

1.1 Arbeidsrechten

1.1.1 Wat staat er op het spel?

Het beschermen van mensen in hun werkomgeving is een fundamentele verantwoordelijkheid van bedrijven en regeringen. Werknemers hebben het recht op:

- goede arbeidsomstandigheden: veilig en gezond werk, geen discriminatie;
- goede arbeidsvoorwaarden: beloning, werktijden, voorzieningen, e.d.;
- respecteren van hun arbeidsrechten: recht op organisatie, recht op collectieve onderhandelingen en andere rechten.

Deze basisrechten gelden voor alle werknemers, ongeacht hun ras, geslacht of religie. Het voldoen aan deze voorwaarden helpt bij de ontwikkeling van een sterke beroepsbevolking die kan bijdragen aan de ontwikkeling van duurzaam *menselijk kapitaal*. Daarnaast kan de verzekering van arbeidsrechten bijdragen aan de democratisering van samenlevingen, wat een gunstiger vestigingsklimaat voor het bedrijfsleven creëert.

Volgens het [World Development Report 2005](#) leiden hogere lonen en striktere maximum werktijden, investeringen in beroepsstraining en respect voor gelijkheid tot beter getrainde en meer tevreden werknemers. Veiligheidseisen zijn daarnaast onmisbaar om ongelukken te voorkomen en het aantal mensen dat gezondheidszorg nodig heeft te minimaliseren. Bescherming van dienstverbanden kan werknemers aanmoedigen om innovatief te denken en nieuwe wegen in te slaan. Verder kan het ontwikkelen van directe communicatiekanalen tussen werknemer en werkgever, en het opzetten van klachten- en bemiddelingsprocedures bijdragen aan productiviteitsgroei en een grotere stabiliteit van de arbeidsmarkt.

Speciale aandacht voor de positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is belangrijk. Als vrouwen inkomen vergaen draagt dit zeer sterk bij aan de gezondheid en productiviteit van gezinnen en zelfs gemeenschappen, en daardoor aan verbeterde vooruitzichten voor hun kinderen en daaropvolgende generaties. De [UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women](#) onderschrijft het recht van vrouwen om niet te worden gediscrimineerd op het gebied van onderwijs, arbeidsrelaties en economische en sociale activiteiten. Werkomgevingen waar mannen en vrouwen gelijkwaardig worden behandeld ([Gender Equality](#)) zijn van groot belang om armoede te helpen verminderen en levensstandaarden te verbeteren. Daarnaast is het van belang dat er rekening wordt gehouden met vrouwen rondom de periode van zwangerschap. Voor de positie van vrouwen is bijzondere aandacht binnen één van de acht [Millennium Development Goals](#).

Alle bedrijven moeten kunnen aantonen dat hun werknemers in een veilige omgeving werken, niet worden gediscrimineerd of mishandeld, vrijelijk met collega's, vakbonden en representatieve organisaties om kunnen gaan, en eerlijk worden beloond voor hun diensten. Het beleid van banken dient ervoor te zorgen dat alleen wordt geïnvesteerd in bedrijven die aan deze criteria voldoen. Bij de ontwikkeling van een beleid op dit gebied kunnen banken gebruik maken van de internationale standaarden die hieronder worden beschreven.

1.1.2 Internationale standaarden

De instantie die internationaal de standaarden vastlegt op arbeidsgebied is de [Internationale Arbeidsorganisatie](#) (ILO) van de Verenigde Naties waarin regeringen, werkgevers en werknemers samenwerken. Tot op heden heeft de ILO in totaal 188 [overeenkomsten](#) en 199 [aanbevelingen](#) aangenomen die samen een breed spectrum aan arbeidszaken behandelen.¹

Met het aannemen van de [ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work](#) in 1998, identificeerde de ILO acht van haar verdragen als “fundamenteel”. Deze acht beslaan vier onderwerpen die worden gezien als de fundamentele principes en rechten op het werk:

- Vrijheid van vereniging en erkenning van het recht op collectieve onderhandeling;ⁱⁱ
- Het verbod op alle vormen van gedwongen arbeid;ⁱⁱⁱ
- Het verbod op kinderarbeid;^{iv}
- Het verbod op discriminatie (op grond van etniciteit, geslacht of sociale afkomst) met betrekking tot het aanbieden van werk of specifieke functies.^v

