

(Weg)kijken? Nee, doorpakken!
Een reactie op de column van Burger in TRA 2016/102

Beryl ter Haar¹

In haarcolumn in TRA 2016/102 besteedt Burger aandacht aan de zaak die de FNV samen met twee vakbonden en een arbeider uit Bangladesh is begonnen tegen Wereldvoetbalbond FIFA. Kort samengevat is de claim van FNV dat FIFA ervoor moet zorgen dat er bij de bouw van stadions en andere gebouwen ten behoeve van het WK voetbal 2022 in Qatar, betere arbeidsomstandigheden worden afgedwongen. Het is een goede zaak dat Burger hier aandacht aan besteedt. Het is geen alledaagse zaak en het is een mooi voorbeeld van een beweging op transnationaal niveau waarin werkgevers – zoals Burger ook aangeeft – in toenemende mate verantwoordelijk worden gehouden voor het respecteren van mensenrechten en fundamentele arbeidsrechten. Ze eindigt haar stukje met de vraag “Zullen we in 2022, met alles dat het aan mensenlevens en eventuele claims heeft gekost, dan gaan (weg)kijken?” Desgevraagd licht ze toe dat ze ons lezers hiermee aanspreekt met een gewetensvraag: Gaan we afwachten wat er gebeurt met de claim en daarna "gewoon" kijken; of kijken we nu niet weg en ondernemen we in de 5 jaren die nog resten tot 2022 meer acties om verdere uitbuiting en onderdrukking te voorkomen?

Ondertussen heeft de Zwitserse rechtbank op 6 januari 2017 de claim van FNV c.s. afgewezen. Bij het schrijven van dit stukje is de nadere onderbouwing nog niet gepubliceerd, maar uit de berichten hierover kan worden opgemaakt dat de rechter van oordeel is dat FIFA de situatie in Qatar goed controleert.² Hier valt van alles over te vinden, maar daar ga ik nu niet over uitwijden. Interessanter is om na te gaan welke acties er nog meer mogelijk zijn om iets te doen ter verbetering van de aanhoudende schrijdende arbeidsomstandigheden in Qatar. Te meer, omdat het niet de eerste keer is dat met de bouw van gebouwen voor een groot sportevenement, de betreffende werknemers er slecht vanaf komen,³ het is wel de meest extreme. Met 60 dodelijke ongevallen bij de bouw van het Olympisch stadion sprong Sochi er al in negatieve zin uit, maar Qatar gaat daar met nu al 1200 dodelijke ongevallen ver overheen.⁴ In mei 2015 kopte HP/De Tijd dus terecht dat het WK in Qatar nu al de dodelijkste is ooit.⁵ Dat deze geluiden sterker klinken en ook gehoor vinden past in deze tijd waarin bedrijven in toenemende mate verantwoordelijk worden gehouden voor schendingen van mensenrechten en fundamentele arbeidsrechten die plaatsvinden in onderdelen van de productieketen.

¹ Universitair Docent Europees en internationaal arbeidsrecht aan de Universiteit Leiden en de Universiteit van Amsterdam.

² Bijvoorbeeld: <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/01/06/hof-verwerpt-zaak-fnv-tegen-fifa-over-stadionbouw-qatar-a1540053>.

³ Bijvoorbeeld bij de bouw van de stadions in Brazilië waarbij misstanden aan het licht zijn gekomen in een rapport van het bureau Profundo. FNV heeft ook dit destijds aangekaart, hetgeen heeft geleid tot Kamervragen door de PvdA aan de minister van Buitenlandse Zaken: brief van 17 februari 2014, met referentienummer: 2013Z24470.

⁴ <http://www.hpdetijd.nl/2015-05-30/wk-qatar-is-nu-al-dodelijkste-ooit/>.

⁵ *Idem*.

Internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen

De term internationaal Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (iMVO) zal voor de meeste arbeidsrechtjuristen niet onbekend zijn. Vooral na de instorting van het gebouw Rana Plaza in Bangladesh, waarbij ruim 1100 werknemers om het leven kwamen en honderden gewond raakten, heeft dit onderwerp in Nederland veel aandacht gekregen. In reactie op deze gebeurtenissen zijn verschillende initiatieven tot stand gekomen waarin bedrijven uiting geven aan hun verantwoordelijkheid en hoe ze die gaan nemen. De bekendste zijn het Bangladesh Accord en de Bangladesh Alliance.⁶ Veel Nederlandse kledingmerken hebben zich hierbij aangesloten en toen Coolcat dit in eerste instantie niet deed kwam dit breed uitgemeten in de pers als zijnde een schande.⁷ Een ander illustratief voorbeeld van de toenemende aandacht voor iMVO is de oproer die een onderzoek van SOMO teweegbracht waaruit blijkt dat voor de productie van kledinguitbuiting en dwangarbeid van tienermeisjes en jonge vrouwen was geconstateerd in spinnerijen in India.⁸ Het bleek dat garen die daar was gesponnen in stoffen zat waar kleding van werd gemaakt voor Europese en Nederlandse bedrijven, waaronder H&M en C&A. Konden bedrijven vroeger dit soort rapporten nog doodzwijgen en negeren, tegenwoordig komen ze daar niet meer mee weg. Sterker nog, de reactie dat er in het vervolg geen zaken met de betreffende spinnerijen worden gedaan is niet langer acceptabel. In plaats daarvan worden bedrijven geacht betrokkenheid te tonen (engagement) en met het management van die spinnerijen in gesprek te gaan om gezamenlijk tot een oplossing te komen, zodat de schendende handeling zich niet meer voordoet. Lukt dat niet, bijvoorbeeld omdat het management weigert mee te werken, pas dan mag een bedrijf zijn handen er van aftrekken, ... misschien.⁹

De druk voor bedrijven om internationaal maatschappelijk verantwoord te ondernemen neemt toe. Niet alleen in de kledingindustrie maar ook in andere industrieën die arbeidsintensief zijn of waarvan de misstanden notoir zijn. Denk daarbij aan het assembleren van mobiele telefoons, laptops, tablets, e-readers, etc., waarbij vooral Apple en de Foxconn fabrieken in China veelvuldig het nieuws haalden in de periode 2010-2012.¹⁰ Een ander bekend voorbeeld betreft het werken op plantages, voor onder andere koffie, cacao en bananen.¹¹ De bouw van stadions en bijbehorende gebouwen voor grote sportevenementen kan aan dit lijstje worden toegevoegd.

⁶Zie over deze initiatieven uitgebreider B.P. ter Haar(2013), 'RanaPlaza en de (on)macht van MNO's om maatschappelijk verantwoord te ondernemen over de landsgrenzen heen', *TRA*, 5(11), p. 16-20; en voor een uitgebreider overzicht van alle initiatieven: P. Van der Heijden en R. Zandvliet (2014), 'Enforcement of Fundamental Labor Rights. The Network Approach: Closing the Governance Gaps in Low-Wage Manufacturing Industries', *Policy Brief 12* (The Hague Institute for Global Justice / Social Justice Expertise Centre).

⁷Zo werd het Roland Kahn, oprichter en directeur van Coolcat, in het tv-programma Pauw & Witteman niet gemakkelijk gemaakt en had minister Ploumen hier een duidelijk afkeurende mening over. Het journalistieke onderzoeksprogramma Rambam wijdde hier een aflevering aan met Coolcat in een van de hoofdrollen. Ondertussen heeft Coolcat het Akkoord ondertekend (zie voor een volledig overzicht van de bedrijven die het Akkoord hebben onderschreven: <http://bangladeshaccord.org>.

⁸<https://www.somo.nl/nl/moderne-slavernij-in-de-indiase-textielindustrie/>.

⁹Zie hierover ook: B.P. ter Haar en M. Ten Broeke (2014), 'Moderne slavernij in de kledingindustrie: weglopen is geen oplossing', *O20 AR Blog* (<https://o20ar.nl/2014/10/30/moderne-slavernij-in-de-kledingindustrie-weglopen-is-geen-oplossing/>).

