



Universiteit
Leiden
The Netherlands

De ILO en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Erkens, M.Y.H.G.

Citation

Erkens, M. Y. H. G. (2019). De ILO en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). *Tijdschrift Recht En Arbeid*, 2019(1), 23-27. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/76551>

Version: Not Applicable (or Unknown)
License: [Leiden University Non-exclusive license](#)
Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/76551>

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

De ILO en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO)

Mr. dr. M.Y.H.G Erkens, datum 26-11-2018

Datum

26-11-2018

Auteur

Mr. dr. M.Y.H.G Erkens^[1]

Auteursprofiel

M.Y.H.G. Erkens

Folio weergave

[Download gedrukte versie \(PDF\)](#)

JCDI

JCDI:ADS43037:1

Vakgebied(en)

Arbeidsrecht / Algemeen

Fiscaal ondernemingsrecht (V)

Ondernemingsrecht / Corporate governance

Ondernemingsrecht / Economische ordening

Financiële dienstverlening / Financieel toezicht

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) staat in het middelpunt van de belangstelling. Het schenden van fundamentele arbeidsrechten in mondiale toeleveringsketens – denk aan de ramp in Rana Plaza – vraagt om adequate actie, maar hoe? Handhaving van regelgeving brengt problemen met zich omdat activiteiten in de ketens over landsgrenzen – en daarmee over jurisdicties – heen gaan. Als een van de eerste internationale organisaties heeft de ILO dat in de jaren zeventig van de vorige eeuw onderkend. In deze bijdrage wordt onderzocht of de ILO nog steeds de belangrijkste hoeder en handhaver van fundamentele arbeidsrechten in de ‘global supplychains’ is.

Mr. dr. M.Y.H.G Erkens^[1]

1. Inleiding

In het jaar 2000 bracht de SER een advies uit over verantwoord ondernemen.^[2] Volgens de Raad omvat het maatschappelijk ondernemen mede de core business van het bedrijf in die zin dat de zorg voor maatschappelijke effecten van het functioneren van de onderneming daartoe behoren. Verwijzend naar het Triple P-kader (Profit, People, Planet)^[3] van John Elkington definieert de SER maatschappelijk ondernemen als ‘het bewust richten van de ondernemingsactiviteiten op waardecreatie op langere termijn in drie dimensies: niet alleen in financieel economische grootheden zoals winstgevendheid en beurswaarde, maar ook in ecologische en sociale zin’.^[4] De Raad ziet de maatschappelijke rol van de onderneming breder dan het enkele streven naar winst, maar neemt als uitgangspunt ‘corporate citizenship’, waarbij de onderneming uit zichzelf zoveel mogelijk de negatieve externe effecten van zijn handelen beperkt en de (mogelijke) positieve externe en langetermijneffecten ruimte geeft en versterkt.^[5] Kort en goed laat Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (hierna MVO) zich omschrijven als het door bedrijven aanvaarden van verantwoordelijkheid voor hun impact op de samenleving.^[6]

Hoewel de destructie als gevolg van de Eerste Wereldoorlog de directe aanleiding was voor de oprichting van ILO, bestond er ook een economische drijfveer. Door het creëren van een ‘level playing field’ is het mogelijk om wereldwijd handel te drijven zonder de ontwrichtende bijverschijnselen van concurrentie op arbeidsvoorwaarden en de daarmee gepaard gaande ‘race to the bottom’. Multinationale ondernemingen omspannen de wereld en door het inschakelen van toeleveranciers en derden ontstaan mondiale ketens – ‘supplychains’ –. De zorg voor fundamentele rechten binnen die ketens vormt een probleem. Niet alleen is diffuus waar verantwoordelijkheden liggen, ook de handhaving van regelgeving brengt problemen met zich omdat activiteiten over landsgrenzen – en daarmee over jurisdicties – heen gaan. Dat werd door de ILO al in 1977 onderkend, toen de Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy (hierna de ILO MNE Declaration) werd aangenomen. Was de ILO hiermee zijn tijd vooruit en werd hij een belangrijke speler in het veld van MVO? De centrale vraag in deze bijdrage luidt wat de ILO als internationale organisatie kan betekenen voor MVO dat zich afspeelt op ondernemingsniveau.

