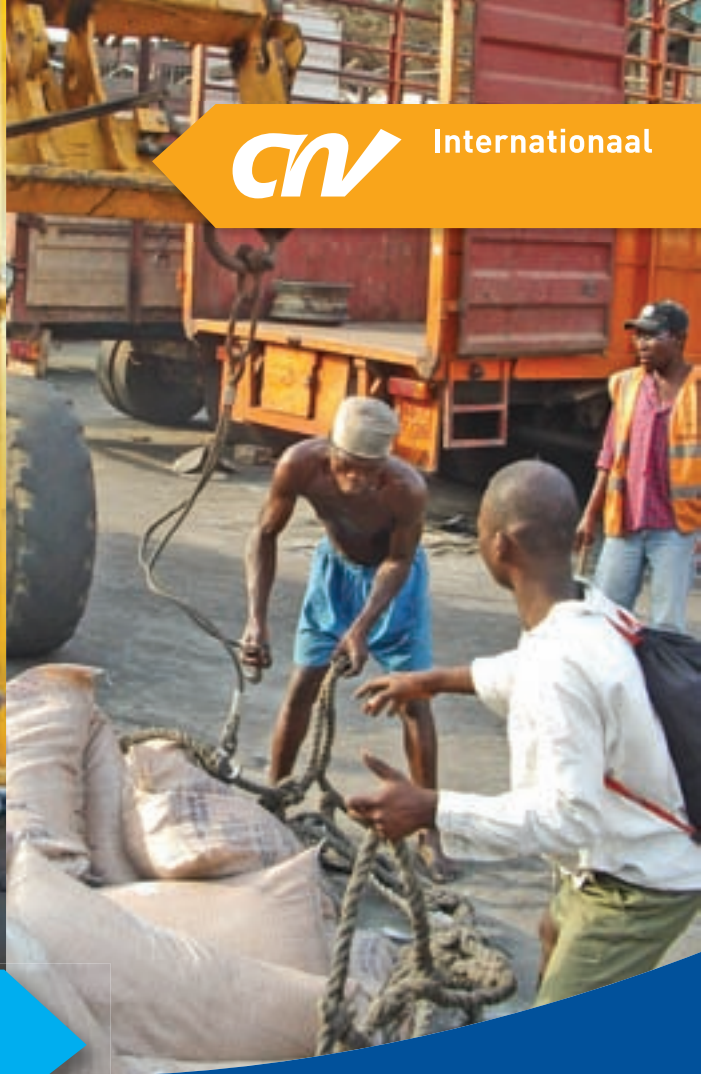




Internationaal



De Ruggie Principes voor Bedrijfsleven en Mensenrechten
Een praktische handleiding

CNV & MVO

Wat doe jij aan mensenrechten binnen je bedrijf, branche of sector?

Inhoudsopgave

DE RUGGIE PRINCIPES

Wat? (pagina 5)

Waar hebben we het eigenlijk over?
De Ruggie Principes in het kort.

Inhoud? (pagina 6 en op de voorflap)

De belangrijkste principes voor het
bedrijfsleven die jij kunt gebruiken.

Kenmerken? (pagina 7)

Waarin onderscheiden de principes zich?

Waarom? (pagina 10)

De principes worden steeds bekender
én belangrijker. En dus zinvoller
voor vakbondsbestuurders, OR- en
kaderleden.

Zelf aan de slag! (pagina 11)

Handige stappenplannen helpen je op
weg.

CNV Internationaal? (pagina 18)

Je staat er niet alleen voor,
CNV Internationaal biedt ondersteuning.

Voorbeelden uit de praktijk (pagina 19)

Goed voorbeeld doet goed volgen.

Vraag:

*Wat kun jij als vakbondsbestuurder,
kaderlid of OR-lid doen tegen schendingen
van mensenrechten door jouw bedrijf in
Nederland of daarbuiten? Of beter nog: hoe
voorkom jij dat de rechten van werknemers
worden geschonden?*



Antwoord:

*De Ruggie Principes geven je een
internationaal geaccepteerd en vooral
bruikbaar handvat om misstanden aan
de kaak te stellen én te voorkomen.*

Inleiding

EEN BELANGRIJK HULPMIDDEL

Herken je deze situatie? Al jarenlang onderhandel je met een groot Nederlands bedrijf, dat inmiddels ook stevig voet aan de grond heeft gekregen in de 'lage lonenlanden'. Je onderhandelt over cao-afspraken en het lukt je om goede afspraken te maken over lonen en arbeidsomstandigheden voor werknemers in Nederland. Je bent tevreden. Totdat je hoort dat het bedrijf in Nederland de zaakjes wel voor elkaar heeft, maar dat het er in de fabrieken in Macedonië of Indonesië minder rooskleurig aan toe gaat. Wat doe je?

Als vakbondsbestuurder heb je een bijzondere verantwoordelijkheid binnen je bedrijf, sector of bedrijfstak: je beschermt en bevordert arbeidsrechten. Het is zeker niet makkelijk om misstanden bij buitenlandse afdelingen van Nederlandse bedrijven aan de kaak te stellen. Nog moeilijker is het om het bedrijf aan te spreken op 'vervelende' zaken die elders in de productieketen spelen.

Toch kun jij hierin vanuit je CNV-achtergrond wél een belangrijke rol spelen. Uiteraard richt jij je als CNV-bestuurder, kaderlid of lid van de ondernemingsraad in eerste instantie op je leden of je collega's; de werknemers van een bedrijf in Nederland. Maar het CNV werkt met oog voor mensen en omgeving en kijkt verder dan de landsgrenzen.

Duurzaamheid en internationale solidariteit behoren tot onze kernwaarden. We vinden het belangrijk dat mensenrechten van werknemers wereldwijd worden gerespecteerd.

Maar meer factoren spelen een rol. Werknemers in Nederland worden steeds kritischer. In een door internet steeds kleiner wordende wereld weten werknemers heel goed wat er aan de andere kant van onze aardbol te koop is. En dus ook in welke omstandigheden mensen in andere werelddelen werken. Als een werkgever duurzaam en Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) hoog in het vaandel heeft staan, heeft dat zondermeer een positief effect op het imago van het bedrijf. Jij kunt daar iets mee!

In het kader van preventie kun jij als bestuurder, kaderlid of OR-lid aandacht vragen voor thema's als milieu, duurzaam consumeren (catering), duurzaam inkoopbeleid, duurzaam produceren, outsourcing, ketenverantwoordelijkheid, het respecteren van mensen- en werknemersrechten wereldwijd. Het gaat daarbij vooral om het welzijn van mensen binnen een bedrijf, sector of branche. Maar zeker ook over de mensen die via toeleveringsketens aan het bedrijf of de bedrijfstak verbonden zijn.



