarde heeft en inhoudelijk ook toereikend is.

461 ILC (2016), p. 22–23.

5.6.1 Aanvullingen, samenloop en synergie

Tabel 5.5 C181 and Bill of Rights, OECD Guidelines, Tripartite ILO Declaration MNE and Social Policy

	<i>C 181</i>	<i>UDHR</i>	<i>ICCPR</i>	<i>ICESCR</i>	<i>OECD guidelines</i>	<i>ILO-Decl. MNE</i>
I Core-issues						
a. non-discrimination	art. 5	art. 1,2,7	art. 26	art. 3	IV.39, V.1e	art. 21, 22, 23
b. freedom of association and collective bargaining	art. 4, 11a,b, 12a	art. 20, art. 23, lid 4	art. 21, 22	art. 8	IV.39, V.1a,b, 2a,b, 3,6,7,8	art. 42 t/m 57
c. forced labour	Preamble	art. 4	art. 8		IV.39, V.1d	
d. child labour	art. 9		art. 24		IV.39, V.1c	art. 36
II Worker Protection issues						
a. right to work		art. 23	art. 10	art. 6	IV.39	
b. free choice of employment		art. 23		art. 6	IV.39	
c. working time (rest and leisure, limitation hours, and periodic holidays)	art. 11d, 12c	art. 24		art. 7	IV.39	
d. conditions of work (just and favourable conditions)	art. 11d, 12c	art. 23, lid 1		art. 7	IV.39	
e. (minimum-(wages) and (equal) pay (for equal work) (favourable remuneration)	art. 11c, 12b	art. 23, lid 2		art. 7	IV.39 V.4a,b	art. 33, 34
f. adequate standard of living		art. 3, lid 3, art. 25		art. 11	IV.39	
g. social security/protection (occ. accidents, diseases, maternity, parental protection, benefits, protection against unemployment sickness, disability, widowhood, old age)	art. 11e, 12d	art. 22, art. 23, lid 3, art. 25, leden 1,2		art. 9	IV.39	
h. health and safety	art. 11g, 12f			art. 7, 12	IV.39, V.4c	art. 37 t/m 40
i. training	art. 11f, 12e	art. 26, lid 1			V.5	art. 29 t/m 32
j. insolvency	art. 11i, 12h					
III Specific issues 181						
a. legal status	art. 3 leden 1,2					

	<i>C 181</i>	<i>UDHR</i>	<i>ICCPR</i>	<i>ICESCR</i>	<i>OECD guidelines</i>	<i>ILO-Decl. MNE</i>
b. privacy and protection personal information	art. 6		art. 17		IV.39	
c. no fee to worker	art. 7					
d. migrant workers	art. 8	art. 13, lid 2	art. 12		IV.39	
e. cooperation public/ private agencies	art. 13, lid 1					
f. access to remedy	art. 14, lid 3	art. 8	art. 14		IV.39	art. 58. 59
IV Other specific issues						
a. stability of work						art. 24 t/m 28
b. unequal pay						
c. weakened position trade union						
d. excessif use of agency work						

