



# *Decent work* in een internationale context

Een onderzoek naar internationale richtlijnen in relatie tot *decent work*

# Inhoudsopgave

<b>1. SAMENVATTING</b>	<b>4</b>
<b>2. INLEIDING</b>	<b>5</b>
2.1 AANLEIDING	5
2.2 CENTRALE VRAAGSTELLING	6
2.3 ONDERZOEKSVRAGEN	6
2.4 LEESWIJZER	6
<b>3. OPZET VAN HET ONDERZOEK</b>	<b>8</b>
3.1 AARD, TYPE, ONTWERP EN METHODE ONDERZOEK	8
3.2 KEUZE VAN DE ONDERZOEKSTRUMENTEN	8
3.2.1 DESKRESEARCH	8
3.2.2 VERGELIJKEND ONDERZOEK	9
3.3 STRUCTUUR VAN HET ONDERZOEK	9
3.4 VERWERKEN VAN DE DATA VAN HET ONDERZOEK	10
3.5 BIJSTELLING VAN HET ONDERZOEK	10
<b>4. THEORETISCH KADER</b>	<b>11</b>
4.1 WAT IS <i>DECENT WORK</i>	11
4.2 WAT ZIJN DE INDICATOREN VOOR <i>DECENT WORK</i>	12
4.2.1 KANSEN OP WERK	12
4.2.2 ONAANVAARDBAAR WERK	12
4.2.3 VOLDOENDE INKOMSTEN EN PRODUCTIEF WERK	13
4.2.4 VERANTWOORDE WERKTIJDEN	13
4.2.5 STABILITEIT EN ZEKERHEID VAN HET WERK	13
4.2.6 HET COMBINEREN VAN WERK EN GEZIN	13
4.2.7 EERLIJKE BEHANDELING	13
4.2.8 VEILIG WERK	14
4.2.9 SOCIALE ZEKERHEID	14
4.2.10 SOCIALE DIALOOG EN ARBEIDSRELATIES	15
4.2.11 ECONOMISCHE EN SOCIALE CONTEXT VAN <i>DECENT WORK</i>	15
4.3 CONCLUSIES OP BASIS VAN DE THEORIE	15
4.3.1 CONCEPTUEEL FRAMEWORK VOOR DIT ONDERZOEK	16
4.4 GEKOZEN INDICATOREN VOOR DIT ONDERZOEK	16

<b>5. ONDERZOEKSRISULTATEN EN ANALYSE</b>	<b>18</b>
5.1 VERENIGDE NATIES, UNIVERSELE VERKLARING VOOR DE RECHTEN VAN DE MENS, 2014	18
5.2 INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION-VERKLARING BETREFFENDE DE FUNDAMENTELE PRINCIPES OP HET WERK, 2014	18
5.3 GUIDING PRINCIPLES ON BUSINESS AND HUMAN RIGHTS, IMPLEMENTING THE UNITED NATIONS PROTECT, RESPECT AND REMEDY FRAMEWORK, 2011	19
5.4 GLOBAL COMPACT, TEN PRINCIPLES HUMAN RIGHTS, 2014	20
5.5 OESO-RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALS, 2012	20
5.6 SOCIAL ACCOUNTABILITY 8000, INTERNATIONAL STANDARD, 2014	21
5.7 FAIR TRADE ORIGINAL, PRINCIPES EN WERKWIJZE, 2014	21
<b>6. CONCLUSIES</b>	<b>23</b>
<b>7. AANBEVELINGEN</b>	<b>24</b>
<b>8. GERAADPLEEGDE BRONNEN EN LITERATUUR</b>	<b>25</b>

# 1. Samenvatting

Deze onderzoekspaper wil inzicht geven in wat *decent work* is en welke internationale richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsnormen en mensenrechten meer of minder bijdragen aan *decent work*.

Door deskresearch en vergelijkend onderzoek is de centrale vraagstelling onderzocht. In het theoretisch kader worden *decent work* en de indicatoren hiervoor beschreven. Ook wordt in het theoretisch kader een conceptueel framework geïntroduceerd.

Uitgaande van de inleiding en het theoretisch kader kan gesteld worden dat bedrijven een grote invloed hebben op in hoeverre het werk ook daadwerkelijk *decent* is. Bedrijven hebben grote invloed op de gehanteerde normen voor arbeid en een breed scala aan mensenrechtenissues in relatie tot werk. Mensenrechten zijn universele basisnormen gericht op de gelijkheid, veiligheid en waardigheid van mensen in het algemeen. Vooral bedrijven die internationaal zaken doen, kunnen te maken krijgen met andere sociale, culturele en maatschappelijke opvattingen over wat *decent work* is en hoe er wordt omgegaan met gelijkheid, veiligheid en waardigheid van mensen op het werk.

De onderzoeksresultaten worden steeds beschreven aan de hand van drie vragen:

1. Waar dient de richtlijn voor?
2. Wat is de relatie tussen de richtlijn en de indicatoren voor *decent work*?
3. Wat zijn de hiaten tussen de richtlijnen en de indicatoren van *decent work*?

Uit de onderzoeksresultaten blijkt dat er al veel internationale richtlijnen zijn die voorschrijven hoe bedrijven om moeten gaan met mensenrechten op het werk.

Als conclusie uit het onderzoek komt naar voren dat organisaties gebaat zijn bij zo concreet mogelijke handvatten om invulling te geven aan *decent work*. Ook wordt geconcludeerd dat veel internationale richtlijnen zich wel lenen voor het beschrijven van kernwaarden, uitgangspunten en principes, maar minder voor het concreet doorvertalen naar betekenis en het treffen van maatregelen op de werkvloer voor bedrijven die internationaal zaken gaan doen. Uit het onderzoek blijkt dat de OESO-richtlijnen het meest bruikbaar zijn voor het beschrijven van de kernwaarden, uitgangspunten en principes. Voor de doorvertaling van principes en richtlijnen naar concrete maatregelen voor *decent work* wordt geconcludeerd dat hiervoor de Social Accountability 8000 standaard zich het beste leent.

## 2. Inleiding

Dit hoofdstuk opent met de aanleiding en relevantie van dit onderzoek, vervolgens wordt er een link gelegd tussen fatsoenlijke arbeidsnormen, mensenrechten op het werk en universele richtlijnen. Vervolgens worden de centrale vraagstelling beschreven, de onderzoeksvragen en de onderliggende aannames bij dit onderzoek. Dit hoofdstuk sluit af met een leeswijzer.

