

Inbreng internetconsultatie Wivo

Samenvatting

In deze gezamenlijke reactie op de internetconsultatie voor de Wet internationaal verantwoord ondernemen (Wivo), benadrukken FNV en CNV de volgende belangrijke punten:

- **Sterkere positie voor werknemers en vakbonden:** De rechten van werknemers en de rol van vakbonden moeten beter worden verankerd in de Wivo. De huidige vertaling wijkt op verschillende punten af van de Europese richtlijn (CSDDD) en biedt ruimte voor betere aansluiting bij internationale standaarden zoals de VN-richtlijnen (UNGP's) en de OESO-richtlijnen.
- **Verankering van de fundamentele arbeidsrechten:** Alle fundamentele rechten van werknemers, zoals vastgelegd in de fundamentele conventies van de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO), waaronder verdragen voor een veilige en gezonde werkomgeving, moeten worden opgenomen. Ook pleiten we voor aansluiting bij lopende ILO-discussies over een leefbaar loon.
- **Ondersteuning van vakbonden in productielanden:** In de toelichting moet aandacht komen voor flankerend beleid, zoals ondersteuning van sectorale samenwerking en vakbonden in productielanden.
- **Voldoende Toezicht:** De Autoriteit Consument & Markt (ACM) moet voldoende middelen en capaciteit krijgen om haar toezichthoudende taak goed uit te voeren. Ook moet helderheid komen over de omgang met bedrijfsgeheimen door bedrijven: dit mag niet leiden tot het bestempelen van alle relevante informatie voor betrokkenen als bedrijfsgeheim.
- **Opname rechtvaardige klimaattransitie:** Het belang van een eerlijke overgang naar een duurzame economie moet worden opgenomen in de klimaattransitieplannen.

Inleiding

Internationale handel brengt ons land veel voordelen en biedt Nederlandse ondernemers de mogelijkheid bij te dragen aan het vergroten van de welvaart in andere delen van de wereld. Helaas gaat internationale handel ook gepaard met ernstige misstanden. Zo werken wereldwijd bijna 28 miljoen mensen onder dwang, heeft bijna de helft van de mondiale beroepsbevolking geen toegang tot vakbondsvrijheid of collectieve onderhandelingen, en leeft maar liefst 8% van alle werkenden in extreme armoede door ontoereikende lonen.

Het is daarom van groot belang dat Nederland voortvarend te werk is gegaan met de implementatie van de Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD). Met deze gezamenlijke bijdrage geven vakbonden CNV en FNV hun feedback op het gepubliceerde Wetsvoorstel voor internationaal verantwoord ondernemen (Wivo). Hierbij willen we meteen opmerken dat de CSDDD niet draait om internationaal verantwoord ondernemen, maar om verantwoord ondernemen binnen nationale én internationale ketens. Maatschappelijk verantwoord ondernemen hoort ook hier, in Nederland, een gegeven te zijn. Gezien de vele misstanden met uitzendkrachten, arbeidsmigranten en schijnzelfstandigen hebben we ook op dichtbij huis nog veel te winnen. Misstanden moeten ook binnen de Europese Unie en - in Nederland worden aangepakt. Daarom zou de wet beter de naam **"Wet Verantwoord Ondernemen (Wvo)"** kunnen krijgen.

FNV en CNV zien dat de rol van vakbonden als belangrijke stakeholders deels erkend wordt in de wivo. Vakbonden zijn sociale partners, vertegenwoordigen werknemers in wereldwijde ketens en zijn onmisbare partners in het proces van due diligence. Zij hebben inzicht in de problemen die zich op de werkvloer voordoen en kunnen bijdragen aan het vinden van oplossingen. Zo kan worden voorkomen dat kleine problemen uitgroeien tot ernstige misstanden of klachten.

Door samen te werken met vakbonden als sociale partners op sectoraal en bedrijfsniveau aan het bevorderen van fatsoenlijk werk, kunnen bedrijven de productiviteit van hun werknemers verhogen, het ziekteverzuim terugdringen en het personeelsverloop beperken. Het serieus nemen van vakbondsvrijheid en arbeidsrechten verbetert niet alleen de interne bedrijfsprocessen, maar versterkt ook de reputatie van ondernemingen.