Binnen het CNV is MVO een vast onderdeel van de Algemene Arbeidsvoorwaarden Nota (AAVN). De richtlijnen in deze AAVN kunnen je helpen bij het aankaarten van MVO bij werkgevers in Nederland en daarbuiten.

Het CNV richt zich vooral op de sociale aspecten van het internationaal ondernemen. Zijn de materialen die hier verwerkt of verhandeld worden op een sociaal verantwoorde manier geproduceerd? Hoe is het gesteld met de arbeidsverhoudingen binnen een bedrijf of sector? Zorgt een onderneming bij activiteiten in het buitenland voor bepaalde minimale omstandigheden en werkt zij aan verbetering daar waar misstanden zijn? Er bestaan verschillende internationale verdragen, richtlijnen en instrumenten op dit gebied. Voor het CNV zijn er daarbij enkele leidend, namelijk de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, de ILO-verdragen (arbeidsnormen vastgesteld door de International

MVO staat steeds hoger op de agenda bij bedrijven. Er is alle reden om hier als bestuurder over mee te praten. Over MVO in Nederland, maar ook in de internationale toeleveringsketen van het bedrijf.

Labour Organisation, de VN-organisatie voor arbeid), de ILO tripartiete verklaring inzake multinationale ondernemingen en de richtlijnen van de OESO voor multinationale ondernemingen. In 2011 is daar de UN Protect, Respect and Remedy Framework bijgekomen; ook wel de Guiding Principles van John Ruggie genoemd. In het Nederlands: de Ruggie Principes.

Deze folder gaat over die Ruggie Principes. Op de komende pagina's vind je geen lange verhalen over de achtergronden, maar een praktische handleiding over de mogelijkheden die je met deze principes nu in handen hebt gekregen. Je krijgt tips, ideeën en voorbeelden om zelf cao-afspraken te maken over MVO. En om als bestuurder, kaderlid of OR-lid actie te ondernemen bij misstanden in een buitenlands onderdeel van de productieketen.

Veel succes!

Het CNV werkt met oog voor mens en omgeving en kijkt verder dan de landsgrenzen. Duurzaamheid en internationale solidariteit behoren tot onze kernwaarden. We vinden het belangrijk dat mensenrechten van werknemers wereldwijd worden gerespecteerd.

Decent Work Agenda?

Het concept 'Decent Work' is geïntroduceerd door de 'International Labour Organisation' (ILO). Het concept is gebaseerd op het idee dat werk een bron is voor persoonlijke waardigheid. Werk zorgt dat mensen in de behoeften van hun gezinnen kunnen voorzien. Ook verzekert werk hen van inkomen bij ziekte of pensioen. Maar het moet wel gaan om werk waarbij zij rechtvaardig worden behandeld en waarbij hun rechten worden gerespecteerd. De Decent Work agenda van de ILO richt zich dan ook op:

- het bevorderen van de fundamentele rechten van werknemers;
- het creëren van passende werkgelegenheid voor mannen en vrouwen, het verbeteren van de sociale bescherming en het versterken van de sociale dialoog.

Het wat, hoe & waarom



“Met de komst van de Ruggie Principes worden bedrijven aangesproken op hun verantwoordelijkheid. Ook de vakbond – actief binnen sectoren, branches en bedrijven – heeft de verantwoordelijkheid om duurzame bedrijfsvoering in Nederland aan te kaarten. Het CNV gaat voor het welzijn van werkenden in Nederland, maar indirect ook voor mensen die via toeleveringsketens aan het bedrijf gelieerd zijn.”

Roel Rotshuizen, algemeen secretaris CNV Dienstenbond

1.1 Wat zijn de Ruggie Principles voor Bedrijfsleven en Mensenrechten?

DE 'RUGGIE PRINCIPES'

De nieuwe United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights (in het Nederlands: VN Principles voor Bedrijfsleven en Mensenrechten) worden meestal kortweg aangeduid als de Ruggie Principles, naar hun ontwerper John Ruggie. De principes beschrijven de plicht van overheden en de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren. Deze overheidsplicht en deze bedrijfsverantwoordelijkheid bestaan onafhankelijk van elkaar. Dit is goed om te weten! Want het betekent dat bedrijfsleven en overheden zich niet langer achter elkaar mogen verschuilen als het gaat om mensenrechten.

We hebben het liever over de 'Ruggie Principles'; kort en duidelijk!

DRIE ONDERDELEN

In totaal zijn er 31 Ruggie Principles. Deze zijn op te splitsen in drie gedeelten:

Deel 1 → De eerste principes gaan over de plicht van overheden (principe 1 - 10).

Deel 2 → Daarna komen de principes over de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven. (principe 11 tot en met 24)

Deel 3 → Het derde deel bevat 'effectieve mechanismes voor genoegdoening van slachtoffers van mensenrechtenschendingen'. Simpeler

gezegd: stel dat er ondanks alle inspanningen toch rechten worden geschonden, wat dan? (principe 25 tot en met 31)

DE GEDACHTE ERACHTER

De gedachte achter de principes is als volgt: voorkomen is beter dan genezen. Als mensenrechtenschendingen ondanks alle inspanningen uit de delen 1 en 2 toch voorkomen, dienen ze te worden verholpen volgens de principes uit deel 3.

NIET BINDEND, MAAR OOK NIET VRIJBLIJVEND

De Ruggie Principles zijn niet bindend. Een gebrekkige naleving door overheden en/of bedrijven levert geen directe straf op. Maar vrijblijvend zijn ze zeker ook niet. De principes zijn gebaseerd op internationaal erkende richtlijnen en verdragen. De principes zijn daarnaast unaniem aangenomen door de VN mensenrechtenraad en gelden voor alle VN-landen. Ze hebben daarmee een hoog aanzien. En dat betekent dat gebrekkige naleving zowel politieke als maatschappelijk gevolgen kunnen hebben, op z'n minst op het punt van reputatie. Maar dat niet alleen. Naar verwachting worden de principes de komende jaren in steeds meer nationale en internationale regelgeving opgenomen. Zo worden de principes dus ook steeds dwingend. Misschien is het daarom beter om te zeggen: nog niet bindend, en zeker niet vrijblijvend.

*In totaal zijn er 31 Ruggie Principles. Je vindt ze op de website van CNV Internationaal: www.cnvinternationaal.nl/mvo
In deze folder beperken we ons tot de belangrijkste in vakbondsperspectief.*



Arbeidsrechten zijn mensenrechten: op het werk.