### 2.1 Aanleiding

Elke dag sterven 5.400 mensen als gevolg van een werkgerelateerd ongeluk of ziekte. Dat zijn bijna 2 miljoen doden per jaar. Bijna 12 miljoen mensen zijn slachtoffer van dwangarbeid. Ongeveer 168 miljoen kinderen wereldwijd worden blootgesteld aan kinderarbeid, vaak onder gedwongen omstandigheden. Per jaar gebeuren er 317 miljoen ongelukken op het werk. De geschatte kosten hiervan komen neer op vier procent van het wereldwijde bruto binnenlands product. Daarnaast leeft grofweg de helft van de wereldbevolking onder de armoedegrens van \$2 per dag.

Bedrijven hebben grote invloed op fatsoenlijke arbeidsnormen en een breed scala aan mensenrechtenissues op het werk. Denk aan eerlijke behandeling, veiligheid, een redelijk (leefbaar) inkomen en sociale zekerheid. Steeds meer consumenten, investeerders, NGO's, overheden en bedrijven vinden redelijke normen voor arbeid en mensenrechten op het werk van belang. Of het nu vanuit externe dwang, reputatiemanagement of intrinsieke motivatie van bedrijven komt, het respecteren van mensenrechten is het juiste om te doen. Daarnaast is het uitvoeren van een due diligence op mensenrechten een vorm van risicomanagement en het maakt een bedrijf aantrekkelijker voor investeerders en toekomstige werknemers (Global Compact, Business & Human Rights Initiative, 2014). Het respecteren van mensenrechten kan ook leiden tot nieuwe kansen en duurzame groei van bedrijven (Global Compact, 2014).

#### **Fatsoenlijke arbeidsnormen, mensenrechten op het werk en universele richtlijnen**

Mensenrechten zijn universele basisnormen gericht op de gelijkheid, veiligheid en waardigheid van mensen in het algemeen. Ieder mens heeft, ongeacht de nationaliteit, afkomst, woonplaats, geslacht, etnische afkomst, huidskleur, godsdienst of taal recht op een leven zonder discriminatie (Verenigde Naties, Universele verklaring voor de Rechten van de Mens). Mensenrechten gelden ook op het werk.

Door de globalisering nemen steeds meer landen en bedrijven deel aan internationale handel, waardoor de invloed van bedrijven op het welbevinden van mensen steeds groter wordt. Veel multinationals vestigen zich in lagelonenlanden, of besteden werk uit naar landen waar de arbeid het goedkoopst is. Vaak zijn dit ontwikkelingslanden waar de normen voor mensenrechten, eerlijke behandeling (ook op het werk) en het doen van zaken anders zijn dan in ontwikkelde landen. Het is de verantwoordelijkheid van bedrijven om respect te hebben voor mensenrechten tijdens het zaken

doen en *decent work* te bieden (Guiding Principles on Business and Human Rights, 2011). The International Labour Organization (ILO) heeft een definitie van *decent work* ontwikkeld. Organisaties zoals Global Compact, de FNV en het CNV hanteren deze definitie van de ILO. De ILO beschrijft *decent work* als volgt: ‘*opportunities for women and men to obtain decent en productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity*’.

Met name wanneer bedrijven besluiten om zich te vestigen in ontwikkelingslanden of daar werk naar uit te besteden, betekent dat, dat ze rekening moeten houden met mogelijke negatieve effecten op de medewerkers, het bieden van *decent work*, het voorkomen van het schenden van mensenrechten en het bieden van een veilige werkomgeving. Om bedrijven te ondersteunen respectvol om te gaan met fatsoenlijke arbeidsnormen en mensenrechten op het werk zijn er internationale richtlijnen opgesteld. Denk hierbij aan de Verenigde Naties Universele verklaring van de Rechten van de Mens, The International Labour Organization’s Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work en de Guiding Principles on Business and Human Rights. Een aantal van deze internationale richtlijnen is onderwerp van dit onderzoek.

## 2.2 Centrale vraagstelling

Centrale vraagstelling: welke (internationale) richtlijnen op het gebied van arbeidsomstandigheden, arbeidsnormen en mensenrechten dragen in meer of mindere mate bij aan *decent work*?

## 2.3 Onderzoeksvragen

Om de centrale vraagstelling te beantwoorden zijn de volgende onderzoeksvragen geformuleerd:

- Wat is *decent work*?
- Wat zijn de indicatoren voor *decent work*?
- In hoeverre komen de indicatoren voor *decent work* terug in de internationale richtlijnen?
- Welke richtlijn draagt in meer of mindere mate bij aan *decent work*?

### Onderliggende aannames

Aan dit onderzoek ligt een aantal aannames ten grondslag, namelijk dat *decent work* leidt tot betere banen, wat leidt tot een beter leven. Ook wordt aangenomen dat *decent work* bijdraagt aan armoedebestrijding, een eerlijkere verdeling van middelen, veiliger werkomstandigheden en verbeterde sociale zekerheid.

## 2.4 Leeswijzer

Deze onderzoekspaper is begonnen met de aanleiding en de centrale vraagstelling. In het volgende hoofdstuk wordt de opzet van het onderzoek beschreven, de keuze voor de onderzoeksinstrumenten en de structuur van het onderzoek. In het theoretisch kader wordt *decent work* beschreven en de indicatoren voor *decent work*. Ook wordt in het theoretisch kader een

conceptueel framework geïntroduceerd. Vervolgens worden de onderzoeksresultaten en analyse beschreven.

Deze onderzoeksresultaten worden steeds beschreven aan de hand van drie vragen:

1. Waar dient de richtlijn voor?
2. Wat is de relatie tussen de richtlijn en de indicatoren voor *decent work*?
3. Wat zijn de hiaten tussen de richtlijnen en de indicatoren van *decent work*?

Tot slot worden de conclusies en de aanbevelingen beschreven.

## 3. Opzet van het onderzoek

Dit hoofdstuk beschrijft de opzet van het onderzoek. Eerst komen de aard, type, ontwerp en methode van het onderzoek aan de orde en de keuze voor de onderzoeksinstrumenten. Vervolgens is de structuur van het onderzoek beschreven. Het hoofdstuk sluit af met het verloop van het onderzoek.

