

Verdieping recht op vakvereniging, vakbondsvrijheid, onderhandeling en sociale dialoog (door CNV en FNV)

Recht op vakvereniging en vakbondsvrijheid

Het recht op vereniging voor en vertegenwoordiging van werknemers¹ en dus vakbondsvrijheid, zijn essentieel om internationale arbeidsnormen te kunnen handhaven. Vakbonden vormen wereldwijd de meest geëigende belangenbehartigers van werkenden. Recht op vereniging voor hen en recht op vakbondsvrijheid zijn essentieel voor sociale partners om gezamenlijk de internationale arbeidsrechten uit te kunnen oefenen. Net zoals in Nederland het pensioenstelsel is opgebouwd door middel van overleg tussen pensioenfondsen en werknemersvertegenwoordiging, is het kunnen formeren van representatieve personeelsvertegenwoordiging een internationaal arbeidsrecht.

Vakbondsvrijheid in Nederland

In Nederland is het niet moeilijk een vakbond op te richten. Al sinds de Grondwet van 1848 is het recht op vereniging erkend. In de huidige Grondwet is dit artikel 9. In Nederland kennen we bovendien geen regels die het oprichten van een vakbond in de weg staan en evenmin regels die het vakbondswerk zelf bemoeilijken. Helaas is het in veel andere landen veel minder makkelijk om vakbonden op te richten of om vakbondswerk te doen. Het oprichten van onafhankelijke vakbonden is in zulke landen bijvoorbeeld niet toegestaan, vakbondsleden worden bedreigd of het wordt initiatiefnemers überhaupt onmogelijk gemaakt zich te registreren. De oorzaken zijn legio; van politieke tot culturele en alles wat daar tussenin zit.

Recht op vereniging (ILO 87) is 1 van de 8 basisconventies volgens de ILO (International Labour Organisation), die in vele landen is geratificeerd. Toch zijn in veel landen vakbonden nog altijd verboden, is vakbondswerk levensgevaarlijk of kun je je baan erdoor verliezen. In sommige van deze landen is ILO 87 nog niet geratificeerd, in veel landen is deze wel geratificeerd maar is de naleving minimaal of afwezig.

Recht op Onderhandeling en Sociale Dialoog²

Sociale dialoog tussen werkgevers en werknemersvertegenwoordigers zijn essentieel om internationale arbeidsnormen te handhaven. Vakbonden vormen wereldwijd de meest geëigende belangenbehartigers van werknemers. Sociale dialoog en recht op onderhandeling is essentieel voor sociale partners om te bepalen onder welke condities en tegen welke voorwaarden (zoals lonen en werktijden) het werk wordt uitgevoerd. Net zoals in Nederland het pensioenstelsel is opgebouwd door middel van sociale dialoog, is deze dialoog een internationale norm voor arbeidsrecht. Recht op onderhandeling is één van de basisconventies (ILO 98) volgens de ILO (International Labour Organisation) die in vele landen is geratificeerd. Sociale dialoog is breder dan onderhandelingen en gaat ook over overleg tussen werkgevers en werknemers op onderwerpen van individuele leden of overleg over bedrijfsvoering (zoals met de OR of andere personeelsvertegenwoordiging). Voor het gemak wordt hier gesproken over sociale dialoog als er ook recht op onderhandeling wordt bedoeld. Sociale dialoog is in de praktijk de noodzakelijke basis om het recht op onderhandeling te kunnen realiseren.

¹ Volgens de OESO Richtlijnen en ILO verdragen betreft het allen die regulier werk verzetten voor het bedrijf inclusief in onderaanneming, met een tijdelijk contract of in dagloon-verband.

² Met werknemers wordt volgens de OESO Richtlijnen en de ILO verdragen bedoeld allen die werk voor het bedrijf verzetten, ook in opdracht van onderaannemers, ook waar het gaat om tijdelijke contracten en dagloners.

