



Reactie internetconsultatie herzien Wetsvoorstel Internationaal Verantwoord Ondernemen

31 juli 2027

CNV verwelkomt de mogelijkheid om opnieuw deel te nemen aan de consultatie van het herziene Wetsvoorstel Internationaal Verantwoord Ondernemen (Wivo). Het is goed om te zien dat [eerdere zorgpunten vanuit CNV en FNV](#) zijn overgenomen, waaronder het explicieter benoemen van vakbonden.

Het Wivo-wetsvoorstel is inmiddels aangepast aan de verzwakking van de CSDDD in de Omnibuswet. De SER heeft in juni geconstateerd dat het Omnibustraject de wetgevingskwaliteit niet ten goede is gekomen.¹ Ook zijn er waarschuwingen dat het EU Omnibuspakket mogelijk in strijd is met het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie². Met het Omnibuspakket wijkt de CSDDD steeds verder af van de standaard gedragsnorm zoals beschreven in de OESO-richtlijnen: het overkoepelende normatieve en operationele kader voor gepaste zorgvuldigheid. Zo heeft CNV Internationaal [zich vorig jaar in de Tweede Kamer uitgesproken](#) tegen de verdere beperkingen uit de Omnibusvoorstel op het gebied van stakeholderbetrokkenheid. Ook het verder ophogen van reikwijdte van de wet zal de effectiviteit niet ten goede komen. Ook voor deze implementatiewet is gekozen voor een zuivere en lastenluwe implementatie, waardoor ook de eerdere overgenomen zwakke punten uit de CSDDD in stand blijven. Voor een verwijzing naar deze zwakke punten verwijzen wij naar de [eerdere reactie van CNV en FNV](#) en de zorgen zoals deze zijn geuit door het MVO Platform en WO=MEN Dutch Gender Platform. We onderschrijven de inbreng van deze organisaties en ter aanvulling deelt CNV graag nog de volgende aandachtspunten voor de Wivo en haar implementatie.

Arbeidsrechten internationaal onder druk

Voor de effectieve implementatie van de Wivo is ruimte voor werkenden om betrokken te zijn van groot belang. Vrijheid van vakvereniging collectieve onderhandelingen zijn fundamentele en voorwaardenscheppende rechten. Zij liggen ten grondslag liggen aan de effectieve bescherming van alle andere arbeidsrechten. Daarom is de kans dat andere arbeidsmisstanden – waaronder dwangarbeid, loondiefstal, discriminatie en onveilige arbeidsomstandigheden – worden opgespoord,

¹ In [juni 2026 heeft de SER aandacht gevraagd voor de kwaliteit van Europese wetgeving](#) naar aanleiding van de Omnibusprocessen, en heeft daarover een brief gestuurd aan bewindspersonen en de Kamercommissies. Volgens de SER zet het proces van Omnibussen de kwaliteit, voorspelbaarheid en legitimiteit van Europese wetgeving onder druk. Kwalitatief hoogwaardige regelgeving is volgens de SER van grote waarde voor de brede welvaart; het schrappen van regels als doel op zich is dat niet. "Een gedegen proces is belangrijker dan grote haast bij wetgeving."

² Zie bijvoorbeeld dit paper van CIRIO [‘The Legal Validity of the Omnibus Package: A Charter Rights Analysis’](#), uit mei 2025.



voorkomen, beperkt of verholpen, veel kleiner wanneer werknemers zich niet kunnen organiseren of collectief kunnen onderhandelen. Het belang van het naleven van deze voorwaardenscheppende rechten zou in de Memorie van Toelichting beter onderstreept kunnen worden. Ook zou dit inhoudelijke consequenties moeten hebben: indien een bedrijf een andere arbeidsmisstand identificeert, zoals bijvoorbeeld loondiefstal of overmatige uren, zou dit automatisch bedrijven moeten verplichten om bijkomend te bevragen of de rechten van vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling gegarandeerd zijn.