### 3.1 Aard, type, ontwerp en methode onderzoek

De centrale vraagstelling in dit onderzoek wordt beantwoord door middel van het doen van kwalitatief exploratief vergelijkend onderzoek. Exploratief onderzoek is onderzoek dat zich richt op samenhang of verschil vragen (Baarda & De Goede, 2001). Exploratief onderzoek is daarnaast ook gericht op het ontwikkelen van een (scherpere) hypothese. In dit onderzoek gaat het vooral om het verkennen van het veld en om de samenhang tussen de richtlijnen en (de indicatoren van) *decent work* te onderzoeken en te beschrijven. Er kan nog niet gezegd worden of er ook nieuwe theorie uit voort zal komen. Daarvoor is het nog te vroeg. De werkwijze van exploratief onderzoek ligt niet van te voren vast. Exploratief onderzoek kenmerkt zich door vallen en opstaan. Verschillende mogelijke verbanden worden getoetst, veronderstellingen worden aangepast aan de tussentijdse resultaten en ideeën kristalliseren zich verder uit (Baarda & De Goede, 2001). Vergelijkend onderzoek is een manier van onderzoek waarbij twee (of meer) groepen of situaties met elkaar worden vergeleken (Van der Zee, 2004). Hier is voor gekozen omdat de onderzoeker speciale interesse heeft in het onderwerp, er meer over wil weten om er in de toekomst in een werkcontext meer mee te kunnen doen. Hiervoor is eerst diepgaandere kennis nodig over het onderwerp. Ook daarvoor dient dit onderzoek.

### 3.2 Keuze van de onderzoeksinstrumenten

#### 3.2.1 Deskresearch

Het deskresearch voor dit onderzoek is begonnen met het verzamelen van gegevens, data en informatie die al beschikbaar is. Er is gezocht naar zo veel mogelijk relevante en bij elkaar passende informatie, van internationale richtlijnen tot wetenschappelijke artikelen over de relatie tussen CSR en consumentengedrag. In het begin van het deskresearch trad het zogenaamde 'sneeuwbal effect' op: in de ene publicatie staan verwijzingen naar andere instanties of documenten, waarin ook weer verwijzingen staan. Door deze manier van zoeken is eerst (veel) te veel informatie verzameld. Uit alle verzamelde informatie is een weloverwogen selectie gemaakt van welke informatie en documenten wel of niet relevant zijn voor het onderzoek en dus wel of niet gebruikt worden. Daarna is verder gezocht op de specifieke onderwerpen en informatie die relevant zijn voor het onderzoek. Zoals bij deskresearch gebruikelijk is, werd er na verloop van tijd geen nieuwe informatie meer gevonden, de verwijzingen waren niet meer nieuw en er kwamen



geen nieuwe richtlijnen meer naar voren. Hierdoor bestaat de indruk dat een groot deel van het onderzoeksveld in beeld is.

Uiteindelijk is gekozen om de volgende internationale richtlijnen met elkaar te vergelijken:

- Verenigde Naties Universele verklaring van de Rechten van de Mens
- The International Labour Organization's Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work
- Guiding Principles on Business and Human Rights, implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' framework
- Global Compact, Ten Principles in the areas of Human Rights, Labour, the Environment and Anti-Corruption
- Social Accountability International, Social Accountability 8000, international standard
- De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen
- Fair Trade, principes en werkwijze.

### 3.2.2 Vergelijkend onderzoek

Op grond van de centrale vraagstelling is gekozen voor vergelijkend onderzoek. Vergelijkend onderzoek is een manier van onderzoek waarbij twee (of meer) groepen of situaties met elkaar worden vergeleken (Van der Zee, 2004). In dit onderzoek is aan de hand van documentatie over de richtlijnen vergelijkend onderzoek gedaan naar welke internationale richtlijnen in meer of mindere mate bijdragen aan *decent work*. Het onderzoek levert inzicht op in verschillende mogelijke samenhangen en verbanden tussen de internationale richtlijnen en *decent work*.

### 3.3 Structuur van het onderzoek

Eerst is de definitie van *decent work* beschreven en daarna is een conceptueel framework ontwikkeld voor *decent work*. Vervolgens zijn de indicatoren voor *decent work* beschreven. Aan de hand van het conceptueel framework is een keuze gemaakt voor de indicatoren waarop op de internationale richtlijnen onderzocht worden. In eerste instantie is acht keer gekozen voor een indicator uit het fundament, productief werken in vrijheid en op basis van gelijkheid, van *decent work*, zes indicatoren zijn gekozen die de veiligheid en gezondheid op het werk meten, vier keer indicatoren die meten of werk ook iets oplevert en drie keer een indicator over de sociale zekerheid door werk. Deze indicatoren hebben ieder een eigen kleur gekregen. Daarna zijn de internationale richtlijnen kritisch gelezen. Tijdens het lezen is de tekst gecodeerd door de tekst in de richtlijnen te onderstrepen met de kleur van de indicator. Op deze manier zijn er patronen in de richtlijnen aangebracht, waardoor ook achteraf nog herkenbaar is welke indicator waar in de internationale richtlijn terug te vinden is en de relatie tussen de richtlijn en *decent work* goed geanalyseerd kon worden. Tijdens de analyse ging het erom patronen te ontdekken in de onderzoeksgegevens die antwoord kunnen geven op de centrale vraagstelling en de onderzoeksvragen.

### 3.4 Verwerken van de data van het onderzoek

Er is gestart met het optellen van het aantal keer dat een indicator terug kwam in de richtlijnen. Vervolgens is per richtlijn beschreven waarvoor de richtlijn dient. Daarna is er de relatie beschreven tussen de richtlijn en de indicatoren van *decent work*. Tot slot zijn de hiaten tussen de richtlijnen en de indicatoren van *decent work* beschreven. Naar aanleiding van de bevindingen en onderzoeksresultaten zijn er conclusies getrokken en beschreven.

### 3.5 Bijstelling van het onderzoek

Tijdens het onderzoek bleek dat, de voor dit onderzoek, gekozen indicatoren van *decent work* zoals beschreven in paragraaf 4.5, vaak niet letterlijk terug te vinden waren in de internationale richtlijnen. Veelal konden de indicatoren wel herkend worden als de internationale richtlijnen geïnterpreteerd werden en langs de bedoeling van de onderzochte indicatoren werd gelegd. Ook zijn er gaandeweg het onderzoek indicatoren bij gekomen waarop de richtlijnen werden gescoord, zoals de indicator over het recht om georganiseerd. Deze aanpassing is gedaan omdat gaandeweg het onderzoek bleek dat collectief georganiseerd zijn internationaal als belangrijke indicator wordt gezien en omdat deze indicator vaak terug te vinden was in de richtlijnen.

