



Universiteit  
Leiden

**sjec**  
Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

## Vereniging voor Arbeidsrecht

22 september 2016

# Van soft law naar hard(er) law

Prof.mr. Paul F. van der Heijden





# Corporate Social Responsibility (CSR)/MVO

- Private initiatives
- Triple P (people, planet, profit) bottom line
- Initiatives that contribute to a better society and cleaner environment (EU)
- Way in which enterprises give consideration to their impact on society;
  - CSR is voluntary,
  - enterprise driven, and
  - exceed compliance with the law.



# CSR Characteristics

- Soft Law
- Self Regulation
- Codes of Conduct





# CSR Codes of Conduct

- Human Rights
- Anti-corruption
- Environment
- Core Labour Standards



Universiteit  
Leiden

sjec  
Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

# Core Labour Standards

- Freedom of association
- Collective bargaining
- Child labour
- Forced labour
- Discrimination
- Health and Safety



# CSR Codes of Conduct

- ILO guidelines MNE (Tripartite Declaration)
- UN Guiding Principles on Business and Human Rights
- Global Compact Ten Principles (8000 companies)
- OECD Guidelines for MNE
- Branche codes (textile/garment/construction etc)
- Company Codes



# CSR: Efficient?

- Reporting obligations
- Auditing, preferably by third parties
- Due diligence in supply chain
- Remedy: Mediation
- Remedy: Complaint procedures



# CSR: Wanted and Needed

- Market for social responsibility  
(consumers / shareholding pensionfunds etc.)
- Corporate citizenship is wanted and needed





# CSR limitations

- Limited in scope
- Limited in numbers of workers involved
- Limited in remedies



Universiteit  
Leiden

**sjec**

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice



# GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS

Implementing  
the United Nations  
“Protect, Respect and  
Remedy” Framework



UNITED NATIONS



**12. The responsibility of business enterprises to respect human rights refers to internationally recognized human rights – understood, at a minimum, as those expressed in the International Bill of Human Rights and the principles concerning fundamental rights set out in the International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.**

*Commentary*

Because business enterprises can have an impact on virtually the entire spectrum of internationally recognized human rights, their responsibility to





# The Ten Principles of the UN Global Compact

## Human Rights

- 1 Businesses should support and respect the protection of internationally proclaimed human rights, and
- 2 make sure that they are not complicit in human rights abuses.

## Labour

- 3 Businesses should uphold the freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining,
- 4 the elimination of all forms of forced and compulsory labour,
- 5 the effective abolition of child labour, and
- 6 the elimination of discrimination in respect of employment and occupation.



## The Ten Principles of the UN Global Compact

### Environment

- 7 Businesses should support a precautionary approach to environmental challenges,
- 8 undertake initiatives to promote greater environmental responsibility, and
- 9 encourage the development and diffusion of environmentally friendly technologies.

### Anti-Corruption

- 10 Businesses should work against corruption in all its forms, including extortion and bribery.



Universiteit  
Leiden

**sjec**

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice



# **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**

**2011 EDITION**



## V. Employment and Industrial Relations

Enterprises should, within the framework of applicable law, regulations and prevailing labour relations and employment practices and applicable international labour standards:

1. a) Respect the right of workers employed by the multinational enterprise to establish or join trade unions and representative organisations of their own choosing.
- b) Respect the right of workers employed by the multinational enterprise to have trade unions and representative organisations of their own choosing recognised for the purpose of collective bargaining, and engage in constructive negotiations, either individually or through employers' associations, with such representatives with a view to reaching agreements on terms and conditions of employment.
- c) Contribute to the effective abolition of child labour, and take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.
- d) Contribute to the elimination of all forms of forced or compulsory labour and take adequate steps to ensure that forced or compulsory labour does not exist in their operations.
- e) Be guided throughout their operations by the principle of equality of opportunity and treatment in employment and not discriminate against their workers with respect to employment or occupation on such grounds as race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, or other status, unless selectivity concerning worker characteristics furthers established governmental policies which specifically promote greater equality of employment