1.2 Wat staat er in de Ruggie Principes?

Voor jou als vakbondsbestuurder, kader- of OR-lid zijn vooral de bedrijfsprincipes zinvol. En dat zijn er nogal wat! Want ruim de helft van de 31 Ruggie Principes is gericht op de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren.

FUNDAMENTEEL DEEL

De principes 11 tot en met 15 vormen het fundamentele deel van deze 'bedrijfsprincipes'. Eigenlijk gaat het ons als vakbond hier om. Deze principes beschrijven de normatieve basis.

OPERATIONEEL DEEL

De resterende 'bedrijfsprincipes' (16 tot en met 24) werken de fundamentele principes verder uit. Dit operationele deel geeft in feite aan hoe bedrijven hun verantwoordelijkheid daadwerkelijk kunnen vormgeven.

De officiële tekst van de principes is in het Engels. Aan de binnenkant van de kaft van deze handleiding hebben we ze voor je samengevat in het Nederlands.

1.3 Wat zijn de krenten uit de pap?

ONDERGRENS LIGT IN ILO-KERNVERDRAGEN

Arbeidsrechten zijn mensenrechten, maar dan op het werk. De Ruggie Principes verwijzen nadrukkelijk naar de ILO- kernverdragen als onderdeel van het internationaal erkende mensenrechtenpakket. Hiermee onderstrepen de nieuwe Ruggie Principes dat de ILO-kernverdragen een ondergrens aangeven, waaraan het bedrijfsleven zich dient te houden.

*ILO
kernverdragen
geven de
ondergrens aan,
waar bedrijven
zich minimaal aan
moeten houden.*

BEDRIJVEN ZIJN ZELF VERANTWOORDELIJK

De Ruggie Principes maken bedrijven verantwoordelijk voor de bescherming van mensenrechten, los van de plicht van overheden. Dat maakt de principes bijzonder ten opzichte van al langer bestaande richtlijnen voor MVO. Anders gezegd: de Ruggie Principes zijn een aanvulling op MVO-richtlijnen en gaan zelfs nog een stap verder. Bedrijven kunnen nu ook internationaal worden aangesproken, zij kunnen zich niet langer verschuilen achter nationale en lokale wetgeving. Bedrijven zijn voortaan dus zelf verantwoordelijk voor het beschermen van mensenrechten.

KETENVERANTWOORDELIJKHEID

De verantwoordelijkheid van bedrijven voor mensenrechtenschendingen gaat volgens de Ruggie Principes zover als de impact van de bedrijfsvoering reikt. Hiermee heeft het principe van 'ketenverantwoordelijkheid' internationale erkenning gekregen. Een individueel bedrijf draagt volgens de principes dus verantwoordelijkheid voor het reilen en zeilen van haar (contractuele) partners, inclusief dochterondernemingen en toeleveranciers. Ook dat maakt de Ruggie Principes bijzonder.

Dankzij de Ruggie Principes zijn bedrijven voortaan zélf verantwoordelijk voor het beschermen van mensenrechten. Verschuilen achter nationale en lokale wetten is er niet meer bij.

DUE DILIGENCE

Een ander kenmerkend aspect van de Ruggie Principes is het due diligence concept. Dit betekent dat bedrijven moeten voorkomen dat zij het risico lopen in hun bedrijfsvoering (zelf of via hun bedrijfsrelaties) mensenrechten te schenden. Gaat het onverhoopt toch mis? Dan moet het bedrijf er alles aan doen om de schending te minimaliseren én te repareren. De bewijslast is dus omgedraaid: waar eerst een slachtoffer moest bewijzen dat het bedrijf fout zat, moet nu het bedrijf bewijzen dat het goed zit.

KLACHTENMECHANISMEN

De Ruggie Principes sporen bedrijven aan om klachtenmechanismen voor werknemers en hun gemeenschappen op te zetten.

Vakbondsbestuurders, kaderleden en OR-leden kunnen pleiten voor een klachtenloket. Bij zo'n loket kunnen werknemers binnen het bedrijf een klacht indienen en/of om genoegdoening vragen.

De Ruggie Principes keren de bewijslast om: niet het slachtoffer moet bewijzen dat het bedrijf fout zat, maar het bedrijf moet bewijzen dat het goed zit.

LET OP!

Klachtenmechanismen zijn effectief in een open, prettige werkomgeving. In veel landen en bedrijven zal dit niet reëel zijn. Ook moet je ervoor waken dat een bedrijf met een klachtenmechanisme niet de vakbond buiten spel zet. De Ruggie Principes erkennen dat risico. Dus houd als vakbondsbestuurder de vinger aan de pols! Functioneert het klachtenmechanisme naar behoren? Pleit dan voor opvolging van de klachten via dialoog met diverse partijen, waaronder de vakbond.

EEN VOORBEELD

In Pilep (Macedonië) bezocht CNV Internationaal via vakbondspartner UNASM het bedrijf Comfy Angel. Zij maken dekbedden, kussens en bedlinnen voor de Engelse markt. De HR-dame van Comfy Angel vertelde uitvoerig hoe goed het bedrijf met personeel omgaat. Inderdaad, er was gedacht aan mondkapjes, een werktijdschema, brandveiligheid en in de kantine hing een klachten- en ideeënbox. Op de vraag of er ook sprake was van vakbondsactiviteiten, reageerde zij dat die helemaal niet nodig waren. Werknemers konden immers bij haar terecht en als bedrijf hadden ze toch een klachten- en ideeënbox? Dat zou afdoende moeten zijn, vond ze... Maar dat is het natuurlijk niet. Houd als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid de vinger aan de pols! Een vakbond zou altijd aanwezig moeten zijn.



1.4 Waarom zijn de principes zo belangrijk?

De Ruggie Principles zijn om meerdere redenen van belang voor Nederlandse bedrijven. Als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid kun je deze redenen als sterke argumenten inzetten bij het pleidooi voor naleving van de Ruggie Principles (en natuurlijk MVO):

1 → STEEDS VAKER ONDERDEEL VAN (INTER)NATIONAAL BELEID

De Nederlandse regering en de Europese Unie ondersteunen de Ruggie Principles en dragen deze ook actief uit. Het resultaat is dat de overheid steeds vaker van bedrijven gaat verlangen dat ze aan de Ruggie Principles voldoen. Verder zijn de principes inmiddels ook verwerkt in de richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de OESO, de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling. Daardoor is het nu mogelijk een klachtenprocedure te starten tegen een bedrijf dat de OESO-richtlijnen (en daarmee de Ruggie Principles) schendt.

De Ruggie Principles zijn inmiddels een begrip en worden internationaal erkend.