Een ander toonaangevend ILO document is de [Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy](#), die werd aangenomen in 1977. In maart 2006 werd de [vierde herziene versie](#) hiervan gepubliceerd. De Tripartiete Verklaring richt zich op de verantwoordelijkheid van bedrijven, en specifiek op hun omgang met arbeidszaken. Naast de herbevestiging van de rechten op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandeling en het verbod op discriminatie en gedwongen arbeid roept de overeenkomst bedrijven op tot:

- Het verbeteren van arbeidsomstandigheden en ontwikkelingskansen, het bij voorkeur in dienst nemen van de lokale bevolking, en het gebruik van lokale materialen en lokale productie en verwerkingscapaciteit.
- Het bevorderen van gelijke kansen en behandeling, door aannameprocedures te baseren op kwalificaties, vaardigheden en ervaring, en het aanbieden van personeelstrainingen op alle niveaus en het vermijden van discriminatie van werknemers (op grond van etniciteit, geslacht of sociale afkomst).
- Het beschermen van werknemers en het vermijden van willekeurig ontslag. Wanneer veranderingen plaatsvinden dienen deze ruim tevoren bekend te worden gemaakt aan vakbonden en overheidsautoriteiten.
- Het aanbieden van relevante opleidingen op alle niveaus, voor werknemers en management.
- Het voorzien in de best mogelijke lonen en secundaire arbeidsvoorwaarden voor werknemers, in ieder geval niet veel minder voordelig dan die van andere lokale werkgevers. De arbeidsbeloning moet gekoppeld zijn aan de economische positie van het bedrijf en dient minimaal te voorzien in de basisbehoeften van werknemers en hun gezinnen.
- Het behalen en behouden van de hoogste standaarden van veiligheid en gezondheid en het rapporteren van eventuele gevaren aan overheidsautoriteiten en werknemersorganisaties.
- Het vaststellen van een procedure voor regelmatig overleg tussen werknemers en werkgevers.
- Het vaststellen van een procedure voor klachtenbehandeling.

Verschillende verklaringen en richtlijnen onderschrijven zowel de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk, als de Tripartiete Verklaring:

- Het [Verdrag inzake de Rechten van het Kind](#) van de Verenigde Naties steunt het appèl voor het verbod op kinderarbeid.
- De [UN Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women](#) onderschrijft het recht van vrouwen om niet te worden gediscrimineerd op het gebied van onderwijs, arbeidsrelaties en economische en sociale activiteiten.
- Het [UN Global Compact](#) heeft de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk ingevoegd in de tien principes voor verantwoord zakendoen.
- De [UN Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights](#) onderschrijven zowel de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk als de Tripartiete Verklaring.
- De [IFC Performance Standards](#), die gebruikt worden bij beslissingen over financieringen door de International Finance Corporation, onderschrijven de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk.
- De [OECD Guidelines for Multinational Enterprises](#) onderschrijven zowel de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk als de Tripartiete Verklaring.

1.1.3 Inhoud van een goed bankbeleid

Net als van andere bedrijven wordt van banken verwacht dat ze lokale, nationale en internationale wetgeving en rechtssystemen respecteren, en de vier fundamentele ILO principes, arbeidsrechten en de Tripartiete Verklaring in al hun invloedssferen onderschrijven. Voor banken zijn drie invloedssferen belangrijk, die allemaal op verschillende manieren door de bank moeten worden benaderd:

1. Als werkgever moet de bank het lokale, nationale en internationale recht respecteren, en de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk en de Tripartiete Verklaring in haar eigen personeelsbeleid onderschrijven.
2. Het investeringsbeleid van de bank dient van alle bedrijven waarin wordt geïnvesteerd te eisen dat ze lokale, nationale en internationale wetgeving en rechtspraak respecteren, en de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk en de Tripartiete Verklaring onderschrijven. De bank moet erop toezien dat bedrijven alle daartoe noodzakelijke stappen ondernemen, waaronder de behandeling en verwerking van werknemersklachten, en een mechanisme om overtredingen of conflicten op te lossen. Het verdient de voorkeur dat internationale ondernemingen op dat gebied een zogenaamde *International Framework Agreement (IFA)* afsluiten met een internationale vakbondskoepel. De Nederlandse bouwbedrijven Ballast Nedam, BAM en Volker Wessels hebben dat bijvoorbeeld gedaan met de Building and Woodworkers International (BWI). In een IFA kunnen minimumafspraken worden vastgelegd op het gebied van arbeidsvoorwaarden, arbeidsomstandigheden en arbeidsrechten, voor alle dochterbedrijven van de onderneming en diens toeleveranciers.
3. Indien relevant dient het investeringsbeleid ook de toeleveringsketens van bedrijven te omvatten. De bank moet van alle bedrijven waarin wordt geïnvesteerd eisen dat deze hun toeleveranciers regelmatig controleren op het respect voor lokale, nationale en internationale wetgeving, de vier fundamentele ILO principes en rechten op het werk, en de Tripartiete Verklaring. Bedrijven waarin wordt geïnvesteerd dienen duidelijke eisen te stellen aan hun leveranciers met betrekking tot arbeidsrechten, welke dienen te worden opgenomen in contractuele overeenkomsten. Bruikbare standaarden op dit gebied zijn de [SA8000 Standard](#), [Fair Wear gedragscode](#), de [FTSE4Good Supply Chain Labour Standards Criteria](#) en de [Fair Labour Association Code of Conduct](#).