2. MVO voor multinationale ondernemingen

Regulering heeft plaatsgevonden op drie niveaus: op *supranationaal*, *nationaal* en *ondernemingsniveau*. Het bestaande regelkader voor MVO gaat uit van vrijwilligheid, al is het wel zo dat met de stap over de drempel verplichtingen ontstaan, zowel voor regeringen als voor ondernemingen. Vrijwilligheid zorgt ervoor, dat bedrijven zich aan normen durven te committeren omdat er op die manier voldoende speelruimte overblijft voor eigen keuzes en afwegingen.^[7]

Op *supranationaal* niveau zijn er regels afkomstig van de ILO, de VN en de OESO.^[8] Zoals bekend zijn de VN en de OESO samenwerkingsverbanden van uitsluitend staten, de ILO is tripartiet samengesteld, staten en hun werkgevers- en werknemersorganisaties. De eerste regelkaders stammen uit de zeventig jaren van de vorige eeuw: de OESO Richtlijnen uit 1976 en de ILO MNE Declaration uit 1977. Recent is in Nederland op *nationaal niveau* een nieuwe weg geïntroduceerd om fundamentele rechten door het bedrijfsleven te laten implementeren: de IMVO-convenanten. IMVO staat voor Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen. Het bijzondere van de convenanten is de zogenoemde multistakeholder benadering: overheid, vakbeweging, brancheorganisaties en NGO's werken samen om te komen tot afspraken over MVO in bedrijfstakken met grote risico's op mensenrechtenschendingen. Met hulp van de SER zijn inmiddels vier convenanten afgesloten,^[9] zonder hulp van de SER ook nog een aantal.^[10] Op *ondernemingsniveau* zijn de Codes of Conduct van bedrijven al jaren een bekend fenomeen. Codes van multinationale bedrijven hebben vanwege hun grensoverschrijdende activiteiten een ruimere werkings sfeer dan enkel het land van de vestigingsplaats. De Codes verschillen onderling sterk, zowel qua mate van verplichtendheid als qua reikwijdte.^[11]

3. ILO en MVO

De tripartiete beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, verder aangeduid als de ILO MNE Declaration, werd ruim 40 jaar geleden aangenomen en laatstelijk herzien in 2017.^[12] Het is het enige instrument op het gebied van MVO dat is uitgewerkt en aangenomen door overheden, werkgevers en werknemers van over de hele wereld gezamenlijk. De beginselen van de Verklaring zijn bedoeld als leidraad voor regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en multinationale ondernemingen bij het op vrijwillige basis nemen van maatregelen en het ontwikkelen van sociaal beleid op gebieden als werkgelegenheid, opleiding, arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen.^[13] Alle beginselen bouwen voort op internationale arbeidsnormen (ILO-conventies en -aanbevelingen) en zijn gedetailleerd uitgewerkt.

De ILO was er dus op tijd bij, maar heeft de organisatie zijn koppositie ook waargemaakt?

Guy Ryder, de huidige directeur-generaal van de ILO, betoonde zich in zijn eerste jaarrapport als D-G buitengewoon kritisch over de rol die de ILO tot dan had gespeeld op het gebied van MVO:

"It is striking that the ILO has been largely passive in the face of the exponential growth of corporate social responsibility (CSR) initiatives over the last decade. That is despite the fact that many such initiatives make explicit reference to ILO standards, particularly those relating to fundamental rights."^[14]

De organisatie moet zich naar zijn mening op zijn minst diepgravend beraden over haar rol en haar verantwoordelijkheden op het gebied van MVO. Internationale supply-chains als een van de meest opvallende kenmerken van een veranderende wereld van werk verdienen speciale aandacht. De ILO zou nieuwe initiatieven moeten ontwikkelen of een meer ondersteunende rol moeten spelen ten opzichte van initiatieven die buiten de ILO tot stand zijn gekomen. En van die laatste zijn er nogal wat (zie hierna paragraaf 4). Een gedeelte daarvan heeft zich ingedrongen op een terrein dat hoort tot het terrein van de ILO met zijn tripartite structuur.