2 → PROFILERING

Niet alleen toonaangevende multinationale ondernemingen spreken uit dat zij de Ruggie Principles ondersteunen. Ook steeds meer ondernemers in het midden- en kleinbedrijf nemen de principes op in hun MVO-beleid. Met de principes kunnen bedrijven zich positief profileren. Zij stralen immers uit: 'Wij maken actief werk van mensenrechten.' Daarmee trekken bedrijven gemotiveerde werknemers aan én maken zij zichzelf interessanter bij (internationale) investeerders.



Bedrijven, groot en kleiner hechten publiekelijk waarde aan de Ruggie Principles.

HET GOEDE VOORBEELD

De Rijksoverheid geeft het goede voorbeeld met de ambitie om bij alle inkopen duurzaamheid als criterium mee te nemen. Bij provincies en waterschappen is de ambitie om bij 50 procent van de inkopen op duurzaamheid te letten, voor gemeenten ligt dat streven op 75 procent. Alle partijen streven naar 100 procent in 2015. Zo krijgt de markt van duurzame producten en diensten een stevige impuls.

3 → IN DE PRIJZEN MET MVO-BELEID

Met aandacht voor MVO zijn ook prijzen te winnen. Het meedingen in wedstrijden kan zelfs tot mooie bedragen of echte investeringen leiden. Want vaak is dat de beloning. Wat ook absoluut zeker is: positieve (en vaak gratis) publiciteit als een initiatief eenmaal is genomineerd. Voor veel bedrijven is dat heel wat waard. Het kan dus geen kwaad om het idee van meedoen aan zo'n wedstrijd te opperen! Zeker als er in jouw bedrijf, sector of branche echt goede MVO-initiatieven zijn.

Het goede voorbeeld geven, wordt vaak beloond. Er bestaan talloze wedstrijden. Een prijs betekent op z'n minst free publicity!



Aan de slag

“MVO is een vast onderdeel in onze Algemene Arbeidsvoorwaarden Nota. Het is belangrijk dat bestuurders en kaderleden MVO aankaarten binnen bedrijven en sectoren. De Ruggie Principes geven hiervoor concrete handvatten.” Arend van Wijngaarden, voorzitter CNV Vakmensen

2.1 De Ruggie Principes, wat kun jij ermee?

De Ruggie Principes kun je in veel verschillende situaties inzetten vanuit diverse rollen als bestuurder, OR-lid en / of kaderlid

BESTUURDER / ONDERHANDELAAR

Als onderhandelaar kun jij tijdens cao-onderhandelingen kwesties op de agenda plaatsen, maar denk vooral ook aan het periodieke overleg met een bedrijf om MVO aan de orde te stellen.

OR-LID

Als OR-lid heb je ook periodiek overleg met de werkgever. Ook dan kun je MVO als agendapunt agenderen

KADERLID

Als kaderlid heb je de mogelijkheid om bij cao-onderhandelingen inbreng te geven of om onderwerpen aan te dragen bij de OR of de vertegenwoordiger van jouw bond.

Wanneer vraag je aandacht voor sociale MVO-kwesties die buiten Nederland spelen? Dat kan bijvoorbeeld bij:

- Het aankaarten van een bestaande schending van arbeidsrechten in de internationale bedrijfsstructuur of toeleveringsketen van een Nederlands bedrijf (zie principes 17, 18 en 19).
- Het verzamelen van informatie over de naleving van arbeidsrechten door het bedrijf en haar bedrijfsrelaties (zie principes 15 en 21).
- Het verbeteren van het MVO-beleid van het bedrijf (zie principes 12 en 16).
- Het versterken van de onderhandelingspositie in tijden van herstructurering (zie principes 17, 18 en 20).
- Het inbrengen van een MVO-paragraaf in cao's.
- Het zoeken naar nieuwe leveranciers.
- Het plannen voor offshoring/outsourcing.

2.2 Zelf aan de slag

De Ruggie Principles bieden vakbondsbestuurders, kaderleden en OR-leden een nieuw hulpmiddel. Maar hoe benut je dit nieuwe hulpmiddel? Het volgende stappenplan helpt je op weg. Voor elke genoemde situatie staat omschreven wat je wanneer kunt doen. En wat erbij komt kijken.

STAP 1: Verzamelen van informatie

Doel: inzicht verkrijgen in hoe een bedrijf zich inzet voor het respecteren van de mensenrechten.

Stap 1a: Vraag een gesprek aan met het management van bedrijf X, voor een toelichting op de mensenrechten due diligence procedures.

→ De Ruggie Principles steunen je bij dit verzoek. De principes stellen namelijk dat bedrijven moeten onderzoeken én laten zien (letterlijk: to know and show) dat ze zich verantwoordelijk gedragen, dat ze mensenrechtenschendingen vermijden en waar nodig aanpakken en verhelpen. Volgens de Ruggie Principles moeten bedrijven over hun mensenrechtenaanpak zodanig communiceren, dat belanghebbenden genoeg informatie hebben om de aanpak van het bedrijf adequaat te beoordelen.

Je vindt het overzicht van de stappen ook op de uitklapbare binnenkant van de achterflap



Stap 1b: Leg jouw positie uit. Vertel waarom je het gesprek aanvraagt.

→ Een bedrijf kan een gesprek maar op één manier weigeren, namelijk door de vakbond niet als belanghebbende aan te merken. Als dit gebeurt, schiet CNV Internationaal je graag te hulp.

Stap 1c:

Informeer je achterban over (de resultaten van) je actie. Vaak is het zinvol om hen ook bij de voorbereiding op het gesprek te betrekken.

→ Voor de Ondernemingsraad is vaak een belangrijke rol weggelegd. Zowel wanneer het gaat om het aandragen van informatie, als bij het bepalen van de meest effectieve wijze waarop de zaak wordt neergelegd bij de directie. Als vakbondsbestuurder kun je hier je voordeel mee doen. En als OR- en kaderlid is het goed om je dit te realiseren.

STAP 2: Verbeteren MVO-beleid

Doel: verbeteren van het MVO-beleid van bedrijven.

Stap 2a: Neem het bestaande MVO-beleid van bedrijf X door. Leg het beleid langs de eisen in de Ruggie Principes. Je kunt hiervoor de hulp van CNV Internationaal inschakelen.

→ *De Ruggie Principes stellen minimale eisen aan mensenrechtenbeleid van bedrijven. Concreet: bedrijven moeten de ILO kernverdragen erkennen, het beleid moet ondersteund worden door het topmanagement en consistent zijn met ander bedrijfsbeleid. Als aan één van deze voorwaarden niet is voldaan, bieden de Ruggie Principes een goede onderhandelingsbasis om het MVO-beleid op het gebied van de mensenrechten te verbeteren.*

Stap 2b: Vraag het bedrijf om het MVO-beleid in lijn te brengen met de Ruggie Principes. Dit kan bijvoorbeeld ook via de Ondernemingsraad.