## 4. Theoretisch kader

Dit hoofdstuk beschrijft het theoretisch kader. Eerst wordt beschreven wat *decent work* is en vervolgens worden de indicatoren voor *decent work* beschreven. Er worden eerste conclusies getrokken op basis van de theorie en er wordt een conceptueel framework gepresenteerd. Tot slot wordt beschreven welke indicatoren van *decent work* voor dit onderzoek gekozen zijn.

### 4.1 Wat is *decent work*

Ieder mens wil iets van zijn leven maken. Door te werken zijn mensen vaak in staat om iets (beters) van hun leven te maken. Simpelweg omdat het inkomen genereert, waardoor voorzien kan worden in de eerste levensbehoeften. The International Labour Organization (ILO) heeft een definitie van *decent work* ontwikkeld. Deze definitie wordt door verschillende organisaties gebruikt. Denk aan Global Compact, de FNV en het CNV. De ILO beschrijft *decent work* als volgt: '*opportunities for women and men to obtain decent en productive work in conditions of freedom, equity, security and human dignity*'.

De ILO heeft meer dan 180 verdragen afgesloten. Acht verdragen zijn door de ILO aangemerkt als fundamentele principes en rechten op het werk:

- De vrijheid van vakvereniging en de effectieve erkenning van het recht op vrije onderhandelingen (ILO-verdragen 87 en 98)
- Het uitbannen van alle vormen van dwangarbeid (ILO-verdragen 29 en 105)
- Het effectief afschaffen van kinderarbeid (ILO-verdragen 138 en 182)
- Het uitbannen van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening (ILO-verdragen 100 en 111).

*Decent work* wordt door de ILO verder uitgewerkt in zes dimensies. De eerste dimensie is het werk zelf: zonder werk is *decent work* niet mogelijk. Werk zorgt voor het ontwikkelen van de samenleving en voor economische ontwikkeling. De tweede dimensie is het werken in vrijheid, en daarmee het verbod op alle vormen van gedwongen arbeid. Dit onderstreept het belang dat iedereen zelf kan kiezen wat voor werk hij doet en nergens toe gedwongen wordt. Dat betekent dat slavernij of andere vormen van gedwongen arbeid en onaanvaardbare vormen van kinderarbeid moeten worden afgeschaft. De derde dimensie is het belang van productief werk, hierdoor zijn mensen in staat om voor zichzelf en hun familie in een acceptabele levensstandaard en eerste levensbehoeften te voorzien. Onder eerste levensbehoeften wordt in ieder geval voldoende voedsel, kleding, huisvesting, onderwijs en gezondheidszorg gerekend. De vierde dimensie is een eerlijke, rechtvaardige behandeling op het werk en gelijke kans op het hebben van werk. Deze dimensie bevat ook de afwezigheid van discriminatie op het werk en bij het krijgen van werk en op een evenwichtige balans tussen werk en privé. De vijfde dimensie is de veiligheid op het werk en de noodzaak voor sociale zekerheid in geval van ziekte. Ook bevat het sociale zekerheid zoals ouderdomspensioen en een uitkering bij arbeidsongeschiktheid. Tot slot beschrijft de zesde dimensie dat iedereen met respect behandeld dient te worden op het werk en in de gelegenheid gesteld moet worden om deel te nemen aan besluitvorming en collectieve belangenbehartiging.

Sommige aspecten van *decent work* zijn absoluut van aard, hiervoor gelden wereldwijd dezelfde normen. Denk hierbij aan de fundamentele rechten op het werk. Andere aspecten van *decent work* zijn meer gebonden aan een regio. Niet overal ter wereld gelden dezelfde fatsoensnormen, hierin kunnen dus verschillen optreden. Denk hierbij aan de hoogte van het inkomen, de mate van acceptatie van (acceptabele vormen van) kinderarbeid en de arbeidsomstandigheden. Het lijkt voor de hand te liggen dat *decent work* zich vooral richt op de meest kwetsbare en armste mensen en de manier waarop zij werken. Het woord *decent* geeft al aan dat het om een bepaalde aanvaardbare vorm van werk gaat. Hierdoor wordt een vrij natuurlijk en algemeen onderscheid gemaakt tussen werk in ontwikkelingslanden en in ontwikkelde landen. Waarbij niet wordt gezegd dat er in ontwikkelingslanden geen *decent work* is en in ontwikkelde landen geen misstanden voorkomen.

*Decent work* richt zich op de feitelijke situatie waarmee mensen op het werk worden geconfronteerd. Dat laat zich vertalen in een vrij concrete set indicatoren voor het in kaart brengen en meten van *decent work*.

## 4.2 Wat zijn de indicatoren voor *decent work*

In deze paragraaf worden de indicatoren voor *decent work* beschreven. Steeds wordt gestart met een korte inleiding, waarna er een set van indicatoren beschreven wordt.

### 4.2.1 Kansen op werk

Kansen op *decent work* impliceert dat er werk is wat decent is of zou moeten zijn. Een essentieel onderdeel van *decent work* is dus in welke mate de bevolking aan het werk is. De indicatoren voor kansen op werk zijn:

- Grootte beroepsbevolking/mate van arbeidsparticipatie
- Werkgelegenheidscijfer
- Werkloosheidspercentage
- Werkloosheidspercentage onder jongeren
- Werkgelegenheidscijfer in niet-agrarische sector
- Aandeel vrouwen in de niet-agrarische sector.

De eerste twee indicatoren meten kansen op werk direct en de overige indicatoren meten de kansen op werk indirect.

### 4.2.2 Onaanvaardbaar werk

*Decent work* is werk dat door de samenleving wordt aanvaard. De ILO identificeert twee vormen van onaanvaardbaar werk: gedwongen arbeid en kinderarbeid (in het bijzonder gevaarlijke en andere ergste vormen van kinderarbeid). De indicatoren om onacceptabel werk te meten zijn:

- Aantal kinderen dat door werk niet naar school gaat
- Cijfers van aantal kinderen in dienst of werkend als zelfstandige (kinderarbeidscijfer)
- Percentage kinderen dat gevaarlijk werk doet
- Onvrijwillig werk (moeilijk te meten).

### 4.2.3 Voldoende inkomsten en productief werk

Bijna iedereen die werkt, of werk zoekt, doet dat om inkomen te genereren om daarmee voor zichzelf en zijn gezin te kunnen zorgen. Een dynamisch aspect van *decent work* is of individuen in staat zijn om toekomstig werk en inkomen via opleiding en bijscholing te verbeteren.