Het is jammer dat in de onderzoeken rondom de Wivo alleen gekeken is naar wat de Wivo mogelijk bedrijven gaat kosten (middels het regeldrukonderzoek), terwijl bijvoorbeeld bovenstaande voordelen niet meegenomen worden. Dat geeft een scheef en vertekend beeld van de verwachte lastendruk voor bedrijven.

Nederland heeft ervoor gekozen om de Wivo op een zo lastenluwe en zuivere manier mogelijk te implementeren. Deze zuivere implementatie zien wij terug in een zorgvuldig opgestelde concepttekst, die in hoge mate in lijn is met de Europese richtlijn. Dit brengt echter met zich mee dat enkele zwakke punten uit het Europese voorstel zijn overgenomen, die de effectiviteit en doelmatigheid van de wet aanzienlijk ondermijnen. Dit geldt vooral voor de zeer beperkte reikwijdte van de wet: alleen de allergrootste bedrijven vallen eronder. Bovendien wordt de financiële sector de facto uitgesloten. Tenslotte ontbreekt de verplichting voor bedrijven om hun invloed aan te wenden bij het herstellen van negatieve effecten in hun ketens waar zij (in)direct bij betrokken zijn.

CNV en FNV denken verder dat in de omzetting van de CSDDD in de Wivo, een aantal punten voor verduidelijking en verbetering mogelijk zijn. Die lichten we hieronder puntsgewijs toe. Ook het MVO Platform reageert op deze consultatie, als leden onderschrijven we uiteraard ook de punten uit die inzending.

1. POSITIE WERKNEMERS EN VAKBONDEN

Omdat ondernemen met gepaste zorgvuldigheid ('due diligence') gaat over de mogelijk negatieve effecten van bedrijfsactiviteiten op mens en milieu, is het betrekken van stakeholders opgenomen in de Wivo. Dat is in lijn met de internationale kaders voor maatschappelijk verantwoord ondernemen van de VN en de OESO¹. Maar bedrijven zouden dit volgens die kaders moeten doen in elke stap van due diligence en ook in elke stap volledig. In de Wivo is dit niet het geval. Zo moeten bijvoorbeeld bedrijven bij monitoring (artikel 2.2.6.1.4/ stap 4: monitoring) betrokkenen wel betrekken bij het opstellen van indicatoren, maar niet bij de monitoring zelf. Bij het opzetten van een klachtenmechanisme is het essentieel dat betrokkenen meedenken, zodat het mechanisme door alle partijen als betrouwbaar wordt ervaren. Het zinvol betrekken van betrokkenen zou dus in alle artikelen van hoofdstuk 2 waarin het gaat over de due diligence-plicht moeten worden opgenomen.

In de CSDDD wordt de vakbond genoemd als vertegenwoordiger van werknemers én als zelfstandige organisatie die kan opkomen voor de rechten van mensen onder de richtlijn: *"de werknemers van de onderneming, de werknemers van haar dochterondernemingen, vakbonden en werknemersvertegenwoordigers, consumenten en andere personen, groeperingen [...]"*. In de Wivo wordt in de definitie van betrokkene gesproken in lid a en c over *"diens vakbond"*. Het verschil zit hem in het stukje *"[...] , vakbonden en werknemersvertegenwoordigers, [...]"*, waarmee wordt aangegeven dat vakbonden en werknemersvertegenwoordigers onder de definitie van belanghebbende (of in de Wivo: betrokkene) vallen, zonder dat dit per sé is gerelateerd aan een betrokken werknemer. Vakbonden hebben in de definitie van de richtlijn daarmee ook een zelfstandige positie als belanghebbende (of in de Wivo: betrokkene). Deze zelfstandige positie ontbreekt in de definitie van betrokkene in de Wivo en dit zien wij graag rechtgezet.