→ *Het is slim om ook hierbij je achterban te betrekken. Dus als vakbondsbestuurder kun je je kaderleden betrekken of de OR-leden in het bedrijf. Als kaderlid kun je je collega's deelgenoot maken. Laat hen weten waarmee je bezig bent!*

Stap 2c: Vraag om betrokkenheid bij de formulering van nieuw beleid. Ook hiervoor bieden de Ruggie Principes een goede basis.

→ *De Ruggie Principes schrijven voor dat het beleid ontwikkeld moet worden op basis van relevante expertise. En over die expertise beschik jij! Of in ieder geval je achterban. Ook hierbij geldt: betrek je achterban bij wat je doet.*

CNV
Internationaal
organiseert
speciale trainingen voor
Ondernemingsraden.
ook over hoe jij als OR-lid
kunt meepraten over
nieuw VO-beleid.



STAP 3: Aankaarten van arbeidsrechtenschending

Doel: aankaarten van een misstand op de werkvloer of in de keten

Stap 3a: Overleg (als vakbondsbestuurder) met kaderleden en/of OR-leden of er aanwijzingen zijn voor een schending van arbeidsrechten in relatie tot het bedrijf.

→ *De schending hoeft niet direct door het bedrijf zelf veroorzaakt te zijn, maar kan ook plaatsvinden bij bedrijfspartners of in de keten van het bedrijf. Contractuele relaties vallen volgens de Ruggie Principes ook onder de verantwoordelijkheid van het bedrijf. Daardoor is het bijvoorbeeld mogelijk om flexwerk aan te kaarten.*

Stap 3b: Vraag het management in Nederland of en in hoeverre men het risico op deze schending al had erkend. En welke maatregelen het bedrijf neemt of heeft genomen.

Stap 3c: Als het bedrijf al op de hoogte was en actie onderneemt, beoordeel dan of deze acties de schending daadwerkelijk tegengaan.

→ **Tip!** CNV Internationaal en de CNV-bonden hebben contacten met vakbonden in veel landen. Zij kunnen je helpen met het verzamelen van informatie. Bijvoorbeeld of er contact kan worden gelegd met vakbonden ter plaatse.

Stap 3d: Als het bedrijf niet op de hoogte was, dan dient het bedrijf alsnog de eigen verantwoordelijkheid (positie) te onderzoeken en acties te ondernemen.

→ **Let op!** Het veelgehoorde argument dat het bedrijf geen invloed heeft op de situatie bij contractpartners, is achterhaald. Want volgens de Ruggie Principes moet het bedrijf in zo'n geval proberen de invloed te vergroten. Dat kan bijvoorbeeld door de samenwerking met andere bedrijven op te zoeken. Ook kan een bedrijf zich niet meer verschuilen achter nationale wetgeving die indruist tegen de ILO kernverdragen.

→ **Tip!** Pleit voor oprichting van een klachtenloket.

Stap 3e: Verzoek het bedrijf om de (lokale) vakbond op de hoogte te houden van de voortgang van de ingezette acties.

→ *Volgens de Ruggie Principes is het bedrijf verplicht om betrokkenen over de voortgang te informeren. Dus ook de vakbond en eventueel de Ondernemingsraad.*

Stap 3f: Houd zelf je eigen achterban ook op de hoogte.

→ *[Kader]leden en collega's hier in Nederland mogen best weten waarvoor jij je hard maakt. Of liever nog: betrek hen bij wat je doet.*



STAP 4: Onderhandelingspositie bij reorganisatie

Doel: onderhandelingspositie claimen bij een reorganisatie of andere koerswijziging van het bedrijf.

Stap 4a: Wijs het management op de eigen verantwoordelijkheid voor het regelmatig in kaart brengen van de mensenrechtenrisico's.

→ *Dit staat letterlijk in de Ruggie Principes! Het geldt zeker als binnen het bedrijf koerswijzigingen in aantocht zijn. Dit kun je doen als bestuurder, maar zeker ook als kader- of OR-lid.*

Stap 4b: Wijs het management ook op de eigen verantwoordelijkheid voor 'betekenisvolle consultatie' met belanghebbenden en mogelijk getroffen. Bij een reorganisatie zijn dit in ieder geval de werknemers en hun vertegenwoordigers.



STAP 5: MVO-paragraaf in de cao

Doel: opnemen van een MVO-paragraaf in de cao.

Stap 5a: Wijs het bedrijf tijdens de cao-onderhandelingen op de verantwoordelijkheid om mensenrechtenbeleid te ontwikkelen.

Stap 5b: Wijs het bedrijf op de minimumvereisten voor dergelijk beleid.

→ *De minimumvereisten zijn: de ILO kernverdragen moeten worden erkend, het beleid moet worden ondersteund door het topmanagement, het beleid moet consistent zijn met ander bedrijfsbeleid en ontwikkeld worden op basis van relevante expertise.*

Stap 5c: Doe een voorstel voor een cao-paragraaf waarin expliciet verwezen wordt naar de ILO-kernverdragen en de Ruggie Principes.

→ **Tip!** Een voorbeeld cao-paragraaf is bij CNV Internationaal beschikbaar. Vraag ernaar!

Stap 5d: Breng je achterban op de hoogte van je actie. Zij mogen best weten dat jij je inspant voor mensenrechtenbeleid in het bedrijf.

2.3 Wat kan CNV Internationaal voor je betekenen?

CNV Internationaal wil samenwerken met bestuurders, kaderleden en OR-leden. Op deze manier wil CNV Internationaal werknemers in Nederland én in het buitenland met elkaar verbinden en versterken. In deze Ruggie-folder zijn al enkele mogelijkheden de revue gepasseerd. Maar CNV Internationaal kan meer voor jou betekenen. Zeker als het gaat om het promoten van de Decent Work agenda en internationale solidariteit bij Nederlandse bedrijven:

MISSTANDEN SIGNALEREN

→ CNV Internationaal kan met behulp van de CNV-partners in het buitenland misstanden in de keten signaleren en deze doorspelen aan bestuurders, kaderleden en OR-leden.

HELPEN BEOORDELEN

→ CNV Internationaal kan bestuurders, kaderleden en OR-leden helpen bij de beoordeling of het bedrijf voldoet aan de Ruggie Principes.

VOORBEREIDEN GESPREKKEN

→ CNV Internationaal kan helpen bij de voorbereiding van gesprekken (met werkgevers) die gericht zijn op het onder de aandacht brengen van de Ruggie Principes.