Schendingen van deze rechten komen op grote schaal voor in de wereldwijde activiteiten en toeleveringsketens van bedrijven in alle sectoren, maar worden in het kader van due diligence door bedrijven nog steeds te weinig onderkend en aangepakt. Ook door overheidsbeleid staat vakbondsvrijheid wereldwijd onder druk. [De jaarlijkse ITUC Global Rights Index](#) laat een scherpe stijging van schendingen van fundamentele arbeidsrechten zien. Investeren in vakbondsvrijheid, zoals in het vakbondsmedefinancieringsprogramma, blijft van groot belang, ook voor de implementatie van de Wivo.

Op pagina 157 van de Memorie van Toelichting wordt gewezen op "factoren die verband houden met de ligging van een onderneming, dochteronderneming of zakenpartner in een bepaald land of bepaalde regio (zoals de mate van bestuur en rechtsstaat, zich voordoen van conflicten, de staat van de mensenrechtensituatie, arbeidsrechtensituatie of het milieu in dat land of die regio." Het zou goed zijn om hierin ook de ITUC Global Rights index te noemen als belangrijke eerste bron die inzicht geeft in de staat van arbeidsrechten in een bepaald land.

Verder is artikel 13, lid 7 van de CSDDD niet opgenomen in de Wivo: "De samenwerking met werknemers en hun vertegenwoordigers doet geen afbreuk aan het nationale recht op het gebied van werkgelegenheid en sociale rechten, noch aan de toepasselijke collectieve overeenkomsten". Het is van belang dat dit alsnog in Wivo artikel 2.1.2 wordt opgenomen.

Sectorale samenwerking

In de Memorie van Toelichting wordt terecht aandacht besteed aan het belang van sectorale samenwerking voor impact in handelsketens. Sectorale samenwerking verhoogt de efficiëntie, draagt bij aan normontwikkeling, kennisdeling en continue verbetering. Sectorale samenwerking geeft uitvoer aan due diligence als doorlopend leerproces, én bij de Dutch Diamond-gedachte. Het is dus goed dat op pagina 13 is toegevoegd "dat ondernemingen bij het identificeren en aanpakken van nadelige gevolgen, kunnen werken aan en actief kunnen meedoen aan een gezamenlijke aanpak in de keten om potentiële en feitelijke nadelige gevolgen aan te pakken." De Memorie van Toelichting zou hierin meer duiding en richting kunnen geven, bijvoorbeeld door bedrijven aan te moedigen om deel te nemen aan een sectorale overeenkomst bij de SER.

De SER heeft jarenlange ervaring in het faciliteren van sectorale overeenkomsten voor verantwoord ondernemen en loopt daarmee in Europa voorop. Ook de Tweede Kamer heeft in de recentelijk ruim



aangenomen motie Verkuijlen (TK 36 915 XVII, nr. 16) aangegeven dat de SER een waardevolle bijdrage levert door bedrijven praktisch te ondersteunen bij het voldoen aan IMVO wetgeving, en verzocht de regering de ondersteuning van ondernemers via de SER voort te zetten en tevens te bezien op welke wijze deze verbreed kan worden naar andere sectoren. In reactie bevestigde minister Sjoerdsma het belang van sectorale samenwerking bij de SER. Daarom zou het goed zijn om in de Memorie van Toelichting bedrijven aan te moedigen om zich bij een sectorovereenkomst van de SER aan te sluiten.

Tegelijkertijd blijven bedrijven verantwoordelijk voor hun due diligence proces, en kan aansluiting bij een sectorinitiatief dit niet vervangen.

Klachtenmechanismen

In de passage over het klachtenmechanisme wordt "opgemerkt dat het niet nodig is dat een klager informatie verschaft over de vraag of een onderneming haar gepaste zorgvuldigheidsverplichtingen heeft geschonden. Dit vormt dan ook geen grond om een klacht ongegrond te verklaren. Het is voldoende dat een klacht bijdraagt aan de identificatie van potentiële of feitelijke nadelige gevolgen." Het is hierbij ook van belang dat om aan te geven dat een klacht ook anoniem kan worden gedaan, en dat een vakbond alle nodige proceshandelingen kan doen namens de werknemer die anoniem wenst te blijven, en indien de werknemer individueel melding doet, deze ook zeker alle bescherming/waarborgen van identiteit heeft zodat de bevoegde autoriteit deze niet zal meedelen aan het bedrijf. Vakbonden en haar leden staan in productielanden onder grote maatschappelijke druk. De mogelijkheid van een anonieme klacht voorkomt dat de indiener hier vervolgens nadeel van ondervindt.