¹⁰Zie voor een van de vele illustratieve video's hierover: <https://www.youtube.com/watch?v=MKNx2JWfNSM>

¹¹Zie voor een interessant onderzoek naar iMVO in de bananenindustrie en de problemen ook voor bedrijven om het goede te doen: P.K. Robinson (2012), 'International Framework Agreements: Do workers Benefit in a Global Banana Supply Chain?', in K. Papedakis (ed.), *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of*

Protect, Respect and Remedy

Wat wordt er nu precies verwacht van bedrijven als het gaat om iMVO? Hier bestaan vele ideeën over. Op internationaal niveau bestaan drie initiatieven die hier vorm aan geven: een tripartiete verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)¹²; Global Compact van de Verenigde Naties (VN GC)¹³; en richtlijnen voor Multinational Enterprises van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)^{14, 15}. Omdat de bevoegdheid van deze organisaties beperkt is tot het aannemen van maatregelen die hun lidstaten betreffen, zijn deze initiatieven die zich rechtstreeks tot bedrijven richten, juridisch niet bindend. Met andere woorden, bedrijven die zich aan deze initiatieven conformeren doen dit vrijwillig. Verder hebben deze initiatieven gemeen dat ze verwijzen naar de fundamentele arbeidsstandaarden van de IAO¹⁶ en de Conventies waarin deze nader zijn uitgewerkt^{17, 18}.

De initiatieven verschillen echter in de wijze waarop ze bedrijven motiveren en ondersteunen. Zo stelt de Tripartite Verklaring van de IAO vooral welk normatief gedrag van bedrijven wordt verwacht en kunnen bedrijven technische ondersteuning krijgen bij het opzetten en implementeren van een MVO-beleid. Hoe dat beleid eruit moet zien zegt de verklaring niet. Wel wordt aangegeven dat de vorm van Internationale Raamovereenkomsten¹⁹ daar geschikt voor wordt geacht. De MNE-richtlijnen van de OESO doen min of meer hetzelfde, maar voegen daar een handhavingsmechanisme aan toe. Lidstaten die de MNE-richtlijnen onderschrijven zijn verplicht om deze te promoten onder de bedrijven die in hun land zijn gevestigd of actief zijn. Daarnaast zijn ze verplicht om een 'National Contact Point' (NCP) in te stellen. De NCP heeft onder andere als taak om klachten ('special instances') over niet naleving van de normen van de MNE-richtlijnen te handelen. Dit behandelen bestaat erin dat de NCP een soort van

International Framework Agreements, ILO/Palgrave, p. 164-178. En in de Nederlandse context: chocolade fabrikant Tony Chocolonely - <http://www.tonyschocolonely.com/>; en het keurmerk Max Havelaar - <http://maxhavelaar.nl/>

¹²http://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_094386/lang--en/index.htm

¹³<https://www.unglobalcompact.org>

¹⁴<http://www.oecd.org/corporate/mne/>

¹⁵ Zie hier voor Nederlandse vertalingen van de laatste twee initiatieven: <https://www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement.aspx>

¹⁶ Dit zijn: verbod op slavernij, uitbanning van kinderarbeid, bestrijding van ongelijke behandeling en het recht op organisatie en collectief onderhandelen. Zie meer hierover op de website van de IAO: <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/lang--en/index.htm>.

¹⁷Convention No. 87 (Freedom of Association and Protection of the Right to Organise); Convention No. 98 (Right to Organise and Collective Bargaining); Convention No. 29 (Forced Labour); Convention No. 105 (Abolition of Forced Labour); Convention No. 138 (Minimum Age); Convention No. 182 (Worst Forms of Child Labour); Convention No. 100 (Equal Remuneration); en Convention No. 111 (Discrimination in Employment and Occupation).