Indicatoren om voldoende inkomsten en productief werk te meten zijn:

- Onderbetaling
- Gemiddeld uurloon
- Hoogte minimuminkomen
- Gemiddelde inkomens in bepaalde beroepsgroepen
- Werkgelegenheidspercentage
- Werknemers die de afgelopen twaalf maanden op kosten van de werkgever een training of opleiding hebben gevolgd.

### 4.2.4 Verantwoorde werktijden

Overmatige en atypische werktijden kunnen schadelijk zijn voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en kunnen de balans tussen werk en privé verstoren. Het maken van veel overuren is daarnaast vaak een signaal van een (te) laag uurloon. Te korte werktijden zijn vaak een teken van onvoldoende kansen voor werknemers om te groeien.

De indicatoren voor het meten van verantwoorde werktijden zijn:

- Aantal overuren afgezet tegen het percentage mensen in dienst
- Aantal vrije dagen per jaar
- Aantal overmatige werktijden en -uren
- Percentage van de werkende bevolking dat minder werkt dan ze zou willen en zou kunnen en waarvoor ze beschikbaar is.

### 4.2.5 Stabiliteit en zekerheid van het werk

Werkzekerheid wordt gezien als een belangrijk aspect van *decent work*. Indicatoren om zekerheid te meten zijn:

- Percentage werknemers dat hun baan minder dan een jaar heeft gehouden
- Gemiddelde diensttijd
- Aantal tijdelijke medewerkers.

### 4.2.6 Het combineren van werk en gezin

De verhouding tussen werk en privé wordt traditioneel gezien als een ongelijkheidsvraagstuk, omdat het meer een vraagstuk was dat vrouwen aanging dan mannen. Tegenwoordig ligt dat anders, ook mannen zorgen voor het huishouden en de kinderen. Daarmee is het een breder vraagstuk geworden. Indicatoren om het combineren van werk en gezin te meten zijn:

- Aantal vrouwen met kinderen onder de leerplichtige leeftijd
- Aantal overuren dat gemaakt wordt, of het aantal uren buiten reguliere werktijd.

### 4.2.7 Eerlijke behandeling

Eerlijke behandeling is een intrinsieke menselijke verwachting. Op internationaal niveau is dit uitgedrukt in termen van gelijke kansen op werk en gelijk loon voor werk van gelijke waarde.

De ILO definieert discriminatie als ‘elke vorm van onderscheid, uitsluiting of voorkeur op basis van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale of maatschappelijke afkomst, die effect heeft op gelijke kansen op werk of behandeling op het werk’.

Eerlijke behandeling betekent werken zonder discriminatie, intimidatie of blootstelling aan geweld, een zekere mate van autonomie en een eerlijke behandeling van klachten en conflicten.

Indicatoren om eerlijke behandeling te meten zijn:

- Scheiding op de arbeidsmarkt naar geslacht
- Aandeel vrouwelijke werknemers op leidinggevende en administratieve functies
- Aandeel vrouwen in niet-agrarische beroepen
- Verhouding tussen het verdiende salaris door mannen en vrouwen.

#### 4.2.8 Veilig werk

De ILO schat dat wereldwijd bijna 2 miljoen werknemers jaarlijks overlijden door arbeidsgerelateerde dodelijke verwondingen en ziektes. Gemiddeld overlijden er iedere dag 5.400 mensen door werk (Takala, 2002). Risico komt voor in vele vormen en maten: lange uren, eentonige taken, blootstelling aan schadelijke stoffen, lawaai, psychologische druk en fysieke agressie.

Indicatoren om veilig werk te meten zijn:

- Aantal dodelijke arbeidsongevallen per 100.000 medewerkers
- Aantal niet dodelijke arbeidsongevallen per 100.000 medewerkers
- Ziekteverzuimpercentage
- Het aantal arbeidsinspecteurs per 10.000 medewerkers
- Werknemersverzekeringen, zoals schade- en ongevallenverzekeringen
- Aantal overmatige werktijden en overuren
- Hoeveelheid gevaarlijke stoffen waarmee wordt gewerkt.

#### 4.2.9 Sociale zekerheid

Sociale zekerheid is een bepalend kenmerk voor *decent work*. Het wordt gezien als een middel voor sociale cohesie en behelst onder andere medische zorg, uitkering bij ziekte, werkloosheidsuitkering, ouderdomspensioen, ouderschapsverlof, arbeidsongeschiktheidsverzekering en kinderbijslag. De ILO schat dat maar ongeveer 20% van de beroepsbevolking toegang heeft tot sociale zekerheid. Indicatoren voor sociale zekerheid zijn:

- Publieke uitgave aan sociale zekerheid als percentage van het Bruto Binnenlands Product
- Grootte van de beroepsbevolking
- Overheidsuitgave aan inkomenssteun (uitkeringen)
- Het aantal mensen dat een uitkering ontvangt
- Het aandeel van de bevolking ouder dan 65 jaar dat in aanmerking komt voor een pensioenuitkering
- Mensen boven de pensioengrens zonder pensioenuitkering
- Aandeel van de bijdrage van de beroepsbevolking aan een pensioenfonds
- Gemiddelde maandelijkse pensioenuitkering
- Aantal arbeidsongeschiktheidsverzekeringen.

#### 4.2.10 Sociale dialoog en arbeidsrelaties

Een belangrijk aspect van *decent work* is de mate waarin werknemers zich kunnen uitspreken over werkgerelateerde zaken en kunnen deelnemen aan en invloed hebben op het bepalen van hun eigen arbeidsomstandigheden.

Ook de mogelijkheid voor werknemers om zich collectief te verenigen in onderhandeling met de werkgever is een belangrijk element in het democratiseren van werk(-omstandigheden en -verhoudingen). Indicatoren om dit te meten zijn:

- Vakbondsdichtheid (aantal mensen dat lid is van de vakbond ten opzichte van het totaal aantal werknemers)
- Mogelijkheid voor medewerkers om zich collectief te organiseren en collectieve onderhandelingen te voeren met de werkgever
- Aantal organisaties met een collectieve arbeidsovereenkomst (CAO)
- Aantal stakingen per 1000 medewerkers.