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 toepasselijke Unie- en*

¹ [United Guiding Principles on Business and Human Rights](#) (2011), [The OECD guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct](#) (2023) en [The OECD Due Diligence Guidance on Responsible Business Conduct](#) (2017)

ationale recht op het gebied van werkgelegenheid en sociale rechten, noch aan de toepasselijke collectieve overeenkomsten". Het is van belang dat dit alsnog in de Wivo wordt opgenomen.

Tenslotte staat de implementatie van artikel 29.3.d van de CSDDD middels bestaand recht (zie MvT pagina 202) op gespannen voet met het arbeidsrecht, omdat gebruik wordt gemaakt van de wet afwikkeling massaschade in collectieve actie (WAMCA, art. 305a BW). Bovendien werkt het vertragend. Het voeren van collectieve procedures ten behoeve van werknemers, leden en niet-leden, moet altijd een realistische mogelijkheid zijn voor de vakbeweging. Het voeren van procedures op basis van art. 3:305a BW is met de invoering van de WAMCA veel ingewikkelder geworden. Collectieve handhaving met behulp van deze procedure is voor vakbonden extreem bemoeilijkt o.a. omdat de representativiteit van vakbonden herhaaldelijk ter discussie wordt gesteld. De ontvankelijkheidsvoorwaarden van art. 3:305a BW vormen aanzienlijke obstakels voor vakbonden die proberen handhavend op te treden. Belangrijk is vooral dat de opt-out mogelijkheid de collectieve handhaving aanzienlijk kan frustreren, doordat het aan executeerbaarheid van het vonnis voor een deel van de werknemers in de weg kan staan. Het ondermijnt het dwingende arbeidsrecht en het ideële belang dat met een handhavende vordering is gediend.

Fundamentele vakbondsrechten als vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling kunnen worden ondermijnd door het stelselmatig inzetten van uitzendkrachten. Zo is in de Colombiaanse en Peruaanse mijnbouw uitbesteding eerder regel dan uitzondering. Kernfuncties - de mijnwerkers zelf - worden uitbesteed, uitbestede werknemers verdienen minder, maken langere dagen en hebben grotere kans op fatale ongelukken. Uit een survey onder werknemers in de mijnen in Peru bleek dat 46,3% van de respondenten aangaf dat hun contracten niet zouden worden verlengd als zij deelnemen aan een vakvereniging en dat er in hun contracten voorwaarden staan opgenomen die hen verbieden om lid te worden van een vakbond². Het is belangrijk dat de Wivo oog heeft voor de extra risico's die optreden bij het gebruik van uitzendkrachten en andere vormen van flexwerk.

Verder vragen wij extra aandacht voor de positie van zzp'ers in Nederland. In veel sectoren werken zij als schijnzelfstandige, bovendien bestaat deze groep voor een groot deel uit arbeidsmigranten. Zo schreef de Nederlandse Arbeidsinspectie in 2022 het volgende over de sector bouw en infrastructuur: *"In de sector bouw en infrastructuur zijn de marges klein, de deadlines strak en de ketens van onderaanneming lang en complex. De risico's op ongezond, onveilig en oneerlijk werk(en) zijn dan ook aanzienlijk. (...) In de bouw wordt steeds meer gebruik gemaakt van zzp'ers en arbeidsmigranten (ook van buiten de EER). Deze arbeiders hebben een zwakke onderhandelingspositie waar het gaat om eerlijk werk en lopen een groter risico op ongevallen, onder andere door gebrekkige communicatie en/of taalbarrières en mogelijk een andere maatstaf voor veiligheid."*³

Het valt ons op dat de MvT niet ingaat op de positie van deze categorie werkenden, terwijl de Wivo zich goed leent voor het adresseren van misstanden waar zij zo vaak slachtoffer van zijn. De

²[Onderzoek CNV Internationaal](#)

³[Jaarplan 2022 Nederlandse Arbeidsinspectie](#)

CSDDD omvat een aantal rechten die voor hen van levensgroot belang kunnen zijn, mits goed geïmplementeerd en gehandhaafd:

- Het recht op een leefbaar loon of inkomen (Bijlage Deel 1, artikel 1, 6)
- Het verbod op ongelijke behandeling in arbeid (Bijlage Deel 1, artikel 1, 14)
- Het verbod op gedwongen of verplichte arbeid (Bijlage Deel 1, artikel 1, 11)