Het is belangrijk om in de toelichting te vermelden dat investeren in sociale dialoog op de werkvloer kan voorkomen dat er klachten komen, en dat als er klachten zijn deze door sociale dialoog ook weer snel kunnen worden opgelost³. Vakbonden hebben niet alleen een vertegenwoordigende, maar vervullen ook een signalerende en preventieve rol bij het identificeren van risico's binnen waardeketens.

Een effectief klachtenmechanisme is afhankelijk van het vertrouwen dat meldingen leiden tot tijdig, onafhankelijk en daadwerkelijk herstel. Zonder een geloofwaardig perspectief op herstel bestaat het risico dat werkenden afzien van het melden van misstanden en is het klachtenmechanisme ook niet meer Wivo-conform. Tot slot zijn klachtenmechanismen geen vervanging van sociale dialoog, kennen vaak lange procedures en werkenden zijn vaak niet gerepresenteerd.

³ Zie voor meer achtergrond het onderzoek '[How trade unions in the garment sector use grievance mechanisms](#)' door Ethics at Work en CNV internationaal.



Verankering van veilige en gezonde werkomstandigheden

In de eerste reactie op de Wivo schreven CNV en FNV over het belang van het opnemen van conventies over veilig en gezonde werkomstandigheden. Zeker omdat de instorting van de textielfabriek Rana Plaza in 2013 een keerpunt vormde op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het opnemen van deze twee verdragen is niet alleen van groot belang voor werknemers wereldwijd, maar biedt ook bedrijven meer helderheid over hoe zij een veilig en gezond werkklimaat kunnen creëren.

Het is daarom goed dat nu in de Memorie van Toelichting wordt gewezen op ILO-Conventies betreffende veiligheid en gezondheid op het werk. "Deze conventies [...] de basis voor nationale beleidssystemen en het ontwikkelen van veiligheids- en gezondheidsnormen op de werkplek. Het benadrukt onder meer de noodzaak van preventieve maatregelen en voorlichting aan werknemers. Nederlandse ondernemingen zijn dus al verplicht om een effectief beleid voor veiligheid en gezondheid te implementeren voor hun eigen personeel. Deze conventies zijn echter niet opgenomen in de bijlage bij de richtlijn, maar ondernemingen kunnen hier vrijwillig rekening mee houden. (p153)".

Deze tekst doet de ILO-conventies tekort. Het is van belang om hier op te merken dat de ILO verdragen 155 (en verdrag 187, die ook ten grondslag ligt aan dit recht maar in de Memorie van Toelichting niet wordt genoemd) fundamentele arbeidsverdragen zijn. Dat betekent dat alle 187 lidstaten van de ILO deze beginselen moeten respecteren en bevorderen, ook als ze de verdragen niet formeel hebben getekend of geratificeerd. Dus hoewel de conventies niet zijn opgenomen in de richtlijn, zullen lidstaten wel van bedrijven verwachten dat zij deze verdragen naleven.

Mitigerende maatregelen en flankerend ontwikkelingsbeleid

De CSDDD is bedoeld om de arbeidsomstandigheden in productielanden te verbeteren. Tegelijkertijd wordt de stem uit productielanden vaak niet goed gehoord. Dit komt de effectiviteit van wetgeving niet ten goede. In de Memorie van Toelichting wordt terecht aangegeven dat de impact van het voorstel verminderd is, en dat voor de effectiviteit mitigerende maatregelen en flankerend ontwikkelingsbeleid belangrijk zijn. Daarom delen we graag hier de aanbevelingen uit productielanden uit ons BOOST HRDD (Bottom-up Outreach to Stakeholders in HRDD legislation) programma. BOOST HRDD is een programma van CNV Internationaal, Mondiaal FNV en Fair Wear Foundation, gefinancierd door het Nederlandse Ministerie van Buitenlandse Zaken, ter ondersteuning van de effectieve uitvoering van de Europese wetgeving inzake zorgvuldigheidseisen in productielanden.