Universiteit  
Leiden

sjec

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

# Convenant Duurzame Kleding & Textiel

MODINT

VGT

Vereniging van  
Grootwinkelbedrijven in  
Textiel

cnv



Rijksoverheid



INRETAIL



STOP



Kinderarbeid  
School, de beste werkplaats

Solidaridad





# Convenant Duurzame Kleding & Textiel

De Partijen hebben in onderling overleg en in afstemming met stakeholders negen specifieke thema's geïdentificeerd die op dit moment op het vlak van internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen prioritaire aandacht verdienen van in Nederland actieve bedrijven in de kleding- en textielsector. Deze thema's zijn, in willekeurige volgorde:

1. Discriminatie en gender;
2. Kinderarbeid;
3. Gedwongen arbeid;
4. Vrijheid van vakvereniging;
5. Leefbaar loon;
6. Veiligheid en gezondheid werkplek;
7. Grondstoffen;
8. Watervervuiling en gebruik chemicaliën, water en energie;
9. Dierenwelzijn.



# Convenant Duurzame Kleding & Textiel

## 1.1 Due diligence

Op basis van de UNGP's en OESO-richtlijnen rust op bedrijven een verantwoordelijkheid tot het voorkomen en verminderen van negatieve impact op mens en milieu door de eigen onderneming of zakelijke relaties in de productie- of toeleveringsketen (zie bijlage 7). Partijen zien het uitvoeren van due diligence als een eerste en noodzakelijke stap voor het boeken van resultaten.<sup>11</sup> Due diligence conform de UNGP's en de OESO-richtlijnen is niet eenmalig, het is een voortdurende activiteit.



# Klachten en geschillen - Convenant Duurzame Kleding & Textiel

## Klachten:

- Een belanghebbende of een partij die door hem is gemandateerd hem te vertegenwoordigen, treedt eerst in rechtstreekse dialoog als hij schade ondervindt van een bedrijf dat is aangesloten bij het Convenant. Belanghebbende en bedrijf kunnen daarbij besluiten tot mediation.
- Wanneer de kwestie niet via dialoog en/of mediation wordt opgelost, kan zij door belanghebbende of door een partij die gemandateerd is hem te vertegenwoordigen worden voorgelegd aan de klachten- en geschillencommissie.
- Het moet gaan om een kwestie die voor belanghebbende individueel, of voor de groep waar hij deel van uitmaakt materieel betekenisvol is, en die hij ten aanzien van het betreffende bedrijf op basis van de inhoud van het Convenant, waaronder de OESO-richtlijnen en de UNGP's, kan onderbouwen;
- Wanneer zij een klacht in behandeling neemt, maakt de klachten- en geschillencommissie publiekelijk melding van het onderwerp van de klacht en van de partijen die er bij betrokken zijn.
- Tijdens de behandeling van klachten door de klachten- en geschillencommissie onthouden alle betrokkenen zich van publieke informatieverstrekking over de inhoud van de klacht en het proces van de klachtbehandeling.



# Klachten en geschillen - Convenant Duurzame Kleding & Textiel

- Wanneer het betreffende bedrijf is aangesloten bij een initiatief met een gelijkwaardige regeling voor behandeling van de voorliggende klacht<sup>13</sup>, zal de klacht worden doorgeleid naar en behandeld worden binnen de klachtenregeling van dat initiatief. In dat geval verklaart de klachten- en geschillencommissie zich onbevoegd om van de klacht kennis te nemen. Zij publiceert het onderwerp van de klacht, de partijen die er bij betrokken zijn en het klachtenmechanisme waarnaar is doorgeleid;
- Convenantpartijen beschouwen een uitspraak van de gelijkwaardige klachtenregeling als bindend;
- De klachten- en geschillencommissie zal op basis van een klacht, na hoor en wederhoor, beoordelen of een bij het Convenant aangesloten bedrijf handelt in overeenstemming met het Convenant;
- Indien nodig voor de eventueel gezamenlijke aanpak van de oorzaken voor een klacht met betrekking tot een specifieke productielocatie dient het secretariaat CKT, op verzoek van de klachten- en geschillencommissie, vertrouwelijk informatie aan de klachten- en geschillencommissie te verstrekken over de relatie van bij het Convenant aangesloten bedrijven met de desbetreffende productielocatie. De betreffende aangesloten bedrijven worden geïnformeerd over de aard van de klacht en de door het secretariaat CKT aan de klachten- en geschillencommissie ter beschikking gestelde informatie;
- De uitspraak van de klachten- en geschillencommissie geldt voor alle partijen in de procedure als bindende uitspraak.
- De klachten- en geschillencommissie publiceert haar uitspraak en motivatie zoveel mogelijk op een transparante wijze, met aandacht voor vertrouwelijkheid waar dat noodzakelijk is in verband met concurrentiegevoeligheid en/of de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- Om de naleving van de uitspraak van de klachten- en geschillencommissie te monitoren wordt deze door het secretariaat betrokken bij de beoordeling van het jaarlijkse plan van aanpak en de voortgangsrapportage van het betreffende bedrijf.