Kritiek was er ook al in 2009, toen Klara Boonstra bij het 90-jarig bestaan van de ILO constateerde dat het systeem van de ILO tekort schiet waar het gaat om MVO.^[15] Multinationale ondernemingen vallen niet onder de jurisdictie van één staat. Het feit dat multinationale ondernemingen – mede daardoor – niet aan verdragen kunnen worden gebonden, noemt zij, verwijzend naar Hepple, 'a serious weakness' van het ILO-systeem.^[16]

Ook Dahan, Lerner en Milman-Sivan constateren een ambigue houding van de ILO ten opzichte van MVO.^[17] Verschillende jaren heeft met name de werkgeversgeleding van de ILO geweigerd het onderwerp op de agenda van de ILC te zetten. Pas in 2016 is er in ILO-verband over het onderwerp gediscussieerd. Ook de Governing Body van de ILO is zich bewust van de noodzaak om de ILO MNE Declaration te versterken en te promoten, maar lijkt geheel voorbij de gaan aan de suggestie van Ryder in zijn hiervoor geciteerd 'maidenreport' waarin hij onder meer suggereert dat de ILO een rol kan claimen bij het implementeren van de United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (hierna: UNGP's).^[18] De betrokkenheid van de ILO bij het Global Compact (zie paragraaf 4) is volgens Ryder wisselend en in een bepaald opzicht marginaal.

Dat wekt temeer verbazing als bedacht wordt dat uit empirisch onderzoek blijkt dat zelfregulering tekortschiet bij het regulering van de global supply-chains.^[19]

4. VN en MVO

Opmerkelijk is dat de VN, de moeder van de ILO, een hele eigen MVO-poot heeft ontwikkeld. In het jaar 2000 kwam onder auspiciën van de Verenigde Naties het UN Global Compact tot stand.^[20] Bedrijven die zich aanmelden op de website van de Global Compact onderschrijven dat ze zich zullen houden aan 10 principes op het gebied van mensenrechten, arbeid, milieu en anti-corruptie.^[21] Door aanmelding gaan bedrijven vrijwillig de verplichting aan om met regelmaat te rapporteren over de voortgang die ze maken met het implementeren van MVO in hun sector. Inmiddels hebben duizenden bedrijven zich aangemeld.^[22]

In 2005 werd professor John Ruggie door toenmalig VN secretaris-generaal Kofi Annan benoemd tot zijn speciale vertegenwoordiger voor het onderwerp mensenrechten en onderneming. Naar aanleiding van de door hem uitgevoerde inventarisatie van de standaarden op het gebied van MVO van (multi)nationale ondernemingen lanceerde Ruggie in 2008 zijn beroemde framework – protect/respect/remedy –. De staat beschermt, de onderneming respecteert en beiden zorgen voor een remedie als de regels worden overtreden. De UNGP's uit 2011, die door de VN Human Rights Council zijn aangenomen, vormen de implementatie van het Ruggie Framework.^[23] De UNGP's bevatten geen concrete normen. Het was Ruggie niet te doen om het ontwerpen van (nieuwe) standaarden, maar om het vastleggen van wat op dat moment als gemeengoed op het gebied van MVO had te gelden.^[24] De Guiding Principles hebben een ruim bereik, ze richten zich op alle staten en alle bedrijven (multinational of niet), ongeacht omvang, sector of structuur.^[25] Op basis van de UNGP's worden bedrijven geacht hun MVO-beleid gestalte te geven op grond van door hen uitgevoerde 'due diligence'. Due diligence kan worden omschreven als het inventariseren welke risico's op mensenrechtenschendingen de bedrijfsactiviteiten van het bedrijf met zich brengen en hoe die schendingen tegengegaan kunnen worden.^[26]