#### 4.2.11 Economische en sociale context van *decent work*

Het is belangrijk om rekening te houden met de economische en sociale context waarbinnen *decent work* kan bestaan. Indicatoren om dit meten zijn:

- Productie en output per medewerker
- Groei van de productie per medewerker
- Inflatiecijfer
- Basisonderwijs van de volwassen bevolking
- Samenstelling van de werkgelegenheid per economische sector (landbouw, industrie, diensten)
- Inkomensongelijkheid
- Armoedegrens (percentage van de bevolking dat leeft onder de norm van \$1,25 per dag)
- Percentage van niet-landbouw of stedelijke werkgelegenheid (werkgelegenheid in de informele sector).

### 4.3 Conclusies op basis van de theorie

Ieder mens wil iets van zijn leven maken. Door te werken zijn mensen vaak in staat om iets (beters) van hun leven te maken. Werk genereert inkomen, waardoor voorzien kan worden in de eerste levensbehoeften. Werk biedt daarnaast kans op (persoonlijke) ontwikkeling en maakt een belangrijk deel uit van ieders dagelijks leven. Het is belangrijk voor iemands waardigheid, het welzijn en de ontwikkeling als mens. Werk zorgt ook voor het ontwikkelen van de samenleving en voor economische ontwikkeling.

*Decent work* is vanzelfsprekend niet mogelijk zonder dat er werk is. Werk wordt breed opgevat als alle vormen van (economische) activiteiten, inclusief werkzaamheden die onbetaald, zelfstandig en in loondienst worden verricht.

Maar werkt doet zich voor in verschillende maten en vormen. Werk in bijvoorbeeld West-Europa is moeilijk te vergelijken met werk in Afrika of India. Gewoonweg omdat de levens- en werkomstandigheden anders zijn. Maar ondanks dat de verschillen op de wereld groot zijn en de kansen niet overal gelijk, zijn er universele basiselementen die overal ter wereld gelden.

### 4.3.1 Conceptueel framework voor dit onderzoek

Voor dit onderzoek vormen het productief werken in vrijheid (geen slavernij en dwangarbeid) en gelijke kansen voor vrouwen en mannen de basiselementen, het fundament, van *decent work*. Bovenop het fundament komt de omstandigheden waaronder het werk gedaan wordt, dus veilige en gezonde werkomstandigheden en -omgeving. Daar weer boven komt dat het werk iets moet opleveren, zoals een redelijk inkomen, en betere levensstandaard en vooruitzicht op (persoonlijke) ontwikkeling. Tot slot moet werk ook zekerheid bieden, nu en in de toekomst. Dus het moet sociale zekerheid bieden voor de werknemer en zijn gezin, er moet vrijheid zijn om je collectief te organiseren, je mening te kunnen geven en invloed te hebben op beslissingen.

Voor dit onderzoek wordt *decent work* gebruikt zoals in dit framework is beschreven, omdat het een bepaalde volgorde aangeeft. Deze volgorde bepaalt in belangrijke mate de keuze voor de indicatoren waarlangs de internationale richtlijnen worden gelegd.

### 4.4 Gekozen indicatoren voor dit onderzoek

De indicatoren om langs de internationale richtlijnen te leggen, zijn gekozen aan de hand van het conceptuele framework over *decent work*. Acht keer is gekozen voor een indicator in het fundament van *decent work*, zes indicatoren zijn gekozen die de veiligheid en gezondheid op het werk meten, vijf keer indicatoren die meten of werk ook iets oplevert en vier keer een indicator over de (sociale) zekerheid door werk.

#### Overzicht van de indicatoren

##### Fundament

- Aantal kinderen dat door werk niet op school naar school gaat
- Cijfers van aantal kinderen in dienst of werkend als zelfstandige (kinderarbeidscijfer)
- Percentage kinderen dat gevaarlijk werk doet
- Onvrijwillig werk
- Scheiding op de arbeidsmarkt naar geslacht
- Verhouding tussen het verdiende salaris door mannen en vrouwen
- Inkomensongelijkheid
- Armoedegrens (percentage van de bevolking dat leeft onder de norm van \$1,25 per dag).

##### Veiligheid en gezondheid op het werk

- Aantal overmatig werktijden en -uren
- Aantal overuren afgezet tegen het percentage mensen in dienst
- Aantal vrije dagen per jaar
- Aantal dodelijke arbeidsongevallen per 100.000 medewerkers
- Aantal niet dodelijke arbeidsongevallen per 100.000 medewerkers
- Hoeveelheid gevaarlijke stoffen waarmee wordt gewerkt.



Werk levert iets op

- Onderbetaling
- Gemiddeld uurloon
- Hoogte minimuminkomen
- Gemiddelde inkomen in bepaalde beroepsgroepen
- Werknemers die de afgelopen twaalf maanden op kosten van de werkgever een training of opleiding hebben gevolgd.

Werk biedt (sociale) zekerheid

- Gemiddelde diensttijd
- Overheidsuitgave aan inkomenssteun (uitkeringen)
- Aandeel van de bijdrage van de beroepsbevolking aan een pensioenfonds

Later toegevoegd:

- Mogelijkheid voor medewerkers om zich collectief te organiseren en collectieve onderhandelingen te voeren met de werkgever.

## 5. Onderzoeksresultaten en analyse

In dit hoofdstuk worden de onderzoeksresultaten en bevindingen beschreven. Steeds wordt gestart met een korte beschrijving waarvoor de richtlijn dient. Vervolgens wordt de relatie met de indicatoren van *decent work* beschreven. Steeds wordt afgesloten met de hiaten tussen de richtlijn en de indicatoren van *decent work*.

### 5.1 Verenigde Naties, Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens, 2014

#### Waar dient deze richtlijn voor?

De universele verklaring voor de rechten van de mens is een verklaring waaraan staten die lid zijn van de Verenigde Naties zich hebben verbonden. Het betreft een verklaring over basisprincipes en afspraken over mensenrechten in landen.

#### De relatie met de indicatoren van *decent work*

De universele verklaring voor de rechten van de mens kan gezien worden als basisnorm en uitgangspunt voor *decent work*. Er is dan ook zeker een relatie tussen de verklaring en *decent work*. Alle aspecten van *decent work* komen in de verklaring terug. De verklaring legt een basis in het fundament van *decent work* en beschrijft de rechten van mensen op bijvoorbeeld gelijkheid, vrijheid, niet gediscrimineerd te worden en het recht op arbeid. Ook beschrijft de verklaring het recht op gelijk loon voor gelijke arbeid en het recht op onderwijs en ontwikkeling.