Belangrijk voor investeerders, werkgevers en werknemers

Sociale Dialoog en vereniging van werknemers bevorderen de betrokkenheid van werknemers bij het bedrijf. Dat is ook positief voor bedrijven. Als vakbonden vrij en onafhankelijk kunnen functioneren in sociale dialoog met de werkgever, kan dat het begin zijn van de volgende verbeteringen.

- Een bedrijf dat vakbondsvrijheid en arbeidsrechten serieus neemt, zal eerder te boek komen te staan als 'goed bedrijf'.
- Er ontstaat ruimte voor daadwerkelijke veranderingen op fabrieks-, sector- en nationaal niveau.
- Er worden onderhandelingen gestart met werkgevers(verenigingen) over collectieve arbeidsvoorwaarden zoals loon, vergoedingen, werktijden en rusttijden.
- Er is geen sprake meer van willekeur of voorkeursbehandelingen op het gebied van arbeidsomstandigheden.
- De naleving van werknemersrechten wordt gemonitord en vakbondsleden worden beschermd.
- Er zijn minder conflicten op de werkvloer, ook tussen werknemers en management.
- De arbeidsproductiviteit neemt toe.
- Het gesprek met de vakbond levert een bedrijf informatie op over wat leeft onder het personeel. Goede sociale dialoog maakt het verkrijgen van investeringen - nu investeerders ook steeds vaker op sociale duurzaamheidscriteria letten – makkelijker.

In veel landen zijn vakbonden verboden. In andere landen is het doen van vakbondswerk letterlijk levensgevaarlijk of kost het mensen hun baan. Een overzicht dat regelmatig wordt geactualiseerd over de stand van zaken wereldwijd vind u [hier](#). In internationaal verband is [afgesproken](#) dat overheden de mensenrechten –en dus arbeidsrechten- moeten **beschermen** en dat bedrijven ze moeten **respecteren**. Leden maken de vakbonden democratisch en sterk, echte vakbonden zijn onafhankelijk en representatief.

Link met andere thema's

De Internationale Arbeid Organisatie IAO of ILO definieerde vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling als [voorwaarden scheppende rechten](#). Ze zijn nodig om kinderarbeid en dwangarbeid effectief tegen te gaan en het recht op een leefbaar loon te realiseren.

Daarnaast is er een sterke link met gendergelijkheid en discriminatie. Ongeschoolde arbeiders zijn overwegend migranten, vrouwen, gehandicapt of minderheden - vaak in laagbetaalde, lage machtsposities - en vaak ondervertegenwoordigd in structuren voor sociale dialoog. Het waarborgen van het recht op collectieve onderhandeling voor iedereen is van vitaal belang om de representatieve stemmen van **alle** werknemers te laten horen en hun onderhandelingspositie te ondersteunen.

Vrouwen en migranten zijn vaak minder lid van een vakbond; vakbondsleiders zijn meestal autochtoon en mannelijk; daarom zijn vrouwen- en migrantenrechtenkwesties vaak niet goed vertegenwoordigd of worden ze niet als belangrijke prioriteiten beschouwd.

Richtlijnen, verdragen en beleid

[Universele verklaring van de Rechten van de Mens, artikel 23](#)

Volgens artikel 23 van de Universele verklaring van de Rechten van de Mens heeft eenieder het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van de eigen belangen.

Verdragen van de International Labour Organisation ILO

Verschillende aspecten van sociale dialoog zijn vastgelegd in een diverse verdragen van de tripartite VN-organisatie voor arbeid ILO die door veel landen geratificeerd zijn. Dit zijn de belangrijkste:

- Vrijheid van organisatie (ILO conventie 87)
- Het recht om collectief te onderhandelen (ILO conventie 98)
- Het beschikbaar stellen van relevante training (ILO conventie 117)
- Het recht op bescherming van werknemersvertegenwoordigers (ILO conventie 135)
- Het recht op tripartiet overleg (ILO conventie 144)

Guiding Principles for Business and Human Rights UNGP's

De UNGP's verwijzen expliciet naar bovengenoemde ILO verdragen. De UNGP's wijzen er bovendien op dat overheden er aan gehouden zijn mensenrechten te **beschermen**, bedrijven dienen ze te **respecteren**. Waar wetten niet volstaan wordt de werkgever geacht de naleving van de OESO Richtlijnen en UNGP's in praktijk en handelswijze zo dicht mogelijk te naderen.