Aanbevelingen:

- Neem op in artikel 2.2.5.1 (klachtenprocedure), 2.2.5.2 (kennisgevingsmechanismen), 2.2.7.1 (communicatie) en artikel 3.1 (klimaattransitieplan), dat betrokkenen, inclusief werknemers en vakbonden betekenisvol moeten worden betrokken. Schrap in artikel 2.2.6.1.4 (monitoring) “...in voorkomend geval...”, en schrap ook in artikel 2.2.6.5.a “...in voorkomend geval...”, en voeg in dit artikel toe dat betrokkenen ook betekenisvol bij de monitoring zelf betrokken moeten worden.
- Voeg in de definitie van betrokkene (Bijlage A1 Begrippen) de vakbond als aparte categorie van betrokkenen toe zoals ook de CSDDD doet.
- Opname van de volgende art 13 lid 7 van de CSDDD: “De samenwerking met werknemers en hun vertegenwoordigers doet geen afbreuk aan het toepasselijke unie- en nationale recht op het gebied van werkgelegenheid en sociale rechten, noch aan de toepasselijke collectieve overeenkomsten.” in artikel 2.1.2.
- Aan de opt-out regeling van art. 1018f van uit het Wetboek van Burgerlijke Rechtsvordering moet de zinsnede worden toegevoegd, ‘tenzij de aard van de vordering zich daartegen verzet’.
- Besteed in de MvT extra aandacht aan de kwetsbare positie van zzp’ers, met name wanneer sprake is van schijnzelfstandigheid en arbeidsmigratie. Relateer dit in elk geval aan de rechten die hierboven worden aangehaald (CSDDD Bijlage Deel 1, artikel 1: 6, 11 en 14). Ga uit van de brede definitie van gedwongen arbeid, arbeidsuitbuiting: niet alleen de strafrechtelijke uitbuiting (art. 273f sub 4 WvSr), maar ook het stelselmatig overtreden van arbeidswetten *zonder* (aantoonbare) dwang (‘ernstige benadeling’). Opdrachtgevers horen zelfstandigen zonder personeel rechtstreeks in te huren voor een afgebakend deel van het werk, door middel van een overeenkomst met een resultaatsverplichting. Onder rechtstreeks inhuren valt zuivere bemiddeling. Zuivere bemiddeling houdt in dat een bemiddelingsbureau de opdrachtgever en de zelfstandige zonder personeel (tegen een vergoeding) bij elkaar brengt, maar zich nadrukkelijk niet bemoeit met de inhoud van de opdracht en de opdrachtvoorwaarden. De overeenkomst in het kader van het werk komt tot stand tussen de opdrachtgever (niet: het bemiddelingsbureau) en de zelfstandige zonder personeel.
- De MvT zou moeten stellen dat aandacht moet worden besteed aan de inschakeling van flexwerkers, uitzendkrachten en arbeidsmigranten in de activiteitenketen(s). Zo wijst de ontvankelijk verklaarde klacht bij het Single Entry Point⁴ er bijvoorbeeld op dat uitzendkrachten gebruikt kunnen worden om vakbondsrechten als vrijheid van vakvereniging en collectieve onderhandeling te ondermijnen. Ondernemingsbeleid is bovendien vereist voor fatsoenlijke huisvesting, waarbij de rollen van werkgever en verhuurder gescheiden zijn, en verplichte informatieverstrekking over de toepasselijke

⁴[Complaint - Single Entry Point, 17 mei 2022](#)

arbeidsvoorwaarden (cao's) in de juiste taal, opgave van de juiste inschaling en de toepasselijke werktijden (conform de relevante cao) en adequate informatie in de juiste taal met betrekking tot veilig werken.