Sinds 2024 heeft het programma meer dan 1.500 belanghebbenden in Bangladesh, Cambodja, Ethiopië, India, Indonesië, Vietnam en de MENA-regio getraind en geraadpleegd, waaronder vakbondsfederaties en vakbonden op fabrieksniveau, bedrijfs- en werkgeversorganisaties, toeleveranciers, vrouwenrechtenorganisaties, het maatschappelijk middenveld, overheden en ambassades. Het rapport [„Bottom-up Outreach to Stakeholders in HRDD legislation.](#)



Recommendations from key stakeholders in production countries on CSDDD implementation

presenteert de aanbevelingen van meer dan 120 van deze organisaties met betrekking tot de implementatie van de CSDDD.

Belanghebbenden in de productielanden zien echte kansen in de CSDDD: gestructureerde invloed in de sociale dialoog (zoals een vakbondsvertegenwoordiger zei: „Er wordt eindelijk naar ons geluisterd”), een businesscase voor leveranciers die investeren in fatsoenlijk werk, en meer transparantie om afnemers ter verantwoording te roepen (blz. 4). Tegelijkertijd signaleren zij ernstige risico's: een chaotische implementatie als gevolg van een vrijwel totale kenniskloof, tot nu toe minimale betrokkenheid van de betrokken Europese bedrijven, angst voor het verlies van opdrachten wanneer zij als „hoog risico” worden aangemerkt, toenemende druk op de vrijheid van vereniging, en nalevingskosten die in de toeleveringsketen worden afgewenteld zonder dat kopers hun eigen inkooppraktijken herzien (blz. 5).

Hieronder een selectie van de aanbevelingen uit productielanden (blz. 6–8):

- Belanghebbenden benadrukken de behoefte aan brede bewustmakings- en capaciteitsopbouwinitiatieven rond het concept van HRDD en de inhoud van de CSDDD. Voor de doeltreffendheid van de wet is het essentieel dat alle belanghebbenden, waaronder vakbonden, leveranciers en bedrijven, toegerust zijn om gepaste zorgvuldigheid te betrachten. Kennis over de wetgeving zorgt dat er beter in de waardeketen wordt samengewerkt. Het creëert het een gelijk speelveld door uniformiteit in de uitvoering te bevorderen en verkeerde interpretaties van de vereisten te voorkomen. Bovendien zorgt capaciteitsopbouw dat lokale belanghebbenden over de nodige kennis en middelen beschikken om op zinvolle wijze bij het proces betrokken te zijn. De CSDDD heeft de potentie om de machtsongelijkheid in toeleveringsketens aan te pakken en de kwaliteit van producten te verbeteren, mits alle belanghebbenden bij het proces worden betrokken en een actieve rol spelen in de uitvoering ervan.
- Belanghebbenden geven aan behoefte te hebben aan een contactpunt in productielanden waar zij met hun vragen terecht kunnen. Dit zou via Team Europe initiatieven, via ambassades of in partnerschap met bedrijfsorganisaties georganiseerd kunnen worden.
- Tot slot geven belanghebbenden aan behoefte hebben aan harmonisatie van bijvoorbeeld klachten mechanismen, data-verzameling of kennisdeling. Sectorinitiatieven kunnen hieraan bijdragen. Het bevorderen van samenwerking zorgt voor een gemeenschappelijk leerproces, het vergemakkelijkt het opschalen van goede voorbeelden en bevordert de compliance met de CSDDD.

Het invoering van wetgeving is cruciaal om te zorgen dat ondernemingen arbeidsrechtenschendingen in hun waardeketens daadwerkelijk voorkomen of beperken. Flankerend beleid zoals gesuggereerd door onze partners in productielanden levert een belangrijke bijdrage aan de impact van de Wivo.