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

Investerders en werkgevers zijn er aan gehouden constructief overleg te voeren met representatieve, onafhankelijke vertegenwoordigers van werkenden en hen de ruimte te geven om te overleggen. Vakbonden hebben het recht op tijdige, volledige informatie over de strategische gegevens van de onderneming, en op constructieve onderhandelingen met de werkgever. Belangrijk in dit verband zijn de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen en dan met name [hoofdstuk V](#). Hoofdkantoren van bedrijven zijn ervoor verantwoordelijk dat het respecteren van deze rechten ook in de toeleveringsketen gegarandeerd is.

Investerders zijn vanuit het pensioenconvenant en het richtsnoer van de OESO gehouden aan de verplichtingen hierin. Dat houdt in dat er, samen met bedrijven, risicoanalyses gemaakt worden en toegang tot herstel geboden wordt, wanneer schendingen van deze rechten worden geconstateerd. Dit is de basis van het IMVB convenant en het OESO richtsnoer voor investeerders.

Vrijheid om te kiezen

In veel landen is vrijheid van vakvereniging in de wet geregeld en zijn de ILO-verdragen geratificeerd, maar schort het aan de naleving. Ook is er vaak sprake van zogenaamde Yellow Unions (gele bonden). Dat zijn vakbonden die zijn opgericht door een overheid of werkgever en die onvoldoende onafhankelijk zijn van een werkgever. Door met deze bedrijfspakbond of schijnvakbond een collectieve arbeidsovereenkomst (cao) af te sluiten en andere vakbonden uit te sluiten van de onderhandelingen, kan het recht op collectief onderhandelen feitelijk ongedaan worden gemaakt.

Een belangrijk factor voor echte vakbondsvrijheid is ook dat er pluriformiteit is. Als er meer vakbonden naast elkaar mogen bestaan hebben werkenden de vrijheid om de vakbond te kiezen die bij hen past. Bij de overleggen en in de delegaties is het belangrijk dat er vakbonden van verschillende signatuur betrokken worden.

Lokale overheden hebben vaak wetgeving die vakbondsvrijheid erkent, maar creëren ook free economic zones (exportproductiezones, of vrijhandelszones) om de economie te stimuleren. Hier hebben internationale bedrijven veel speelruimte maar onafhankelijke vakbonden geen toegang. De

daar actieve bedrijven stellen daarover dan geen vragen. Ze menen dat wat wettelijk mag, niet verkeerd kan zijn. Zo zit het niet in elkaar. De OESO Richtlijnen en de UNGP's stellen dat als wetten niet aan de internationale normen voldoen, het bedrijf wordt geacht de naleving van de internationale richtlijnen zo dicht mogelijk te naderen.

Investerders zijn vanuit het pensioenconvenant en het richtsnoer van de OESO gehouden aan de verplichtingen hierin. Dat houdt in dat er, samen met bedrijven, risico analyses gemaakt worden en toegang tot herstel geboden wordt, wanneer schendingen van deze rechten worden geconstateerd. Dit is de basis van het IMVB convenant en het OESO richtsnoer voor investeerders. Vakbonden zijn in staat de naleving van de werknemersrechten te monitoren in investeringslanden en schendingen van deze rechten aan te kaarten en te voorkomen.

Risicosectoren en specifieke risico's

De risico's kunnen per sector worden benoemd, zie het [rapport dat KPMG opleverde in 2014](#) en dan vooral de bijbehorende, zeer behulpzame matrix in bijlage C (08). Maar de benadering per regio of land is ook een heel effectieve, zie [hier](#).