2. OPNAME FUNDAMENTELE ARBEIDSRECHTEN

a. Goed verankeren van veilige en gezonde werkomstandigheden

De instorting van de textielfabriek Rana Plaza in 2013 schokte de wereld. Bij deze ramp kwamen meer dan 1.000 mensen om het leven en raakten ruim 2.500 mensen gewond. De arbeiders werden gedwongen te werken onder extreem onveilige omstandigheden om kleding te produceren voor onder andere de Europese markt. Deze tragedie vormde een keerpunt in Nederland: dit mocht nooit meer gebeuren. Het textielconvenant, samen met andere IMVO-convenanten, was een direct gevolg van nieuw overheidsbeleid om te voorkomen dat Nederlandse bedrijven in hun toeleveringsketens betrokken zouden raken bij dergelijke rampen.

Het is dan ook onbegrijpelijk dat in de Wivo juist de conventies over veilige en gezonde werkomstandigheden ontbreken. In de bijlage van de CSDDD is wel het Internationaal Verdrag inzake economische, sociale en culturele rechten opgenomen, dat in artikel 7 het recht op veilige en gezonde werkomstandigheden erkent. Echter, het vijfde fundamentele principe en recht op het werk (een veilige en gezonde werkomgeving) uit de verklaring van de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) inzake de fundamentele principes en rechten op het werk (2022) en de twee onderliggende verdragen van dit principe die specifiek toelichten hoe dit recht moet worden ingevuld, ontbreken. Dit terwijl Nederland deze verdragen al heeft geratificeerd.

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. Bovendien biedt het aanpakken van (mogelijke) negatieve effecten op dit gebied bedrijven een waardevolle kans om ervaring op te doen met verantwoord ondernemen. Het stimuleert daarnaast samenwerking met vakbonden en bevordert (de opstart van) een sociale dialoog.

Aanbeveling:

Opname van het Verdrag inzake arbeidsveiligheid, gezondheid en het arbeidsmilieu, 1981 (nr. 155) en het Verdrag inzake het promotioneel kader voor de veiligheid en gezondheid op het werk, 2009 (nr. 187) in de Wivo.

b. Leefbaar loon in lijn met ILO

De realisatie van minimaal een leefbaar loon in internationale ketens is een belangrijke voorwaarde om veel andere mensenrechten te realiseren. Daarom zijn de vakbonden blij dat dit is opgenomen in de Wivo. Om onduidelijkheid te voorkomen, is het belangrijk dat in de toelichting op leefbaar loon gerefereerd wordt aan de definitie zoals die is ontwikkeld door de Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) in februari 2024:

“The ILO denotes that the concept of a living wage is:

- the wage level that is necessary to afford a decent standard of living for workers and their families, taking into account the country circumstances and calculated for the work performed during the normal hours of work;*
- calculated in accordance with the ILO’s principles of estimating the living wage;*
- to be achieved through the wage-setting process in line with ILO principles on wage setting.”*

The estimation of living wages should follow a number of principles, including the usage of evidence-based methodologies and robust data, consultations with workers’ and employers’ organizations, transparency, public availability, and the consideration of regional and local contexts and socio-economic and cultural realities.”⁵

Aanbeveling:

Neem in de Wivo de omschrijving van leefbaar loon op in lijn met de ILO-verklaring van februari 2024 en geef aan dat ook toekomstige ontwikkelingen binnen de ILO op dit vlak leidend moeten zijn voor bedrijven in het berekenen van het leefbaar loon.

3. FLANKEREND BELEID TER ONDERSTEUNING IMPACT WIVO

a. Erkenning belang sectorale samenwerking

Het is goed dat de Wivo het belang van sectorale samenwerking erkent als middel om meer impact te bereiken in aanvulling op wetgeving. Ook is het belangrijk dat goed is aangegeven dat sectorale samenwerking geen ‘safe harbour’ is voor ondernemingen. De vakbonden steunen ook de keuze om sectorale samenwerking niet verplicht te stellen. Wel is het belangrijk dat de overheid sectorale samenwerking zo veel mogelijk stimuleert, bijvoorbeeld door in inkoopvoorwaarden deelname aan een sectoraal samenwerkingsinitiatief verplicht te maken. Daarbij markeren wij het belang van een multistakeholder-aanpak en de geleerde lessen die juist in Nederland zijn geleerd als onderdeel van de convenantenaanpak.