#### Hiaten met de indicatoren van *decent work*

In de verklaring voor de rechten van de mens is in mindere mate iets opgenomen over de omstandigheden waaronder het werk gedaan moet worden. Slechts een keer wordt er iets gezegd over dat iedereen recht heeft op vrije tijd, rust en vakantie. Er wordt echter niets gezegd over een ondergrens.

Om *decent work* echt in de praktijk te brengen mist in deze verklaring een concrete vertaalslag naar de betekenis voor organisaties. Wel kan het als uitgangspunt dienen om de vertaalslag te maken.

### 5.2 International Labour Organization-verklaring betreffende de fundamentele principes op het werk, 2014

#### Waar dient deze richtlijn voor?

De verklaring betreffende de fundamentele principes op het werk dient als normatief kader. In de verklaring is vastgelegd dat een aantal beginselen en rechten in verband met arbeid geldt als fundamentele arbeidsnorm en daarmee universele gelding hebben. Alle lidstaten die zijn

aangesloten bij de ILO zijn aan deze fundamentele principes gebonden. De boodschap is primair gericht op overheden.

#### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Tussen de verklaring van de fundamentele principes op het werk en de indicatoren van *decent work* is een relatie te vinden. De relatie ligt vooral in het fundament van *decent work*: gelijke behandeling, werken in vrijheid (zonder dwang en verplicht karakter) en het afschaffen van discriminatie. Ook is er een relatie gevonden in de vrijheid om collectieve onderhandelingen te voeren en het verder ontwikkelen van medewerkers waardoor het potentieel van mensen benut wordt en er groei gerealiseerd kan worden.

#### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

Om *decent work* echt in de praktijk te brengen mist in deze verklaring een concrete vertaalslag naar de toepasbaarheid voor organisaties en het werk. Ondanks dat de richtlijn gaat over fundamentele principes op het werk, is de verklaring primair gericht op overheden. Hierdoor blijft het op een redelijk hoog abstractieniveau en wordt het niet vertaald naar (meetbare) indicatoren of mogelijkheden voor organisaties om *decent work* in de praktijk te brengen.

### **5.3 Guiding Principles on Business and Human Rights, implementing the United Nations Protect, Respect and Remedy Framework, 2011**

#### **Waar dient deze richtlijn voor?**

De Guiding Principles on Business and Human Rights is een framework dat gebaseerd is op drie peilers:

- De verplichting van een staat om bescherming te bieden tegen het schenden van mensenrechten, ook door het bedrijfsleven
- De verantwoordelijkheid van bedrijven om mensenrechten te respecteren en
- Betere toegang tot de remedie als zich werkgerelateerde misstanden hebben voorgedaan.

De Verenigde Naties hebben het framework onderschreven waardoor alle staten die aangesloten zijn bij de Verenigde Naties zich hebben geconformeerd aan dit framework.

#### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Er is een relatie te vinden tussen de indicatoren van *decent work* en de *Guiding Principles on Business and Human Rights*. Vooral in het tweede gedeelte van het framework waarin de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven bij het respecteren van mensenrechten is beschreven. In de Guiding Principles zijn vooral indicatoren terug te vinden in het fundament van *decent work*. Slechts een keer is er een (vage) relatie gevonden met dat werk ook zekerheid moet bieden.

### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

Het framework start met het beschrijven van de taak van staten om mensenrechten te beschermen. Deze beschrijving is op een hoog abstractieniveau en weinig concreet. In het tweede gedeelte, bij de beschrijving van de verantwoordelijkheid voor het bedrijfsleven bij het respecteren van mensenrechten worden niet alle aspecten van *decent work* teruggevonden als voorschrift en zeker niet meetbaar gemaakt. Ook hier geldt dat de beschrijving op een redelijk hoog abstractieniveau is en dat het weinig concreet is.

## **5.4 Global Compact, Ten Principles Human Rights, 2014**

### **Waar dient deze richtlijn voor?**

De Verenigde Naties Global Compact heeft tien principes op het gebied van mensenrechten, arbeidsomstandigheden, milieu en anti-corruptie beschreven. Er is universele consensus over deze principes. De principes zijn afgeleid van de universele verklaring van de rechten van de mens, ILO-verklaring betreffende de fundamentele principes op het werk, de verklaring van Rio over milieu en ontwikkeling en het verdrag van de Verenigde Naties tegen corruptie. De VN Global Compact vraagt bedrijven om de principes binnen hun invloedssfeer te omarmen, te ondersteunen en vast te stellen.

### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Tussen de tien principes en de indicatoren van *decent work* bestaat een sterke relatie. De indicatoren van *decent work* komen in redelijke mate herkenbaar terug in de tien principes. De tien principes kunnen dus goed als leidraad gebruikt worden bij het opstellen van uitgangspunten voor *decent work*.

### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

Ook voor de tien principes geldt dat ze nog concreet en praktisch vertaald zouden moeten worden om ze echt toepasbaar te maken voor organisaties. Aan de hand van principes kunnen uitgangspunten geformuleerd worden, en aan de hand van uitgangspunten kan *decent work* concreter en meetbaarder gemaakt worden.

## **5.5 OESO-richtlijnen voor multinationals, 2012**

### **Waar dient deze richtlijn voor?**

De OESO-richtlijnen maken duidelijk wat de Nederlandse overheid van bedrijven verwacht op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen bij het internationaal zaken doen. De richtlijn biedt handvatten voor bedrijven om met kwesties als mensenrechten, kinderarbeid, milieu en corruptie om te gaan. De richtlijn vormt het uitgangspunt voor het Nederlandse beleid over internationaal maatschappelijk verantwoord ondernemen. De richtlijn is gebaseerd op de Guiding Principles on Business and Human Rights.

### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Er is een evenwichtige relatie te vinden tussen de indicatoren van *decent work* en de OESO-richtlijn. In de richtlijnen is ongeveer een gelijke score terug te vinden op de gekozen indicatoren van *decent work*. De richtlijn schrijft helder voor wat er van organisaties verwacht wordt.

### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

In de OESO-richtlijn wordt helder voorgeschreven wat er van organisaties verwacht wordt, het wordt echter niet concreter gemaakt dan een voorschrift. De doorvertaling naar hoe het voorschrift er in de praktijk uit zou kunnen, of moeten, zien ontbreekt. De richtlijn kan daarom gebruikt worden als leidraad en als uitgangspunt voor internationaal beleid, maar kan niet gebruikt worden om exact te bepalen wat nu *decent work* is en hoe dat gemeten kan worden.