BEST PRACTICES AANDRAGEN

→ CNV Internationaal kan goede voorbeelden aandragen, die bestuurders kunnen gebruiken in onderhandelingen. De voorbeelden kunnen ook voor kaderleden en OR-leden zinvol zijn, in de contacten met de Nederlandse leiding van het bedrijf.

INDIENEN KLACHTEN

→ CNV Internationaal kan helpen bij het indienen van klachten wanneer het bedrijf niet meewerkt.



Voorbeelden uit de praktijk

3.1 Voorbeelden uit de praktijk

Het lukt vakbonden regelmatig om met succes misstanden ergens anders in de wereld aan te kaarten. Een paar voorbeelden die jou als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid kunnen helpen:

VOORBEELD 1: SHELL

Al jarenlang staat Shell in het nieuws vanwege de activiteiten in onder andere Nigeria. Niet alleen in Nederland zijn de ogen op Shell gericht. Ook internationaal is er veel aandacht. In Nederland houdt het MVO Platform de schendingen van Shell nauwlettend in de gaten. Het CNV zit bij het MVO Platform in de speciale 'werkgroep Shell'. Regelmatig ondernemen de werkgroepleden gezamenlijk lobbyacties. Bij deze acties wordt gebruik gemaakt van de Ruggie Principes. Zo ging in het voorjaar van 2012 een brief vanuit de werkgroep naar de Nederlandse minister van Buitenlandse Zaken. Reden was de steun van Nederland aan Shell in de rechtszaak omtrent de moord op twaalf Nigerianen die begin jaren 90 tegen het bedrijf hadden geprotesteerd. Shell zou verantwoordelijk zijn voor deze moorden. De rechtszaak speelde in de Verenigde Staten. Nederland stuurde een brief ter verdediging van Shell. Het MVO Platform liet weten deze Nederlandse steun 'bevreemdend' te vinden. Vooral omdat deze Nederlandse inmenging niet in lijn zou zijn met de Ruggie Principes. Het platform wees daarbij op het Ruggie Principe dat slachtoffers (betere) toegang moeten krijgen tot recht en genoegdoening. Naast deze 'Nederlandse' lobbyacties steunt de werkgroep ook procedures van lokale vakbonden, tegen schendingen die daar gebeuren of al zijn gebeurd.

VOORBEELD 2: AHOLD

Ahold-dochter Stop & Shop verkoopt tomaten uit Florida. De arbeiders in de kwekerijen werken onder zware omstandigheden voor een hongerloontje. Hun arbeidsrechten worden op allerlei fronten ernstig geschonden. De vakbond, de Coalition of Immokalee Workers, besluit contact te zoeken met bedrijven hogerop in de keten. Zij eisen dat afnemers, zoals Ahold, one penny per pound meer gaan betalen aan de kwekers. Zo kunnen die hun arbeiders vervolgens een penny meer betalen. Ahold reageert afwijzend, verwijzend naar de Amerikaanse wet- en regelgeving en de certificering van de sector.

Als de Ruggie Principes ten tijde van dit voorbeeld al hadden bestaan, zou het voor Ahold een stuk moeilijker zijn geweest om het verzoek af te schuiven op nationale omstandigheden. De Ruggie Principes roepen bedrijven namelijk op om hun invloed te gebruiken bij het aan de kaak stellen én verhelpen van misstanden in de keten. En Ahold? Die zou ongetwijfeld hebben meegewerkt, om te voorkomen dat het als schender van deze principes te boek zou komen te staan.

Zonder de Ruggie Principes zou de lobby tegen Shell een stuk lastiger zijn. De Ruggie Principes zorgen voor de juiste, sterke argumenten. Ook de komende jaren blijft het CNV via de werkgroep betrokken. Of zoals Piet Verburg, bestuurder van CNV Vakmensen, zegt: "We blijven op het vinkentouw zitten."

VOORBEELD 3: JACK WOLFSKIN

Een groot deel van de buitensportkleding van Jack Wolfskin komt uit de Indonesische fabriek BPG. De arbeidsomstandigheden van werknemers zijn allesbehalve rooskleurig. Overwerk wordt niet uitbetaald, tijdelijke arbeidskrachten krijgen minder dan het minimumloon, verbale bedreigingen door leidinggevenden en (kader)leden van vakbonden krijgen ontslag. Jack Wolfskin besloot zelf om hiertegen actie te ondernemen. Oftewel: het bekende kledingmerk nam zelf de verantwoordelijkheid om deze schendingen van arbeids- en mensenrechten tegen te gaan. Onder andere door zelf onderzoek in te stellen. En door contact te zoeken met andere afnemers van deze leverancier, om zo gezamenlijk meer druk uit te oefenen op het management van de BNG-fabriek. Met als belangrijkste doel het respecteren van de vrijheid van vakvereniging. Het kledingmerk kan hierbij rekenen op ondersteuning van Fair Wear Foundation.

De actie van Jack Wolfskin is een voorbeeld van hoe bedrijven invulling kunnen geven aan het due diligence-concept uit de Ruggie Principes. Van bedrijven wordt verwacht dat zij onderzoeken welke risico's op het gebied van mensenrechten in hun keten plaatsvinden. Fair Wear Foundation heeft Jack Wolfskin kunnen helpen bij het opzetten van het monitoringssysteem en vervolgens bij de stappen die nodig zijn om de schendingen tegen te gaan. Ook jij als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid kan een bedrijf hierbij te hulp schieten. Minimaal door het bedrijf te ondersteunen bij de onderzoeken of door het bedrijf bijvoorbeeld in contact te brengen met lokale vakbonden ter plaatse. CNV Internationaal beschikt over veel contacten wereldwijd. Jij kunt de noodzakelijke verbindingen tot stand brengen.

Bij het voorbeeld van cementproducent Holcim had stille diplomatie effect. Dat is mooi, want anders was de kans groot geweest dat het van kwaad tot erger was gegaan. Toch hadden ook hier de Ruggie Principes prima kunnen helpen. Want met de principes hebben we een sterk wapen in handen om het moederbedrijf aan te spreken op de verantwoordelijkheid voor arbeidsverhoudingen bij internationale dochters. Ook (dreiging met) reputatieschade is nu makkelijker; je kunt verwijzen naar gebrekkige naleving van een internationaal erkend normenkader. En daar zijn grote internationale bedrijven doorgaans erg gevoelig voor.