In zekere zin heeft de moeder haar dochter hiermee ingehaald. Met de UNGP's en het Global Compact is er een systeem tot stand gekomen dat volledig naast de ILO functioneert. Belangrijk is daarbij wel, dat de VN de door de ILO in het leven geroepen normen heeft overgenomen en naar ILO Conventies en Declarations verwijst.

5. ILO en de privaatrechtelijke handhaving van fundamentele arbeidsnormen

De privaatrechtelijke insteek voor het dragen van fundamentele (arbeids)rechten wordt belangrijker, maar vindt voor een belangrijk deel buiten de ILO plaats. Multinationals zijn in toenemende mate hun eigen gedrag gaan normeren in Codes of Conduct. Het is onwaarschijnlijk dat de ILO MNE Declaration daarin directief is geweest, waarschijnlijker is dat de OESO Gedragsregels model hebben gestaan.^[27] Vergeleken met die Gedragsregels is de ILO MNE Declaration veel gedetailleerder. Het is de vraag of die breedsprakigheid in zijn voordeel heeft uitgepakt: de OESO Richtlijnen zijn beknopter en daardoor beter toepasbaar.

In 1976 hebben de lidstaten van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (hierna OESO) de OESO Richtlijnen voor multinationale ondernemingen aangenomen.^[28] De Richtlijnen bevatten juridisch niet-bindende beginselen en normen voor verantwoord ondernemen in overeenstemming met de van toepassing zijnde wetgeving en internationaal erkende normen. Landen die de Richtlijnen onderschrijven, gaan een bindende verplichting aan hen te implementeren.^[29] Hiermee zijn de Richtlijnen de enige door overheden onderschreven MVO-richtlijnen voor internationaal ondernemen. De richtlijnen worden ondersteund door een uniek implementatiemechanisme van Nationale Contactpunten (hierna NCP's), instanties die door aangesloten regeringen zijn opgericht om de richtlijnen te promoten en uit te voeren. Wanneer zich problemen voordoen met betrekking tot de naleving van de Richtlijnen, helpt het NCP partijen deze door middel van mediation op te lossen. De procedure bij het NCP is vertrouwelijk. Sinds de introductie van de geschilbeslechtende taak zijn er tot december 2016 wereldwijd meer dan 400 kwesties ('specific instances' in OESO terminologie) behandeld met betrekking tot situaties in meer dan 100 landen. De NCP's zelf ontwikkelen zich ook steeds meer van afgeleide overheidsinstanties tot onafhankelijke tripartiet of quadripartiet samengestelde organen.^[30]

De ILO MNE Declaration kent als vorm van geschilbeslechting 'Company-union dialogue', bedoeld om de dialoog tussen sociale partners te faciliteren en gebaseerd op consensus. De uitkomsten mogen niet gebruikt worden in een 'binding procedure'. De gelijkenis met de 'Good Practices' van de NCP's op basis van de OESO-Richtlijnen is opvallend, met één verschil: waar NCP's *bemiddelen* wanneer er een klacht over niet-naleving van de Richtlijnen is, biedt het International Labour Office 'neutrale grond voor discussie' en de hulp van gekwalificeerde 'facilitators' wanneer een bedrijf en een vakbond vrijwillig overeenkomen om elkaar te ontmoeten en te praten. Ook 'company-union dialogue' is vertrouwelijk.^[31] Wat de uitkomst van zo'n dialoog is, blijft onduidelijk, behalve dat het Bureau van de ILO ('the Office') de secretariaten van de werkgevers- en de werknemersgeledingen in de ILO informeert dat het proces is afgerond.