Aanbeveling:

Voeg aan de paragraaf over verplichte samenwerking in de MvT op pagina 24 toe: "Hoewel niet verplicht, stimuleert de overheid aansluiting bij sectorale samenwerkingsinitiatieven, bijvoorbeeld via het eigen inkoopbeleid. Zo bevordert de Nederlandse overheid schaalvergroting en impact".

b. Financiële ondersteuning vakbonden in productielanden

In de memorie van toelichting wordt op pagina 37 expliciet gerefereerd aan het belang van de financieringsprogramma's van onder meer de vakbonden. Als uitvoeringspartners helpen zij *“productielanden bij het voldoen aan de eisen die voortvloeien uit het wetgevingsvoorstel, en voeden kennis en informatie daarover terug naar onder andere ondernemingen in Nederland en bovengenoemde sectorale initiatieven, bijvoorbeeld in de agro-food of textielsector.”*

⁵ [ILO Meeting of experts on wage policies, including living wages, Geneva, 19 - 23 February 2024](#)

Dit kan alleen indien er voldoende financiering beschikbaar blijft om lokale vakbonden in productielanden te kunnen blijven ondersteunen in de ontwikkeling van kennis op onderwerpen als due diligence en sociale dialoog. Lokale vakbonden kunnen een belangrijke rol spelen in het ondersteunen van het due diligence-proces van Nederlandse ondernemingen in hun landen. Dit doen zij door hun kennis van de toeleveringsketens en de problemen op de werkvloer te delen, de effectiviteit van genomen maatregelen te monitoren en bij te dragen aan het oplossen van negatieve gevolgen. Neem bijvoorbeeld het 'BOOST HRDD'-programma waarin CNV Internationaal, Mondiaal FNV en FairWear Foundation samenwerken om te zorgen dat de CSDDD straks goed geïmplementeerd kan worden, bijvoorbeeld door fabrieken en vakbonden te trainen op de CSDDD en de dialoog te starten over welke maatregelen in productielanden nodig zijn voor effectieve implementatie.

Aanbeveling:

Neem expliciet op in de memorie van toelichting op pagina 37 dat de Nederlandse overheid via verschillende programma's zal blijven bijdragen aan de versterking en ondersteuning van vakbonden in productielanden via de medefinancieringsprogramma's van de Nederlandse vakbonden.

4. TOEZICHT

a. Toezichthouder

De aangewezen toezichthouder is de Autoriteit Consument en Markt (ACM). De Wivo is echter niet de enige wet die geldt voor Nederlandse bedrijven met elementen van due diligence. Een goede afstemming tussen alle toezichthouders is hierbij noodzakelijk. Er zou een goede samenwerking moeten zijn met de **Nederlandse Arbeidsinspectie** en de **European Labour Authority**, aangezien zij meldingen binnenkrijgen van misstanden die plaatsvinden in Nederland en de EU en ook onderdeel zijn van internationale ketens. Andersom zouden zij ook meldingen van de ACM kunnen gebruiken. Deze samenwerking zou bevorderd moeten worden. Aangezien de Nederlandse Arbeidsinspectie niet toeziet op het naleven van cao-afspraken is een structureel overleg met sociale partners een logische aanvulling hierop.

Daarnaast is het van belang dat de toezichthouder over voldoende capaciteit, kennis en middelen beschikt om goed toezicht te kunnen houden vanwege:

- de grote problemen in de ketens van bedrijven en het open norm karakter van de Wivo. Dit vraagt om overheidstoezicht dat bedrijven de kans biedt om zich te verbeteren en inzet op hun lerend vermogen. Daarnaast is het de ACM die de transparantie en ambitie van ondernemingen stimuleert, zodat ondernemingen mogelijke negatieve effecten in hun ketens aanpakken en niet uit te weg gaan. De ACM zou sectorale initiatieven hierop kunnen promoten en ondersteunen. Denk bijvoorbeeld aan *BouwplaatsID*, dat beoogt de bouwplaats (real time) in kaart te brengen. Tegelijkertijd is het nodig dat de toezichthouder handhavend optreedt wanneer dat nodig is.