Sociale dialoog is ook een goede methode om risico's te inventariseren, wanneer er een actieve bond aanwezig is kan deze ook spreken met handelsrelaties, auditors of advies geven bij onderzoek en risico inventarisaties voor due diligence.

Lokale overheden meten soms met twee maten. Ze hebben enerzijds wetgeving die vakbondsvrijheid en dialoog erkend, maar handhaven in de praktijk niet en creëren ook wel free economic zones (exportproductiezones, of vrijhandelszones) om de economie te stimuleren. Hier hebben internationale bedrijven veel speelruimte maar onafhankelijke vakbonden geen toegang. Dat is in strijd met de internationale afspraken. De OESO Richtlijnen en de UNGP's stellen dat als wetten niet aan de internationale normen voldoen, het bedrijf wordt geacht de naleving van de internationale richtlijnen zo dicht mogelijk te naderen.

Wat betekent dit voor mij als bedrijf of investeerder?

Ketenverantwoordelijkheid is wereldwijd van toepassing, ook in landen waar de overheid zich niet houdt aan internationale arbeidsnormen. In overeenstemming met de Verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) over de fundamentele beginselen en rechten op het werk (1998), is ILO-verdrag nr. 87 (vrijheid van vereniging) een kernverdrag dat landen moeten naleven, zelfs als ze het verdrag niet hebben geratificeerd.

Dit betekent dat productielocaties:

- werkenden toelaten om zich bij vakbonden aan te sluiten of vakbonden te vormen;
- vakbonden toegang geven tot de fabriek of werkenden om informatie te delen;
- bereid zijn om te goeder trouw te onderhandelen met een representatieve vakbond de collectieve arbeidsovereenkomsten;
- het stakingsrecht niet verstoren;
- geen contracten beëindigen, of werkenden en hun vertegenwoordigers straffen, bedreigen, intimideren of lastigvallen vanwege lidmaatschap van een vakbond of deelname aan vakbondsactiviteiten;
- in overeenstemming met internationale normen waar een of meer van deze rechten worden beperkt door de nationale wetgeving, de internationale normen zoveel mogelijk naleven zonder de nationale wetten te schenden.

- waar nationale wetgeving het naleven van internationale wetten onmogelijk maakt, het management 1) de werkenden duidelijk maakt dat ze hen in een collectieve dialoog zullen betrekken, en 2) ervoor zorgt dat werkenden de mogelijkheid en keuze hebben om deel te nemen aan een dergelijke collectieve dialoog door middel van een of andere vorm van representatieve structuur .

Het is belangrijk dat bij het evalueren van de productielocaties rekening wordt gehouden met de fabrieksgeschiedenis, omdat ervaringen uit het verleden van arbeiders, eerdere klachten of overtredingen de huidige houding ten opzichte van vakbondsorganisatie kunnen beïnvloeden. Dit betekent niet dat vakbonden aanwezig MOETEN zijn op alle productielocaties, maar deze rechten moeten op alle locaties kunnen worden uitgeoefend.

Hieronder volgen de stappen die investeerders kunnen nemen om een gunstige omgeving te promoten en te verzekeren voor werknemers om vrijelijk hun rechten op collectieve onderhandeling en hun vrijheid op vakvereniging uit te oefenen en om vakbondsleiders te beschermen:

- Zet in op een inkoopstrategie die landen bevoorrecht en leveranciers waar werkenden vrij zijn om te kiezen om een vakbond op te richten of er lid van te worden en collectief te onderhandelen.
- Gebruik de stem en invloed op bedrijven en regeringen om ze aan te moedigen om schendingen van internationale normen inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen een halt toe te roepen, de rechten te promoten en te beschermen (ILO-conventies 87 en 98).
- Ontwikkel contractuele overeenkomsten met leveranciers waarin 1) het bedrijf zich committeert aan bestellingen op lange termijn (meerdere jaren of meer) om de financiële stabiliteit / voorspelbaarheid te bieden die nodig is om de dialoog op de werkplek en de vrijheid van vereniging te laten gedijen; 2) contractueel wordt overeengekomen om alle werkenden stabiele contracten te bieden om hen in staat te stellen lid te worden van een vakbond en 3) zij samen met merk verspreiders met regelmaat een verklaring of briefing afgeven van niet-inmenging en niet-vergelding aan het personeel, die het recht van werkenden om zich te organiseren onderstrepen.
- Ga na hoe schendingen van de vrijheid van vereniging met voorrang aan te pakken (op basis van klachten, auditbevindingen of andere bronnen), inclusief een strategie om de hoofdoorzaak van de schendingen te elimineren.

Tools

Er zijn een aantal online tools en handleidingen die investeerders / beleggers in bedrijven kunnen helpen in hun due diligence op vakbondsvrijheid en sociale dialoog. CNV Internationaal en Mondiaal FNV hebben tools en checklists ontwikkeld. Zo heeft CNV Internationaal een handige checklist met vragen die gesteld kunnen worden bij het bezoek aan leveranciers en producten geeft beter inzicht over hoe het echt zit met de vakbondsvrijheid in de praktijk in hun buitenlandse vestigingen of bij leveranciers. De vragen kunnen worden gesteld aan zowel bedrijfsleiding, vakbondsvertegenwoordigers en werknemers. De checklist is uiteraard geen vervanging voor een officiële audit (zoals die wordt uitgevoerd in het kader van het lidmaatschap van Multi-stakeholder initiatieven zoals Bonsucro, BSCI, Fair Wear Foundation, ETI, etc).

Hoe meer lokale bedrijven aan het begin van de toeleveringsketen worden bevraagd en aangesproken, hoe meer zij geneigd zijn zich open te stellen voor onafhankelijke werknemersvertegenwoordigers en voor een constructieve dialoog met de werknemersverbanden.

- [Checklist voor bedrijven over vakbondsvrijheid en sociale dialoog](#)
- De FNV heeft met Shift samen een [brochure](#) opgesteld, deze geeft veel handzame tips over hoe één en ander aan te pakken op het gebied van due diligence, vakbondsvrijheid en de sociale dialoog.
- [Hier](#) is veel informatie over actuele projecten die de sociale dialoog betreffen te vinden
- Wat de waarde is van sociale dialoog en ook het belang voor een bedrijf, kunt u vinden in [deze handleiding over sociale dialoog](#).
- FairWear Foundation heeft 2 tools ontwikkeld voor bedrijven om vakbondsvrijheid aan te kaarten en te verbeteren in je bedrijf. [Tool 1](#) en [tool 2](#).
- CNV Internationaal heeft ook een uitgebreide resource- en video bibliotheek opgezet over sociale dialoog: www.socialdialogue.org.
- CNV heeft een [handleiding](#) gemaakt in het Engels over wat Sociale dialoog precies inhoudt:

Kijk voor meer tips en tools op www.fnv.nl/mondiaal-fnv en op www.cnvinternationaal.nl

Met wie kan ik contact opnemen

Constateert u dat er geen sprake is van vakbondsvrijheid dan kan via onderstaande adressen contact gelegd worden met vakbondsorganisaties ter plekke: CNV Internationaal, Mondiaal FNV en de FNV beleidsadviseurs IMVO zetten zich samen met lokale vakbondspartners in Afrika, Azië en Latijns-Amerika in voor arbeidsrechten in toeleveringsketens.

Verdiepingsinformatie

FNV en CNV zijn aangesloten bij de wereldwijde vakbondsorganisatie ITUC en bij de Europese vakbondskoepel ETUC. De FNV is tevens aangesloten bij de OESO geleding (TUAC). De sites www.ituc-csi.org www.etuc.org en www.tuac.org geven de nodige verdiepende informatie.