¹⁸ Zie voor een overzicht van de verschillende transnationale initiatieven en hun onderlinge regulerende relaties op het gebied van iMVO en arbeidsrecht: B.P. ter Haar (2013), 'Love, Flirt or Repel: Hybridglobalgovernance of the ILO corelabourstandards', *European Journal of Social Law*, 2013(2), p. 68-102.

¹⁹ Dit zijn overeenkomsten die op internationaal niveau worden overeengekomen tussen enerzijds het management van een multinational bedrijf en anderzijds een Internationale Vakbonds Federatie (Global Union Federation – GUF). Zie meer uitgebreid hierover: K. Papedakis (ed.; 2011), *Shaping Global Industrial Relations. The Impact of International Framework Agreements*, ILO and Palgrave MacMillan; en I. Schömanns.c. (2012), *Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?* European Trade Union Institute (ETUI).

bemiddelende rol op zich neemt tussen klager en beklagde(meestal een MNE) om gezamenlijk tot een plan van aanpak te komen om de klacht te verhelpen.²⁰

De VN's Global Compact stelt geen normen, maar promoot de naleving van tien 'beginselen' (principles). Deze beginselen bevatten onder andere de vier fundamentele arbeidsstandaarden van de IAO en voor nadere interpretatie daarvan wordt verwezen naar de betreffende IAO Conventies. Een andere pijler binnen Global Compact is het zogenaamde Ruggie Framework, met als kernbegrippen: Protect, Respect and Remedy. In het kort betekent dit dat staten tot taak hebben maatregelen te treffen ter bescherming van mensenrechten, waaronder fundamentele arbeidsrechten.²¹ Bedrijven dienen deze rechten te respecteren en 'remedy' verwijst naar de mogelijkheid voor werknemers om in geval van schending van een recht toegang te hebben tot een (quasi-)juridische instantie.²² Meer in het bijzonder stelt Ruggie dat de tijd van mooie woorden voorbij is en dat een bedrijf mensenrechten pas serieus respecteert indien voldaan wordt aan drie onderdelen:

"a policy commitment by business enterprises to meet the responsibility to respect human rights; a human rights due-diligence process to identify, prevent, mitigate, and account for the way they address their impacts on human rights; and processes to enable the remediation of any adverse human rights impact they cause or to which they contribute."²³

Due diligence

Zowel de OESO-Richtlijnen als Global Compact van de VN stellen dat bedrijven hun verantwoordelijkheid dienen te nemen op een manier die 'due-diligence' is. Maar wat betekent 'due-diligence'? Wanneer voldoet een bedrijf daaraan? Ruggie impliceert dat het een proces is en het proces dat hij beschrijft vertoont sterke gelijkenis met risicomangement. Dit is dan ook precies hoe dit binnen Nederland is opgepakt en wordt gepromoot vanuit de SER in samenwerking met MVO Nederland.²⁴ De SER Werkgroep iMVO definieert in haar thema rapportage 'due-diligence' dan ook als volgt:

"hieronder wordt het proces verstaan waarin bedrijven de daadwerkelijke en mogelijke negatieve impact van hun handelen identificeren, voorkomen en verminderen en verantwoording afleggen over hoe zij omgaan met de geïdentificeerde risico's."²⁵

Voorts benadrukt de SER Werkgroep dat

"[B]ij de uitwerking van due diligence staan niet de risico's voor het bedrijf centraal, maar de rechten van en mogelijke en daadwerkelijke risico's op negatieve impact voor andere belanghebbenden, zoals werknemers en lokale gemeenschappen."²⁶

²⁰ Zie meer hierover op: <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/> en voor de Nederlandse NCP op: <https://www.oesorichtlijnen.nl>

²¹ Omdat de verdere literatuur en beleidsdocumenten spreken over mensenrechten, tevens omvattend fundamentele arbeidsrechten, verwijs ik in de rest van het artikel naar mensenrechten, daarbij tevens doelend op deze fundamentele arbeidsrechten.

²² Zie uitgebreider hierover: J.G. Ruggie (2013), *Just Business. Multinational Corporations and Human Rights*, London: Norton.

²³ *Idem*, p. 112.