VOORBEELD 4: SERVISCHE DOCHTERONDERNEMING CEMENTPRODUCT HOLCIM

De Servische dochteronderneming van cementproducent Holcim weigert een bond te erkennen als onderhandelingspartner. Dit nieuws komt terecht bij de Europese Bond voor Bouw- en Houtarbeiders. Vervolgens kaart de adviseur van de Europese OR (EOR) het aan bij het verantwoordelijke lid van de Raad van Bestuur van Holcim. Holcim geeft gehoor aan het verzoek en erkent de vakbond als onderhandelingspartner. Na een maand is het conflict verholpen. Maar wat als Holcim geen gehoor had gegeven? Dan had deze case zonder meer tot discussie in de EOR geleid. En als de bedrijfsleiding dan nog geen gehoor zou geven, dan zou publiciteit een prima volgende stap zijn geweest.

COLOFON

Deze tekst is geschreven in opdracht van
CNV Dienstenbond en CNV Vakmensen

Auteur:
Mariette van Huijstee,
Stichting Onderzoek Multinationale Ondernemingen (SOMO)

Redactie:
Frieda Tax
Karen Bouwsma
Corita Johannes

Vormgeving:
Marjolaine Reijtsma

Druk:
Sauterelle

Foto's:
CNV Internationaal, CNV Dienstenbond, CNV Vakmensen

CNV Internationaal
© September 2012

Met dank aan de referentiegroep bestaande uit:
Arend van Wijngaarden, Roel Rotshuizen,
Fedde Monsma, Jan Pieter Daems, Arthur Bot,
Marjolaine Hamink, Harrie Bijen, Henk van Beers en Piet Verburg.

Deze handleiding is gedrukt op FSC papier.



Zelf aan de slag - STAPPENPLAN

STAP 1: VERZAMELEN VAN INFORMATIE

Doel: inzicht verkrijgen in hoe een bedrijf zich inzet voor het respecteren van de mensenrechten.

Stap 1a: Vraag een gesprek aan met het management van bedrijf X, voor een toelichting van de mensenrechten due diligence procedures.

Stap 1b: Leg jouw positie uit. Vertel waarom je het gesprek aanvraagt.

Stap 1c: Informeer je achterban over (de resultaten van) je actie. Vaak is het zinvol om hen ook bij de voorbereiding op het gesprek te betrekken.

STAP 2: VERBETEREN MVO-BELEID

Doel: verbeteren van het MVO-beleid van bedrijven.

Stap 2a: Neem het bestaande MVO-beleid van bedrijf X door. Leg het beleid langs de erfen in de Ruggie Principes. Je kunt hiervoor de hulp van CNV Internationaal inschakelen.

Stap 2b: Vraag het bedrijf om het MVO-beleid in lijn te brengen met de Ruggie Principes. Dit kan bijvoorbeeld ook via de Ondernemingsraad.

Stap 2c: Vraag om betrokkenheid bij de formulering van nieuw beleid. Ook hiervoor bieden de Ruggie Principes een goede basis.

STAP 3: AANKAARTEN VAN ARBEIDSRECHTENSCHENDING

Doel: aanklaarten van een arbeidsrechtenschending

Stap 3a: Overleg (als vakbondsbestuurder) met kaderleden en/of OR-leden of er aanwijzingen zijn voor een schending van arbeidsrechten in relatie tot het bedrijf.

Stap 3b: Vraag het management in Nederland of en in hoeverre men het risico op deze schending al had erkend. En welke maatregelen het bedrijf neemt of heeft genomen.

Stap 3c: Als het bedrijf al op de hoogte was en actie onderneemt, beoordeel dan of deze acties de schending daadwerkelijk tegengaan.

→ **Tip!** CNV Internationaal en de CNV-bonden hebben contacten met vakbonden in veel landen. Zij kunnen je helpen met het verzamelen van informatie. Bijvoorbeeld of er contact kan worden gelegd met vakbonden ter plaatse.

Stap 3d: Als het bedrijf niet op de hoogte was, dan dient het bedrijf alsnog de eigen verantwoordelijkheid (positie) te onderzoeken en acties te ondernemen.

→ **Tip!** Pleit voor oprichting van een klachtenloket.

Stap 3e: Verzoek het bedrijf om de (lokale) vakbond op de hoogte te houden van de voortgang van de ingezette acties.

Stap 3f: Houd zelf je eigen achterban ook op de hoogte.

STAP 4: ONDERHANDELINGSPOSITIE BIJ REORGANISATIE

Doel: onderhandelingspositie claimen bij een reorganisatie of andere koerswijziging van het bedrijf.

Stap 4a: Wijs het management op de eigen verantwoordelijkheid voor het regelmatig in kaart brengen van de mensenrechtenrisico's.

Stap 4b: Wijs het management ook op de eigen verantwoordelijkheid voor 'betekenisvolle consultatie' met belanghebbenden en mogelijk getroffen. Bij een reorganisatie zijn dit in ieder geval de werknemers en hun vertegenwoordigers.

STAP 5: MVO-PARAGRAAF IN DE CAO

Doel: opnemen van een MVO-paragraaf in de cao.

Stap 5a: Wijs het bedrijf tijdens de cao-onderhandelingen op de verantwoordelijkheid om mensenrechtenbeleid te ontwikkelen.

Stap 5b: Wijs het bedrijf op de minimumvereisten voor dergelijk beleid.

Stap 5c: Doe een voorstel voor een cao-paragraaf waarin expliciet verwezen wordt naar de ILO kernverdragen en de Ruggie Principes.

→ **Tip!** Een voorbeeld cao-paragraaf is bij CNV Internationaal beschikbaar. Vraag ernaar!

Stap 5d: Breng je achterban op de hoogte van je actie. Zij mogen best weten dat jij je inspant voor mensenrechtenbeleid in het bedrijf.

Wat staat er in de Ruggie Principes?

Voor jou als vakbondsbestuurder, kaderlid of OR-lid zijn vooral de bedrijfsprincipes zinvol. En dat zijn er nogal wat! Want ruim de helft van de 31 Ruggie Principes is gericht op de verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren. We zetten ze hieronder samengevat op een rijtje:

FUNDAMENTEEL DEEL

De principes 11 tot en met 15 vormen het fundamentele deel van deze 'bedrijfsprincipes'. Eigenlijk gaat het ons als vakbond hier om. Deze principes beschrijven de normatieve basis:

- **Principe 11:** Bedrijven hebben een verantwoordelijkheid om mensenrechten te respecteren, onafhankelijk van de plicht van overheden.
- **Principe 12:** De verantwoordelijkheid heeft betrekking op internationaal erkende mensenrechten. Dit zijn minimaal de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, het Internationaal Verdrag inzake burgerrechten en politieke rechten, het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten, de fundamentele rechten volgens de ILO [International Labour Organisation] en de Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk.
- **Principe 13:** Bedrijven moeten voorkomen dat ze mensenrechtenschendingen veroorzaken of ertoe bijdragen. Als er toch rechten worden geschonden, zijn ze verplicht om actie te ondernemen. Ook moeten bedrijven elke verbondenheid met mensenrechtenschendingen zien te voorkomen, óók als er via hun bedrijfsrelaties rechten worden geschonden. Lukt dit niet, dan moeten ze proberen de negatieve impact daarvan te verminderen.
- **Principe 14:** De verantwoordelijkheid van bedrijven om de mensenrechten te respecteren, geldt voor álle bedrijven. En dat los van factoren als omvang, sector, eigendomsvorm of structuur. Deze factoren beïnvloeden wel de mate waarin het bedrijf die verantwoordelijkheid kan nakomen. Al moet hierbij altijd rekening worden gehouden met de ernst van de mensenrechtenschending.
- **Principe 15:** Bedrijven moeten beleid en processen ontwikkelen, om zo aan hun verantwoordelijkheid te kunnen voldoen. Denk aan een beleidsstatement of bijvoorbeeld een mensenrechtenrisico managementsysteem. Hiermee kunnen bedrijven mensenrechtenrisico's in kaart brengen en ook tijdig aanpakken, als dat nodig mocht zijn. Daarnaast moet een bedrijf(stak) een mechanisme hebben dat de schade voor slachtoffers kan compenseren, wanneer mensenrechtenschendingen zich onverhoopt toch voordoen.

OPERATIONEEL DEEL

De resterende 'bedrijfsprincipes' (16 tot en met 24) werken de fundamentele principes verder uit.

Dit operationele deel geeft in feite aan hoe bedrijven hun verantwoordelijkheid daadwerkelijk kunnen vormgeven. Deze bedrijfsprincipes zijn handig om bij de hand te houden:

- **Principe 16:** Bedrijven dienen hun commitment op te nemen in een beleidsverklaring. Hierin moet staan wat er op het gebied van mensenrechten van het personeel wordt verwacht. De verklaring moet worden gecommuniceerd naar alle medewerkers en relaties. Ook moet de verklaring de basis vormen voor procedures om het mensenrechtenbeleid in de gehele organisatie te verankeren.
- **Principe 17:** Bedrijven dienen een mensenrechten-due diligence (een soort scan) uit te voeren om de negatieve gevolgen van hun bedrijfsvoering in kaart te brengen, voorkomen en verzachten. Hierbij wordt gekeken naar de gevolgen die ze zelf veroorzaken en de gevolgen waaraan ze bijdragen via hun zakenrelaties. Deze due diligence hoort een doorlopend proces te zijn.
- **Principe 18:** Om de risico's voor mensenrechten te beoordelen, dienen bedrijven te kijken naar de werkelijke en potentiële gevolgen van hun eigen activiteiten of die van hun zakenrelaties voor de mensenrechten. Hiervoor moeten ze onder andere in gesprek gaan met mogelijk getroffen groepen en andere belanghebbenden.
- **Principe 19:** Om negatieve gevolgen voor mensenrechten te voorkomen en te verzachten, dienen bedrijven de bevindingen van hun analyse in interne processen te integreren. Hierbij gaat het ook om het nemen van passende acties. De verantwoordelijkheid hiervoor moet op het juiste niveau geregeld zijn. Plus de interne besluitvorming, budgettoewijzingen en toezichtprocessen moeten goed zijn ingericht.
- **Principe 20:** Om na te gaan of de negatieve gevolgen voor mensenrechten goed genoeg worden aangepakt, dienen bedrijven de effectiviteit van hun reactie te volgen. Dit kan aan de hand van kwalitatieve en kwantitatieve indicatoren en feedback van interne en externe bronnen. Dit kunnen bijvoorbeeld getroffen belanghebbenden zijn.
- **Principe 21:** Bedrijven moeten naar buiten toe communiceren hoe ze de negatieve gevolgen voor mensenrechten aanpakken. Dit is vooral van belang als er zorgen leven bij (of namens) de getroffen belanghebbenden. De communicatie moet duidelijk en specifiek zijn, mag geen nieuwe risico's opleveren en mag geen inbreuk vormen op geheimhouding.
- **Principe 22:** Wanneer bedrijven vaststellen dat ze negatieve gevolgen hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen, dienen ze te zorgen voor herstel of moeten ze daaraan meewerken.
- **Principe 23:** Waar een bedrijf ook actief is en wat een bedrijf ook doet, er dient altijd voldaan te worden aan alle geldende wetten. Ook moeten bedrijven altijd de mensenrechten naleven. Wanneer ze worden geconfronteerd met tegengestelde eisen, dienen ze manieren te zoeken om de mensenrechten toch na te leven.
- **Principe 24:** Als er meerdere acties moeten worden ondernomen, dienen bedrijven zich eerst te richten op de ernstigste gevolgen. En op die gevallen waarin vertraging leidt tot een onherstelbare situatie.

De officiële tekst van de Ruggie principes is in het Engels. Deze is te vinden via www.cnvinternationaal.nl/mvo

DE 'RUGGIE PRINCIPES': HIERMEE KUN JE MISSTANDEN ECHT AANPAKKEN

De 'Ruggie Principes' zijn de nieuwe VN Principes om schendingen van mensenrechten aan de kaak te stellen én te voorkomen bij bedrijven, sectoren en branches van het begin tot het eind van de productieketen, zowel binnen als buiten Nederland. Vooral voor bestuurders, kaderleden en leden van Ondernemingsraden zijn de Ruggie Principes een handig en effectief hulpmiddel om bedrijven aan te spreken op de naleving van internationaal erkende arbeidsrechten. De principes bieden daarnaast extra mogelijkheden om de Decent Work agenda te promoten en om internationale solidariteit en collegialiteit handen en voeten te geven.

Het CNV brengt de Ruggie Principes actief onder de aandacht van bestuurders, kaderleden en leden van Ondernemingsraden. Met als boodschap: "Doe je voordeel met deze nieuwe handvatten!" In plaats van lange verhalen over de achtergronden, krijg je tips, ideeën en voorbeelden om zelf aan de slag te gaan met Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO). Overigens is dit geen nieuw thema binnen het CNV. Al jarenlang heeft MVO een eigen plek in de Algemene Arbeidsvoorwaarden Nota van de CNV Vakcentrale en CNV-bonden. Deze folder is daarom ook te zien als een praktische uitwerking. Niet voor niets hebben we gekozen voor de ondertitel 'Een praktische handleiding'.

CNV INTERNATIONAAL

Postbus 2475

3500 GL Utrecht

Tel. 030-7511260

E-mail: internationaal@cnv.nl

Internet: www.cnvinternationaal.nl/mvo

Twitter: twitter.com/cnv_internat

Facebook: facebook.com/cnv.internationaal