Het geschilbeslechtingsmechanisme van de OESO Richtlijnen heeft als voordeel dat de NCP's door mediatie tot een *oplossing* proberen te komen. 'Company-union dialogue' lijkt meer een voorfase daarvan.

Tegen de achtergrond van het feit dat de OESO Richtlijnen 'slechts' worden onderschreven door regeringen van 44 voornamelijk geïndustrialiseerde landen, en dat de MNE Declaration van de ILO wordt gedragen door overheden, werkgevers en werknemers van over de hele wereld is het veelzeggend dat de OESO Richtlijnen een grotere bekendheid hebben dan de ILO MNE Declaration. Zo wordt in de SER IMVO-Convenanten verwezen naar de UNGP's en naar de OESO Richtlijnen, niet naar de ILO MNE Declaration.

6. Conclusie

De ILO heeft zich als internationale organisatie bewezen: vrijwel alle landen van de wereld zijn lid, een behoorlijk aantal van de Conventies is geratificeerd. Waar het gaat om de rol van de ILO op het gebied van MVO zijn er, gezien de geuite kritiek, nog wel wat uitdagingen.

Belangrijkste reden voor het falen van de ILO om zich een positie te verwerven als belangrijke speler op het terrein van MVO is de organisatievorm van de ILO. Zoals al eerder gezegd: staten zijn lid van de ILO, bedrijven niet. De ILO bestaat uit vertegenwoordigers van overheden, werkgeversorganisaties en vakbonden; de werkgevers worden vertegenwoordigd door de IOE (International Organization of Employers), waarvan werkgeversorganisaties als VNO-NCW lid zijn, niet individuele ondernemingen. Institutioneel is voor ondernemingen geen plaats. Het succes van het Global Compact kan voor een deel verklaard worden uit het feit dat bedrijven zich er zelf bij aansluiten en daarmee uit eigen beweging een aantal verplichtingen over zich afroepen.

Ook Dahan e.a. verwijzen naar het feit dat de gedachte dat staten de verantwoordelijkheid voor werknemersrechten kunnen waarmaken, achterhaald is.^[32] De ILO kan op dit gebied niet langer een rol van betekenis spelen, wanneer ze geen structurele rol toebedeelt aan niet-statelijke actoren op het gebied van MVO. Dahan e.a. stellen voor dat de ILO van een systeem waarin als uitgangspunt geldt de statelijke verantwoordelijkheid, overgaat naar een systeem van 'shared responsibility', waarbij multinationale ondernemingen binnen de ILO een institutionele rol krijgen.

In het 'Ten Geleide' werd gewezen op het 'Enterprise Initiative' van de ILO om de band met individuele bedrijven aan te halen. Die band bestaat nu niet omdat, zoals boven werd opgemerkt de internationale koepel van werkgevers de IOE nationale *werkgeversorganisaties*, geen nationale of internationale *ondernemingen* vertegenwoordigt. Daardoor vormt de IOE een 'bureaucratische' laag tussen individuele ondernemingen en de ILO. De werknemersgeleding binnen de ILO heeft daar minder last van. Afgezien daarvan is de opstelling van de IOE binnen de geledingen van de ILO niet altijd constructief. Denk aan het binnen de Committee of Application of Standards in 2012 ontstane en nog steeds niet opgeloste conflict over de uitleg van Conventies 87 en 98 inzake het stakingsrecht (zie Ten Geleide).

Heeft de ILO in de afgelopen periode dan helemaal geen rol gespeeld op het gebied van werknemersrechten in de global supply-chains? Zeker wel.