²⁴ Zie: <https://www.ser.nl/nl/themas/imvo.aspx>

²⁵ SER Themarapportage *Due Diligence*, maart 2014, p. 8.

²⁶ *Idem*.

Hiermee maakt de SER Werkgroep iMVO duidelijk dat het risicomanagement waarmee handen en voeten wordt gegeven aan het begrip 'due diligence' verder gaat dan het beperken en managen van risico's die het bedrijf rechtstreeks kunnen schaden. Risicomanagement beperkt zich dus niet tot bijvoorbeeld het beperken of voorkomen van reputatieschade vanwege de betrokkenheid van kinderarbeid ergens in het productieproces, of financiële schade door het (tijdelijk) stopzetten van een productieproces vanwege een ongeluk met een machine. Het gaat ook om handelingen of betrokkenheid van het bedrijf bij handelingen die bijdragen tot schendingen van een mensenrecht. Voor bedrijven compliceert dit nog eens de invulling aan het begrip 'due diligence', omdat het vragen oproept over tot waar de verantwoordelijkheid van een bedrijf strekt. In navolging van de OESO-richtlijnen en de VN's Global Compact, spreekt de SER Werkgroep iMVO in dit kader van 'gradaties van betrokkenheid bij negatieve impact'.²⁷ Er worden drie gradaties van betrokkenheid onderscheiden, uitgedrukt in de mate van invloed die het bedrijf kan uitoefenen op de handeling die een negatief effect heeft op het te respecteren mensenrecht: veroorzaken; bijdragen; en verbonden aan. Naar mate een bedrijf meer direct betrokken is, wordt er meer verwacht van het bedrijf om een einde te maken aan de schendende handeling. Hierbij wordt het volgende lijstje gegeven:

- als een onderneming zelf een inbreuk veroorzaakt, moet zij de noodzakelijke stappen nemen om de inbreuk op te heffen of te voorkomen;
- als een onderneming bijdraagt aan een inbreuk, samen met anderen, moet zij haar eigen bijdrage stoppen of voorkomen; en zij moet haar invloed aanwenden om de resterende inbreuk door anderen te voorkomen, voor zover dit mogelijk is;
- als een zakenrelatie inbreuk pleegt op de richtlijnen waarbij een directe relatie bestaat met de operaties, producten of diensten van de onderneming, moet de onderneming de inbreuk door deze relatie trachten te voorkomen;
- tot slot worden ondernemingen geacht om in het algemeen hun zakenpartnerste stimuleren om zich verantwoordelijk te gedragen.²⁸

Uit de voorbeelden, die de SER Werkgroep iMVO aanhaalt uit de 'interpretative guide' van de VN Global Compact, valt op te maken dat de situatie van de FIFA valt onder 'bijdrage leveren aan een inbreuk' – bepalend is de vraag of de inbreuk gerelateerd is aan de beslissingen die zijn genomen door het bedrijf als opdrachtgever. Het aanpassen van productievereisten zonder aanpassing van deadlines of prijzen, kan er bijvoorbeeld toe leiden dat arbeidsrechten worden geschonden om alsnog aan de vereisten te voldoen.

Wat in deze situatie van een bedrijf wordt verwacht is mede afhankelijk van hoe kenbaar het risico op een inbreuk is.²⁹ Ook hiervoor draagt de SER Werkgroep iMVO handvatten aan, in het bijzonder de 'MVO Risico Checker'.³⁰ De MVO Risico Checker is een tool ontwikkeld door MVO Nederland met financiering van het Ministerie van Buitenlandse Zaken met als doel voor bedrijven snel inzichtelijk te maken welke risico's zich mogelijk voor kunnen doen als ze in een bepaald land zakendoen. De website heeft ook een kaart van de wereld waarop algemeen

²⁷Idem, p. 11-12.

²⁸Idem, p. 12.

²⁹Idem, p. 13.