Het bankbeleid met betrekking tot arbeidsrechten kan op zichzelf staan, apart van het bankbeleid met betrekking tot mensenrechten. Het is dan van belang dat beleidskeuzes consistent met elkaar zijn. Omdat de beleidsonderwerpen sterk zijn gerelateerd, kan de bank ook beslissen het arbeidsrechtenbeleid te integreren met het beleid ten aanzien van mensenrechten en inheemse volken (paragraaf **Error! Reference source not found.**). In dat geval is het belangrijk om alle specifieke arbeidsrechtencriteria die in deze paragraaf zijn beschreven op te nemen in dit gecombineerde beleid.

1.1.4 Scoretabel

Het personeelsbeleid van de bank wordt niet beoordeeld. Alleen het investeringsbeleid van banken wordt beoordeeld, het beleid dat de normen stelt waaraan (potentiële) investeringen moeten voldoen. Arbeidsrelaties binnen de bank zullen dus niet aan de orde komen in de scoretabel.

Op basis van de criteria die in de voorgaande paragraaf zijn beschreven is de volgende scoretabel voor het bankbeleid ten aanzien van arbeidsrechten opgesteld:

1. De bank heeft geen beleid ten aanzien van arbeidsrechten;

2. Het bankbeleid ten aanzien van arbeidsrechten stimuleert alle bedrijven waarin geïnvesteerd wordt om de vier fundamentele principes en rechten op werk van de ILO, en/of de Tripartiete Verklaring te onderschrijven, maar maakt niet duidelijk hoe dit de investeringen van de bank beïnvloedt;
3. Het bankbeleid ten aanzien van arbeidsrechten definieert enkele activiteiten en praktijken die te maken hebben met arbeidsrechten waardoor bedrijven uitgesloten worden van investeringen OF vereist toetsing van het personeelsbeleid van het bedrijf waarin geïnvesteerd wordt aan de vier ILO fundamentele principes en rechten op het werk en/of de Tripartiete Verklaring voor relevante sectoren, landen en transacties;
4. Het bankbeleid ten aanzien van arbeidsrechten definieert enkele activiteiten en praktijken die te maken hebben met arbeidsrechten waardoor bedrijven uitgesloten worden van investeringen EN vereist toetsing van het personeelsbeleid van het bedrijf waarin geïnvesteerd wordt aan de vier ILO fundamentele principes en rechten op het werk en/of de Tripartiete Verklaring voor relevante sectoren, landen en transacties;
5. Het bankbeleid ten aanzien van arbeidsrechten verzekert dat alle bedrijven waarin geïnvesteerd wordt het lokale, nationale en internationale arbeidsrecht respecteren, en zich houden aan de vier ILO fundamentele principes en rechten op het werk en de Tripartiete Verklaring in al hun invloedssferen.

ⁱ Een volledig overzicht is te vinden in de Ilolex database (www.ilo.org/ilolex/english), Bezocht in mei 2010.

ⁱⁱ ILO, "Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention, 1948 (No. 87)", ILO, 9 juli 1948; ILO, "Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)", ILO, 1 juli 1949.

ⁱⁱⁱ ILO, "Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)", ILO, 28 juni 1930; ILO, "Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)", ILO, 25 juni 1957.

^{iv} ILO, "Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)", ILO, 26 juni 1973; ILO, "Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)", ILO, 17 juni 1999

^v ILO, "Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)", ILO, 25 juni 1958; ILO, "Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)", ILO, 29 juni 1951.