- de context waarin een onderneming opereert, de positie in de keten, de bedrijfsgrootte, de ernst en omvang van eventuele negatieve effecten en de betrokkenheid van het bedrijf. Dat maakt toezicht op de Wivo complex. De kwaliteit van het due diligence-proces wordt uiteindelijk beoordeeld op de mate waarin ondernemingen zorg dragen voor het stoppen en herstellen van daadwerkelijke negatieve gevolgen in hun ketens. Daarom is het van groot belang dat de toezichthouder er in het bijzonder op toeziet dat bedrijven (hun bijdrage aan) het negatieve gevolg stoppen en dat de benadeelden herstel ervaren. De toezichthouder opereert daarin met redelijkheid en billijkheid. Een bedrijf moet kunnen beargumenteren waarom het een bepaalde stap van due diligence op de gegeven manier heeft uitgevoerd. In een verbetertraject kunnen bijvoorbeeld concrete afspraken worden gemaakt die specifiek aansluiten bij de context of grootte van het bedrijf.

Aanbevelingen:

- Veranker goede afstemming en uitwisseling tussen de ACM en andere toezichthouders, waar ook de Nederlandse Arbeidsinspectie en European Labour Authority in dienen te worden meegenomen
- Aangezien de Nederlandse Arbeidsinspectie niet toeziet op het naleven van cao-afspraken: introduceer een structureel overleg met sociale partners en de ACM.

b. Bedrijfsgeheimen

Bij art. 2.1.2.(4) wordt gerefereerd aan het bedrijfsgeheim. Hiervan is sprake als informatie ‘niet algemeen bekend is bij of gemakkelijk toegankelijk is voor diegene in kringen die zich gewoonlijk bezighouden met deze informatie’. Dit levert problemen op bij de ketentransparantie, waarbij productielocaties te snel geclassificeerd zouden kunnen worden als bedrijfsgeheim. Dit voorkomt dat betrokkenen betekenisvol geconsulteerd kunnen worden en is dus in strijd met deze bepalingen. Bovendien betekent het dat misstanden dieper in de keten niet goed gezien zullen worden.

Aanbeveling:

Neem expliciet op in de MvT op pag. 91 dat bedrijven dienen te streven naar volledige ketentransparantie en communicatie richting betrokkenen. Bedrijven moeten bij klachten bij de toezichthouder kunnen onderbouwen dat het voor hun onderneming van levensbelang is dat zij informatie niet delen met betrokkenen.

5. OVERIG

a. Benadrukken belang rechtvaardige klimaattransitie

Gezien de verwijzingen in de richtlijn (artikel 22) naar het Akkoord van Parijs en Verordening (EU) 2021/1119 (de ‘klimaatwet’) en de nadruk in deze kaders op een rechtvaardige transitie, inclusief de aangehaalde artikelen, ligt het voor de hand om transitieplannen ook te bespreken met werknemers en hun vertegenwoordigers.⁶ In dit licht roepen wij als vakbonden op om

⁶ CSDDD-artikel 22, lid 1: ‘De lidstaten zorgen ervoor dat de in artikel 2, lid 1, punten a), b) en c), en artikel 2, lid 2, punten a), b) en c), bedoelde ondernemingen een transitieplan voor beperking van de klimaatverandering opstellen en uitvoeren dat ervoor moet zorgen dat de onderneming haar uiterste best doet om haar bedrijfsmodel en de strategie in overeenstemming te brengen met de transitie naar een duurzame economie en met het beperken van enerzijds de opwarming van de aarde tot 1,5 °C in overeenstemming met de Overeenkomst van Parijs en de in Verordening (EU) 2021/1119 vastgelegde doelstelling inzake

expliciet te verwijzen naar de ILO-richtlijnen uit 2015, en de resolutie uit 2023 die hierop voortbouwt, over een rechtvaardige klimaattransitie, als leidraad bij het opstellen van klimaattransitieplannen. Deze richtlijnen benadrukken het belang van een rechtvaardige klimaattransitie en lichten o.a. toe hoe sociale partners betrokken moeten zijn.⁷

Aanbevelingen:

- Neem een nieuw lid op in artikel 3.1.2. (lid e) dat het klimaattransitieplan mitigerende maatregelen bevat om ervoor te zorgen dat er deze transitie rechtvaardig verloopt;
- Verwijs expliciet in de MvT naar de richtlijnen en resolutie van de Internationale Arbeidsorganisatie voor een rechtvaardige transitie als leidraad bij het opstellen van klimaattransitieplannen en benadruk dat de officiële sociale partners (cao-partijen) hierbij betrokken moeten zijn.

b. Verantwoord terugtrekken:

Op pagina's 130 en 131 van de MvT staan de volgende passages over het afzien van beëindiging van zakelijke relaties als gevolg van nadelige relaties:

- *“Voordat een zakelijke relatie tijdelijk wordt opgeschort of beëindigd, beoordeelt een onderneming of redelijkerwijs kan worden verwacht dat de nadelige gevolgen die daaruit voortvloeien duidelijk ernstiger zijn dan het nadelige gevolg dat niet kon worden voorkomen of afdoende beperkt. Dit laatste wordt mede ingegeven door de gedachte dat de werknemers in dienst bij de zakenrelatie door het beëindigen van de relatie nadelig worden beïnvloed. Daardoor zouden de verplichtingen tot gepaste zorgvuldigheid immers hun doel voorbij schieten.”*
- *“Met andere woorden in bepaalde gevallen is het beëindigen van de zakelijke relatie niet haalbaar. Bijvoorbeeld als de termijn van de relatie contractueel is vastgelegd of wanneer dit een essentiële relatie is voor het voortbestaan van de onderneming of de bestaanszekerheid van een gemeenschap of de werknemers.”*

De bestaanszekerheid van werknemers hebben wij als vakbonden prominent op ons netvlies en wij waarderen het inachtnemen van hun positie in de MvT zeer. De huidige formulering laat echter wel behoorlijk wat ruimte aan ondernemingen om dit argument op te voeren om niet over te gaan tot beëindiging van een relatie. Graag wijzen wij op de grote uitwerking die de reële mogelijkheid van het beëindigen van een zakelijke relatie heeft. Zoals het richtsnoer van de OESO aangeeft: *“A real possibility of disengagement is necessary in many instances for an enterprise's leverage to be effective.”*⁸ Ditzelfde richtsnoer van de OESO stelt dat ondernemingen voor verantwoorde beëindiging van de relatie *“Should comply with national laws, international labour standards and the terms of collective bargaining agreements.”*

klimaatneutraliteit, met inbegrip van de tussentijdse en klimaatneutraliteitsdoelstellingen voor 2050, en anderzijds, in voorkomend geval, van de blootstelling van de onderneming aan steenkool-, olie- en gasgerelateerde activiteiten.’

De genoemde EU-verordening stelt expliciet dat:

1. Artikel 4 (‘Tussentijdse klimaatdoelstellingen van de Unie’), lid 5, c: de noodzaak van een billijke en sociaal rechtvaardige transitie voor iedereen.
2. Overweging 2: (...) Deze transitie moet bovendien rechtvaardig en inclusief zijn: niemand mag achterblijven.

⁷ [Guidelines for a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#) (2015) & [Resolution concerning a just transition towards environmentally sustainable economies and societies for all](#), (2023)

⁸ OECD (2018), OECD Due Diligence Guidance for Responsible Business Conduct, p. 80

Aanbevelingen:

- Neem in de MvT op dat de beëindiging van de zakelijke relatie moet gebeuren met inachtneming van nationale wetgeving, internationale arbeidsnormen en de voorwaarden zoals vastgelegd in collectieve arbeidsovereenkomsten.
- Neem in de MvT op dat bij een mogelijke beëindiging van de relatie de beoordeling van nadelige gevolgen op werknemers, of zelfs de bestaanszekerheid van de werknemers, wordt voorafgegaan door raadpleging van werknemers en, indien aanwezig, vakbonden. Dit schept een duidelijker verwachting van de voorgeschreven raadpleging van 'betrokkenen', wat zal leiden tot een beter geïnformeerde beoordeling. Dit doet recht aan het gewicht van dit essentiële onderdeel van het due diligence-proces.