³⁰<http://www.mvorisicochecker.nl/nl>

bekende risico's staan vermeld. Het aantal schendingen per land varieert enorm, ook binnen de regio's. Voor Nederland staan bijvoorbeeld 36 risico's genoteerd, waaronder 20 op het gebied van arbeidsrechten, met de meerderheid op het gebied van veiligheid en gezondheid op het werk (in totaal 8 risico's), terwijl er voor Duitsland slechts 15 risico's worden gemeld, waaronder 6 op het gebied van arbeidsrechten. Met 179 risico noteringen, waaronder de meeste – 122 – op het gebied van arbeidsrechten, met 35 risico's op het gebied van kinderarbeid, is India wereldwijd gezien een uitschieter, en schiet zelfs voorbij aan notoire schenders als Myanmar (in totaal 126 risico's, met 61 voor arbeidsrechten) en China (in totaal 145 risico's, met 68 voor arbeidsrechten).

Qatar houdt het midden met in totaal 76 risico's, waaronder 22 voor arbeidsrechten, waarvan 9 op het gebied van arbeidsuitbuiting en mensenhandel. Het *kafala* ('sponsorschap') systeem wordt onder deze risico's als eerste genoemd en relatief uitgebreid beschreven. Tevens wordt vermeld dat meer dan 90% van de beroepsbevolking van Qatar migranten zijn, waaronder Bangladeshi, die dus allemaal onder het *kafala* systeem vallen.³¹

Verantwoordelijkheid en verwachtingen

Voorgaande maakt duidelijk dat op basis van internationale richtlijnen betreffende maatschappelijk verantwoord ondernemen, en in het bijzonder het begrip 'due diligence', FIFA betrokken is bij de inbreuken op de internationale arbeidsrechtelijke normen in Qatar. Inbreuken die kenbare risico's zijn (en des tijds al waren) en waarvan derhalve van FIFA verwacht had mogen worden dat daar bij het gunnen van het WK aan Qatar aandacht aan zou worden besteed. Door helemaal niets hierover op te nemen is FIFA betrokken geraakt bij wat in de OESO Richtlijnen wordt aangeduid als 'ongunstige effecten' op de normen die in de richtlijnen worden genoemd.³² FIFA heeft in elk geval niet 'due diligence' gehandeld als het gaat om het nemen van haar verantwoordelijkheid, nu zij "als een onderneming bijdraagt aan een inbreuk, samen met anderen", en heeft nagelaten om "haar eigen bijdrage [te] stoppen of voorkomen" en zij haar invloed niet heeft aangewend "om de resterende inbreuk door anderen te voorkomen, voor zover dit mogelijk is".³³

Op grond hiervan mogen wij, sportkijkende consumenten, van FIFA verwachten dat zij niet wegkijkt van deze praktijken en haar verantwoordelijkheid neemt. Te beginnen door het opstellen van een beleid als het gaat om iMVO – en hier heeft FIFA nog meer te doen dan alleen de arbeidsrechten, denk bijvoorbeeld ook aan de corruptieschandalen.³⁴ Met de eisen van onder andere de OESO Richtlijnen en de VN Global Compact, zou dit gepaard moeten gaan met een (iMVO) beleid dat 'due diligence' is. Hetgeen onder andere tot uiting kan worden

³¹Opgemerkt dient te worden dat de informatie op de website up-to-date is, wat betekent dat ze van 2016 dateert. Welke informatie hier bekend was op het moment dat FIFA het WK aan Qatar gunde valt niet te achterhalen. Niettemin kan worden aangenomen dat bepaalde risico's al bekend waren, waaronder het *kafala* systeem. Meteen na de bekendmaking in 2010 kwam CNN al met negatieve geluiden naar buiten hierover, alsook de International Trade Union Confederation (ITUC): resp. <http://edition.cnn.com/2013/04/30/sport/football/football-qatar-world-cup-2022-worker-rights> en <https://www.ituc-csi.org/new-report-on-misery-of-gulf?lang=en>.

³²SER Themarapportage *Due Diligence*, maart 2014, p. 11.

³³*Idem*, p. 12.