# Klachten en geschillen - Convenant Duurzame Kleding & Textiel

- De uitspraak van de klachten- en geschillencommissie geldt voor alle partijen in de procedure als bindende uitspraak.
- De klachten- en geschillencommissie publiceert haar uitspraak en motivatie zoveel mogelijk op een transparante wijze, met aandacht voor vertrouwelijkheid waar dat noodzakelijk is in verband met concurrentiegevoeligheid en/of de bescherming van de persoonlijke levenssfeer.
- Om de naleving van de uitspraak van de klachten- en geschillencommissie te monitoren wordt deze door het secretariaat betrokken bij de beoordeling van het jaarlijkse plan van aanpak en de voortgangsrapportage van het betreffende bedrijf.



# Klachten en geschillen - Convenant Duurzame Kleding & Textiel

Niet opvolging bindende uitspraak klachten- en geschillencommissie:

In geval van een geschil:

- Indien een bedrijf niet of niet binnen de door de klachten- en geschillencommissie gestelde termijn opvolging heeft gegeven aan een bindende uitspraak van de klachten- en geschillencommissie over een geschil tussen het secretariaat CKT en het bedrijf over (de kwaliteit van) diens plan van aanpak, doet het secretariaat CKT hiervan melding aan de stuurgroep, en verstrekt de stuurgroepleden, exclusief de bedrijfsleden, alle relevante informatie over het betreffende bedrijf, waaronder het schriftelijk gemotiveerde besluit van de klachten- en geschillencommissie.
- De stuurgroep en/of één of meer convenantpartijen kunnen het betreffende bedrijf schriftelijk rappelleren. Indien vervolgens tussen het betreffende bedrijf en één of meer convenantpartijen een geschil ontstaat over de niet of niet tijdige naleving van het bindend advies van de klachten- en geschillencommissie, kan dat geschil, binnen een half jaar na het verstrijken van de door de klachten- en geschillencommissie gestelde termijn, door het betreffende bedrijf of één of meer convenantpartijen worden voorgelegd aan het Nederlands Arbitrage Instituut (NAI).



## 5. Corporate labour priorities

---

Nestlé promotes a continuous improvement of the working conditions, giving special attention to the following Corporate labour priorities:



- Respect the right of our employees to establish and join organizations of their own choosing and engage in constructive negotiations.
- Offer competitive wages and benefits that allow our employees to cover their needs according to local standards of living.
- Respect Corporate guidelines regarding "temporary employees" based on which temporary staff shall only be used in circumstances where it is justified by the temporary nature of the job and will not result in unjustifiable differences in employment conditions.
- Respect Corporate guidelines regarding "outsourced activities" which indicate that only those activities which are non-core to the business may be outsourced and that the people performing them will be treated fairly at all times.
- Implement the Corporate guidelines regarding working time for our employees to assure a safe and healthy workplace and a working environment respectful of their family lives.
- Treat every employee with dignity and without any tolerance for discrimination, harassment or abuse.



## Labor and Human Rights

Apple believes all workers in our supply chain deserve a fair and ethical workplace. Workers must be treated with the utmost dignity and respect, and suppliers shall uphold the highest standards of human rights.

## Health and Safety

Worker health, safety, and well-being is important to Apple. Supplier shall provide and maintain a safe work environment and integrate sound health and safety management practices into its business. Workers shall have the right to refuse unsafe work and to report unhealthy working conditions.