Op 18 juni 1998 nam de ILO de Verklaring over fundamentele beginselen en rechten op het werk (Declaration on fundamental principles and rights at work, the 1998 Declaration) aan.^[33] En in 2008 de Declaration on Social Justice for a fair Globalisation, waar de fundamentele rechten ook in zijn verwerkt. Op grond van de 1998 Declaration hebben 'alle leden, zelfs als zij de betreffende conventies niet hebben geratificeerd, een verplichting, die voortvloeit uit het feit dat zij lid zijn van de Organisatie (lees: de ILO, YE), om eerbiediging, bevordering en realisatie, te goeder trouw en in overeenstemming met de Grondwet, van de beginselen betreffende de grondrechten die het onderwerp van die verdragen vormen, namelijk:

- (a) freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining (Conventies 87 en 98);
- (b) the elimination of all forms of forced or compulsory labour (Conventies 29 en 105);
- (c) the effective abolition of child labour (Conventies 138 en 182); en
- (d) the elimination of discrimination in respect of employment and occupation (Conventies 100 en 111).'^[34]

Hierdoor ontstaat voor staten die de genoemde conventies niet of slechts gedeeltelijk geratificeerd hebben, desondanks de verplichting tot handhaving van de genoemde fundamentele rechten en zijn ze op die grond tevens onderworpen aan de bestaande ILO 'supervisory machinery'.

Aandacht voor duurzame ontwikkeling in de context van globalisatie is er ook in de 2008 ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, waarin met zoveel woorden wordt opgeroepen nieuwe partnerschappen aan te gaan met niet-statelijke en economische actoren, zoals multinationale ondernemingen.^[35]

De ILO MNE Declaration wordt inmiddels ondersteund door een helpdesk multinationale ondernemingen. Het ILO Helpdesk Experts Team geeft antwoord op vragen van ondernemingen op het gebied van de implementatie van fundamentele arbeidsrechten in de bedrijfsvoering en is gemakkelijk bereikbaar via een e-mailadres en een telefoonnummer.^[36] Dat werkt: die helpdesk wordt gefrequentieerd. Ook de website is recent vernieuwd en uitgebreid.

Daarnaast heeft de ILO een prominente rol gehad bij de totstandkoming van het Bangladesh Akkoord voor Brand en

Gebouwveiligheid, dat tot stand kwam na de Rana Plaza ramp in 2013. De ILO heeft niet alleen actief bijgedragen aan de totstandkoming van het akkoord, maar is ook gestart met een groot programma, gericht op versterking van de Bengaalse Arbeidsinspectie, inclusief inspectie van fabrieken die niet onder het akkoord vallen. Het ILO-programma loopt tot 2023.

De ILO wendt tevens zijn invloed aan om ervoor te zorgen dat de activiteiten van het Akkoord ordelijk overgedragen kunnen worden aan de Remediation Coordination Cell, het brand- en bouwveiligheidsprogramma van de textielsector binnen de Arbeidsinspectie van de Bengaalse overheid. Die overdracht loopt gevaar als gevolg van een uitspraak van het Hooggerechtshof van Bangladesh van mei 2018. Op dit moment (november 2018) is niet duidelijk of die inspanningen het gewenst effect zullen hebben.^[37]

Tot slot wordt verwezen naar de Follow-up to the resolution concerning decent work in global supply chains uit 2017, waarin de Governing Body van de ILO, verwijzend naar de conclusions van de 105e ILC (2016), een actieplan ontvouwt voor menswaardig werk in mondiale ketens.^[38]

De ILO heeft een structuur – in de vorm van opleidingscentra en kantoren in vele landen van de wereld – en ruime ervaring in het organiseren van de totstandkoming van consensus. Bij de ILO zijn vrijwel alle landen van de wereld aangesloten. Door de multinationale ondernemingen een meer structurele rol toe te bedelen en in *alle* gelederen een actievere rol naar zich toe te trekken, kan de ILO ook na haar 100^e verjaardag bijdragen aan het dichten van het door de globalisering ontstane governance gap en in een veranderende wereld haar invloed behouden en vergroten.