³⁴<http://www.volkskrant.nl/sport/schuldbekentenissen-in-corruptieschandaal-fifa~a4041184/>

gebracht zoals uiteengezet in het SER MVO Risicomanagementplan: risico-analyse, verankering, monitoring, herstellen en communicatie.³⁵

De verantwoordelijkheid en verwachtingen beperken zich niet tot de FIFA alleen. FIFA is namelijk niet de enige organisatie die zakendoet in Qatar als het gaat om de bouw van de stadions en dergelijke. Om te beginnen investeren Nederlandse financiële instellingen in bedrijven die actief zijn in Qatar, waaronder ABN Amro en ING.³⁶ Juist in deze sector is recentelijk een Convenant gesloten, het iMVO Convenant bancaire sector.³⁷ Dit convenant, waarmee Nederland wereldwijd vooroploopt als het gaat om een minder vrijblijvende uitwerking van MVO, maakt duidelijk dat financiële instellingen als banken en pensioenfondsen op twee manieren een belangrijke rol vervullen. Ten eerste zijn het zelf grote (multinationale) ondernemingen die te maken hebben met MVO-risico's binnen de eigen bedrijfsvoering. Ten tweede zijn financiële instellingen als investeerders snel betrokken of gelieerd aan schendingen van mensenrechten en dus in de positie om op een positieve manier hun invloed aan te wenden dergelijke schendingen te beperken of te stoppen – bedrijven hebben investeringennodig en geld is en blijft nog altijd één van de sterkste prikkels om iets te doen of laten.

Wat op grond van de internationale richtlijnen en als uitgewerkt door de SER Werkgroep iMVO verwacht mag worden van FIFA en meer in het bijzonder van Nederlandse banken die het Convenant hebben ondertekend, mag ook verwacht worden van Nederlandse bedrijven die actief zijn in Qatar. In 2013 hebben Nederlandse bedrijven, met medewerking van het Ministerie van Economische Zaken, sterk ingezet op het meedingen naar opdrachten in Qatar.³⁸ Het lijkt er echter op dat dit weinig succesvol is geweest. Een Frans consortium, Vinci, is het wel gelukt om een grote order binnen te halen: de aanleg van een 200 kilometer lange ontsluitingsweg van hoofdstad Doha ter waarde van 850 miljoen Euro. Frankrijk heeft net als Nederland de OESO Richtlijnen voor MNEs onderschreven en heeft dus ook een NCP. Het Franse NCP heeft in 2013 op verzoek van de Franse minister voor Buitenlandse Handel een uitgebreid rapport geschreven over iMVO in de textiel- en kledingsector.³⁹ Directe aanleiding hiervoor was de instorting van Rana Plaza in Bangladesh. Hoewel een andere sector, valt uit het rapport goed op te maken wat van bedrijven wordt verwacht als het gaat om het respecteren van de normen in de OESO Richtlijnen. Dit komt overigens dicht in de buurt van de benadering die door de SER wordt gepromoot. Eigenlijk staat er dus niets in de weg om dit ook van bedrijven in andere sectoren te verwachten. Voor zover er nog twijfel zou kunnen bestaan of behoefte is aan meer duidelijkheid, zou de Franse minister dit nog eens kunnen voorleggen aan het Franse NCP.

Hetzelfde wat we zouden mogen verwachten van het Franse bedrijf Vinci, geldt voor alle andere bedrijven die gevestigd zijn in een land dat de OESO Richtlijnen heeft onderschreven. Het zou goed zijn als al die bedrijven worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid, onder meer bijvoorbeeld door het aanhangig maken van een *special instance* bij een NCP.

³⁵<http://www.ser.nl/nl/themas/imvo/mvo-risicomanagement/mvo-risicomanagement-in-6-stappen.aspx>

³⁶http://www.telegraaf.nl/binnenland/22714195/_Dubieuze_rol_bedrijven_NL_.html

³⁷<https://www.ser.nl/nl/actueel/nieuws/2010-2019/2016/20161028-imvo-convenant-banken.aspx>

³⁸<http://www.rvo.nl/subsidies-regelingen/projecten/taskforce-qatar-wk-2022>

³⁹ Report by NCP of France on implementation of the OECD Guidelines in the textile and clothing sector, 5 December 2013 (DAF/INV/NCP/RD(2013)67).