Through Microsoft's Global Human Rights Statement and as a signatory to the UN Global Compact, we're committed to respecting all of the human rights described in the Universal Declaration of Human Rights; the International Covenant on Civil and Political Rights; the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights; and the International Labour Organization (ILO) Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work.<sup>2</sup>

2 Those ILO principles are freedom of association and the effective recognition of the right to collective bargaining; elimination of all forms of forced or compulsory labor; effective abolition of child labor; and elimination of discrimination in respect of employment and occupation.





# What to drink tonight?



“The Carlsberg Group shall respect employees’ rights to form, join or not join a labour union or other organisation of their choice, and to bargain collectively in support of their mutual interests.”

“SABMiller is committed to conducting its business with due observation of the principles of [...] the ILO Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy, and ILO Core Conventions on Labour Standards.”





Universiteit  
Leiden

sjec

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

# THE CODE OF BUSINESS CONDUCT

HEINEKEN



## Former employees vs. Heineken

### Case overview

<b>Date filed</b>	14 December 2015
<b>Current status</b>	<a href="#"><u>Filed</u></a>
<b>Issue</b>	<a href="#"><u>Unlawful dismissals by Heineken daughter company in the DRC</u></a>
<b>Summary of the case</b>	<p>In October 2015 a group of former employees of Bralima, a daughter company of Heineken in the Democratic Republic of Congo, filed a complaint with the Dutch NCP for a series of allegedly unfair and unlawful dismissals since 2000. The complainants criticise Bralima of massive and abusive retrenchment of the workers and a miscalculation and non-payment of the final settlement for some of the workers. The complainants further allege that Bralima decided to collaborate with the rebel movement RCD-GOMA, instead of getting proper authorisation from the DRCs ministry of Labour to proceed with massive retrenchment for economic reasons.</p>



# Remedies

- ILO → Staten → werkgevers → vakbonden-----ILO procedures
- OECD → NCP → Mediation
- EHRM – EU-HvJ –Europees Sociaal Comite (ESH)
- Convenant Duurzame Kleding → Klachtencie
- Bangladesh Accord → Complaint procedure
- Civiel recht → Onrechtmatige daad



Universiteit  
Leiden

**sjec**  
Social Justice  
Expertise Center

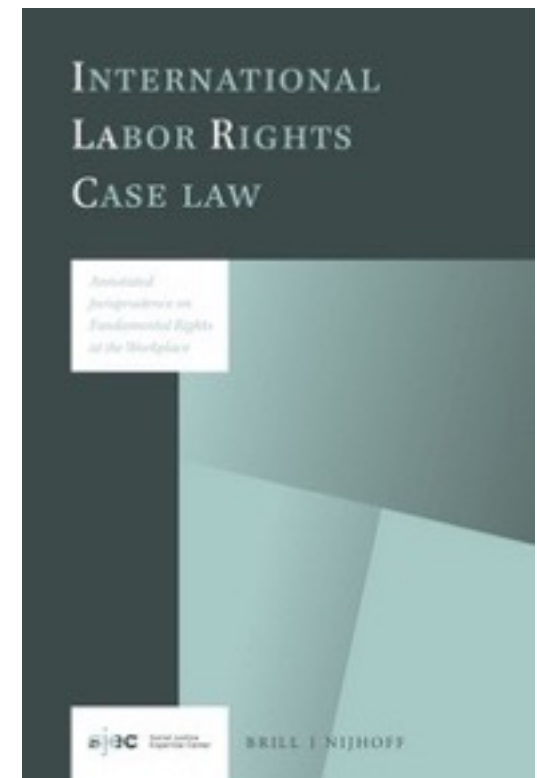


The Hague Institute  
for Global Justice

# International Labor Rights Case Law (ILARC)

Annotated Jurisprudence on  
Fundamental Rights at the Work Place

[www.brill.com/ilarc](http://www.brill.com/ilarc)





Universiteit  
Leiden

sjec

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

- Nissan – case  
ILARC, 2015, blz. 246 e.v.
- DHL – case  
ILARC, 2015, blz. 56 e.v.



Universiteit  
Leiden

sjec

Social Justice  
Expertise Center



The Hague Institute  
for Global Justice