Het ongeluk in Rana Plaza, waar kleding werd gepubliceerd voor Westerse modeketens, in 2013, waarbij 1100 doden vielen als gevolg van slechte veiligheidscontrole op gebouwen.

Voetnoten

[1]

Yvonne Erkens is universitair hoofddocent bij de afdeling Sociaal recht van de Universiteit Leiden. Met Paul van der Heijden, hoogleraar internationaal arbeidsrecht in Leiden, doet zij onderzoek naar privaatrechtelijke handhaving van fundamentele arbeidsrechten.

[2]

De Winst van Waarden, SER 2000/11.

[3]

Ik heb ervoor gekozen termen of verwijzingen in het Engels op te nemen wanneer vertaling naar het Nederlands gewrongen aan zou doen.

[4]

De Winst van Waarden, SER 2000/11, p. 13.

[5]

De Winst van Waarden, SER 2000/11, p. 14.

[6]

Beschrijving van de Europese Commissie, <https://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility>. In deze bijdrage staan de fundamentele arbeidsrechten centraal, hoewel MVO niet alleen gaat over arbeid maar ook over milieu, bestrijding van omkoping, consumentenbelangen en belastingheffing.

[7]

Nadeel van zelfregulering is dat bedrijven zich gemakkelijk aan hun verantwoordelijkheden kunnen onttrekken. Critici pleiten om die reden voor meer en dwingerder regels; Alex Geert Castermans, Morshed Mannan & Caspar van Woensel, 'Explaining CSR', in: Alex Geert Castermans & Caspar van Woensel (red.), *CSR for young business lawyers*, Den Haag: Eleven International publishing 2017, p. 31.

[8]

Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling, in het Engels OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development.

[9]

The agreement on sustainable garment and textile (4 juli 2016), the Dutch banking sector agreement on international responsible business conduct regarding human rights (28 oktober 2016), the agreement on international responsible business conduct of companies in the Netherlands with gold or gold bearing materials in their value chains (19 juni 2017) en the agreement for international socially responsible investment in the insurance sector (5 juli 2018).

[10]

Onder andere over duurzame bosbouw en plantaardige eiwitten.

[11]

In Leiden wordt op dit moment de laatste hand gelegd aan de *Databank Business and Human Rights*, een verzameling van meer dan 1000 Codes of Conduct. De databank zal in de loop van februari 2019 worden gelanceerd en is vanaf dat moment openbaar toegankelijk, <https://db-business-ethics.org/>.

[12]

Adopted by the Governing Body of the International Labour Office at its 204th Session (Geneva, November 1977) and amended at its 279th (November 2000), 295th (March 2006) and 329th (March 2017) Sessions. Bij de laatste herziening zijn beginselen toegevoegd die samenhangen met de 'Decent Work' agenda van de ILO en heeft in navolging van de UNGP's training op het gebied van due diligence een plek gekregen.

[13]

ILO MNE Declaration, Aim and scope, point 4 and 7, p. 2-3.

[14]

ILO, ILC, Report of the Director-General, Report 1 (A), Towards the ILO Centenary: Realities, Renewal and Tripartite Commitment, ILC.102/DG/1A (2013), paragraaf 133-142.

[15]

Klara Boonstra, 'Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?', in: *Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie*, reeks Vva 38, p. 1-22.

[16]

Klara Boonstra, 'Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?', in: *Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie*, reeks Vva 38, p. 16.

[17]

Yossi Dahan, Hanna Lerner & Faina Milman-Sivan, 'The International Labour Organization, multinational enterprises, and shifting conceptions of responsibility in the global economy', in: Axel Marx e.a. (eds.), *Global Governance of Labour Rights, Assessing the effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives*, Leuven Global Governance Series, Elgar Publishing 2015.

[18]

Yossi Dahan, Hanna Lerner & Faina Milman-Sivan, 'The International Labour Organization, multinational enterprises, and shifting conceptions of responsibility in the global economy', in: Axel Marx e.a. (eds.), *Global Governance of Labour Rights, Assessing the effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives*, Leuven Global Governance Series, Elgar Publishing 2015, p. 281-282.