Zacht is hard

Het is waar, de OESO Richtlijnen zijn juridisch niet bindend en de NCPs zijn geen rechters die een juridisch bindende uitspraak kunnen doen. Maar, in combinatie met de toelichtingen op de OESO Richtlijnen, het Ruggie framework en uitwerkingen op nationaal niveau,⁴⁰ wordt steeds duidelijker (harder) wat van bedrijven wordt verwacht. Daarmee wordt het ook steeds makkelijker om bedrijven op hun verantwoordelijkheid aan te spreken. In elk geval op de meer formele aspecten daarvan, zoals het ondernemen van een proces (risicomangement) en zichtbaar maken van inspanningen (beleid ter inperking, voorkoming, uitbanning, enz. van schendingen). Aspecten die duidelijk maken dat MVO voor het bedrijf meer is dan mooie woorden – window dressing – alleen.

De rapportages van de NCPs zijn dan wel niet juridisch bindend, maar kunnen andere harde effecten creëren.⁴¹ In zijn artikel noemt Nieuwenkamp er een aantal, waaronder de mogelijkheid voor *civil society*, inclusief NGOs en vakbonden, om druk uit te oefenen op het bedrijf om het gedrag aan te passen. Dit kan ook indirect gebeuren als *civil society* organisaties hun lobby richten op de investeerders van een dergelijk bedrijf. In de praktijk is al gebleken dat investeerders hier gevoelig voor zijn en met het iMVO Convenant Bancaire sector zal dit nog meer het geval zijn voor in Nederland gevestigde investeerders.

Ten slotte wordt het effect van dergelijke acties nog groter naarmate meer bedrijven ook daadwerkelijk worden aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Dit effect is al een keer waargenomen in de kledingindustrie na het al eerder aangehaalde drama van de instorting van Rana Plaza in Bangladesh en in de speelgoedindustrie na aanhoudende geluiden van kinderarbeid in speelgoedfabrieken.⁴² Door zoveel mogelijk bedrijven die betrokken zijn bij de werkzaamheden in Qatar aan te spreken op hun verantwoordelijkheden wordt er een *peer pressure* gecreëerd waarin bedrijven niet achter kunnen blijven in het veranderen van hun gedrag.

In navolging van de actie van FNV kan er dus nog heel veel. Als FIFA de omstandigheden in Qatar voldoende controleert, kunnen wij - voetbalconsumenten - om te beginnen van FIFA eisen om volgens de regels van het iMVO te rapporteren hierover en haar beleid meer inzichtelijk te maken en verder te ontwikkelen. Daarnaast kunnen we daar waar mogelijk bedrijven die in Qatar betrokken zijn bij de bouw van de stadions en dergelijke aanspreken op hun verantwoordelijkheden, op zoveel manieren als mogelijk, waaronder en misschien wel vooral bij de OESO NCPs. We gaan nu dus niet wegkijken, maar doorpakken, zodat we straks lekker voetbal kunnen kijken.

⁴⁰Ter zijde wil ik hier nog opmerken dat ook de EU op dit gebied initiatieven heeft ondernomen, waaronder de zogenaamde Transparantierichtlijn 2013/34/EU op grond waarvan beursgenoteerde bedrijven naast financiële gegevens ook over niet-financiële gegevens moeten rapporteren. In de Transparantierichtlijn wordt nauw aangesloten bij de OESO Richtlijnen en de VN's Global Compact.

⁴¹R. Nieuwenkamp (2013), 'The OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct. Soft Law with Hard Consequences', DQ December 2013 | No. 4, p. 171-175.

⁴²B.P. ter Haar (2014), 'Speelgoed: voor kinderen, door kinderen?', 020 AR Blog (<https://020ar.nl/2014/12/05/speelgoed-voor-kinderen-door-kinderen/>).