[19]

Ritchard Locke, *The promise and the limits of private power: promoting labor standards in a global economy*, Cambridge: Cambridge University Press, 2013.

[20]

www.unglobalcompact.org.

[21]

Principles 3-6 gaan over labour en bevatten het recht op vrijheid van vereniging en vergadering en het recht op collectief onderhandelen, de afschaffing van dwangarbeid, de afschaffing van kinderarbeid en de uitbanning van discriminatie.

[22]

Oktober 2018 vermeldt de website 8000 aangesloten bedrijven en 4000 'non-business participants'.

[23]

In 2005 werd Harvard-professor John Ruggie benoemd door secretaris-generaal van de Verenigde Naties Kofi Annan om te inventariseren hoe het stond met de normen voor multinationals en andere bedrijven en de regelgevingsverantwoordelijkheid van staten op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het resultaat werd in 2008 gepresenteerd als het Protect, Respect and Remedy Framework (het Ruggie Framework).

[24]

'Nothing in the Guiding Principles should be read as creating new international law obligations, or as limiting or undermining any legal obligations a State may have undertaken or be subject to under international law with regard to human rights', Guiding Principles, General Principles, p. 1.

[25]

Guiding Principles, General Principles, p. 1.

[26]

O.a. Jan Eijbouts, 'Mensenrechten in bedrijf, De *UN Guiding Principles on Business and Human Rights 2011*, een nieuwe hoeksteen van maatschappelijk verantwoord ondernemen', *AA* 2012, p. 812 e.v. zie paragraaf 2.2.1.

[27]

Klara Boonstra, 'Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?', in: *Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie*, reeks Vva 38, p. 18.

[28]

Op 14 December 1960 tekenden 20 landen the Convention on the Organisation for Economic Co-operation and Development. Sindsdien zijn nog 16 landen lid geworden van de OECD (Nederlandse afkorting OESO). De OECD-Guidelines worden nageleefd door de aangesloten landen plus 8 niet-OECD landen te weten Argentinië, Brazilië, Egypte, Letland, Litouwen, Marokko, Peru en Roemenië, zie www.oecd.org/.

[29]

Voorwoord OESO Richtlijnen voor Multinationale ondernemingen versie 2011.

[30]

OECD (2017), Annual Report on the OECD Guidelines for Multinational Enterprises 2016, p. 13.

[31]

ILO MNE Declaration, Annex II, part 2, p. 23.

[32]

Yossi Dahan, Hanna Lerner & Faina Milman-Sivan, 'The International Labour Organization, multinational enterprises, and shifting conceptions of responsibility in the global economy', in: Axel Marx e.a. (eds.), *Global Governance of Labour Rights, Assessing the effectiveness of Transnational Public and Private Policy Initiatives*, Leuven Global Governance Series, Elgar Publishing 2015, paragraaf 3.

[33]

Hierover P.F. van der Heijden, 'De ILO: struikelend op weg naar de 100', *TRA* 2017/36.

[34]

1998 Declaration on fundamental principles & rights at work, p. 2. Vanwege de authenticiteit laat ik vertaling naar het Nederlands achterwege.

[35]

Adopted by the International Labour Conference at its Ninety-seventh Session, Geneva, 10 June 2008, p. 3. Zie www.ilo.org.

[36]

assistance@ilo.org.

[37]

Brief Minister Kaag van 31 oktober 2018 aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, met antwoorden op vragen, ingezonden op 17 oktober 2018 met kenmerk 2018Z18620, gesteld door de leden Van den Hul (PvdA) en Alkaya (SP) over het stopzetten van het Bangladesh Akkoord voor Brand- en Gebouweiligheid in Bangladesh.

[38]

GB.328/INS/5/1 (Add.1), INS, 23 februari 2017. Zie www.ilo.org.