## **5.6 Social Accountability 8000, international standard, 2014**

### **Waar dient deze richtlijn voor?**

De Social Accountability 8000 standaard biedt een controleerbare, vrijwillige norm op basis van de Verenigde Naties verklaring voor de rechten van de mens, de ILO Guiding Principles en andere internationale mensenrechten en arbeidsnormen. Het is de bedoeling dat organisaties voldoen aan deze standaard door zelf een passend en effectief managementsysteem te ontwikkelen op basis van deze standaard. De Social Accountability 8000 is universeel toepasbaar op elk type organisatie, ongeacht grootte, locatie of sector.

### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Er is een zeer sterke relatie tussen de indicatoren van *decent work* en de Social Accountability 8000 standaard. Ook is er een evenwichtige verdeling in de mate waarin de indicatoren van *decent work* terugkomen in deze standaard. De standaard biedt concrete handvatten waarlangs *decent work* gelegd kan worden en een heldere beschrijving van wat organisaties wel en niet zouden moeten doen om *decent work* te bieden.

### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

In de Social Accountability 8000 standaard zijn weinig hiaten te vinden met de indicatoren van *decent work*. Deze standaard leent zich echter minder goed voor het bepalen van uitgangspunten of kernwaarden op een hoger abstractieniveau.

## **5.7 Fair Trade Original, principes en werkwijze, 2014**

### **Waar dient deze richtlijn voor?**

De Fair Trade principes en werkwijze zijn gericht op structurele ontwikkeling bij handelspartners, boeren, ambachtlieden en werknemers in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Via het concept van ontwikkelingshandel onder Fair Trade principes biedt Fair Trade Original haar handelspartners toegang tot de exportmarkt en stelt hen in staat kansen te benutten. Dit schept werkgelegenheid, verbetert inkomens en de positie van werknemers en producenten en geeft hen meer vat op hun

levensomstandigheden. Door de kansen op de exportmarkt te vergroten en sociale verbeteringen tot stand te brengen, draagt de handel bij aan armoedebestrijding.

#### **De relatie met de indicatoren van *decent work***

Er is een redelijk duidelijke relatie tussen de indicatoren van *decent work* en de Fair Trade Original principes en werkwijze. Een aantal van de indicatoren komt herkenbaar terug in de Fair Trade principes.

#### **Hiaten met de indicatoren van *decent work***

De Fair Trade Original principes en werkwijze zijn beschreven op het niveau van principes en niet op het niveau van normen. Dat maakt dat de principes minder makkelijk te vertalen zijn naar concrete betekenis voor organisaties. De principes beschrijven uitgangspunten en lenen zich goed voor de concrete doorvertaling naar normen, maar hiervoor zou nog wel een concretiseringslag gemaakt moeten worden door organisaties die met deze principes aan de slag gaan.

## 6. Conclusies

Dit hoofdstuk beschrijft de conclusies uit het literatuuronderzoek en het vergelijkend onderzoek.

Bedrijven hebben grote invloed op fatsoenlijke arbeidsnormen, het bieden van *decent work* en een breed scala aan mensenrechtenissues op het werk. Steeds meer consumenten, investeerders, NGO's, overheden en bedrijven vinden fatsoenlijke arbeidsnormen en mensenrechten op het werk van belang. Het respecteren van mensenrechten is het juiste om te doen en kan zorgen voor een win-win-winsituatie, voor het bedrijf, de medewerkers en de consument. Vooral bedrijven die internationaal zaken doen, krijgen te maken met andere verwachtingen en normen op het gebied van arbeid en mensenrechten. Deze bedrijven hebben een bepaalde core business, en die is vaak niet het ontwikkelen van principes, richtlijnen en normen op het gebied van internationaal zaken doen. Bedrijven lijken dan ook het meest gebaat bij hulpmiddelen en handvatten die *decent work* zo concreet mogelijk beschrijven.

Uit de literatuur blijkt dat *decent work* zich richt op de feitelijke situatie waarmee mensen op het werk worden geconfronteerd. Geconcludeerd kan worden dat hoe concreter de normen en uitgangspunten voor *decent work* beschreven zijn in internationale richtlijnen, hoe dichter ze bij de feitelijke situatie komen. Daarom zou het voor de hand liggen voor organisaties die internationaal zaken gaan doen en *decent work* willen bieden, dat zij beginnen met het beschrijven van kernwaarden, uitgangspunten en principes. Uit het onderzoek blijkt dat hiervoor de OESO-richtlijnen het meest bruikbaar lijken. De OESO-richtlijnen zijn gebaseerd zijn op Guiding Principles on Business and Human Rights. De OESO-richtlijnen hebben de nogal abstracte Guiding Principles vertaald naar betekenis voor bedrijven die internationaal zaken willen gaan doen.

Voor de doorvertaling van principes en richtlijnen naar *decent work* wordt geconcludeerd dat hiervoor de Social Accountability 8000 standaard zich het beste leent. In deze standaard wordt een concrete doorvertaling gemaakt naar een controleerbare en vrijwillige norm op basis van de Verenigde Naties verklaring voor de rechten van de mens, de International Labour Organization-verklaring betreffende de fundamentele principes op het werk en andere internationale mensenrechten en arbeidsnormen. Deze standaard geeft concreet betekenis aan de normen voor *decent work* bij internationaal zaken doen en is toepasbaar in ieder type organisatie, ongeacht de grootte, locatie of sector.

## 7. Aanbevelingen

Dit hoofdstuk beschrijft de aanbevelingen voor verdere uitwerking van internationale richtlijnen in relatie tot *decent work*. Ook worden aanbevelingen gedaan voor verder onderzoek.

Uit het onderzoek en de conclusies blijkt dat er veel internationale richtlijnen zijn die op een hoog abstractieniveau beschrijven wat er van staten en overheden en organisaties verwacht wordt als zij internationaal zaken doen. Het is aan te bevelen dat er een aanvullende internationale richtlijn ontwikkeld wordt die invulling geeft aan zowel het beschrijven van kernwaarden, principes en uitgangspunten op een hoger abstractieniveau als aan het concreet maken van de betekenis en invulling van *decent work* voor organisaties. Er lijkt behoefte aan een richtlijn die de brug slaat tussen een hoog abstractieniveau en het concretiseren en operationaliseren van *decent work*. Er ligt al veel en er zijn veel verschillende internationale richtlijnen waar organisaties hun beleid op kunnen baseren, maar het is nogal een zoektocht naar waar te beginnen, wat nodig is en hoe dat vertaald kan worden naar betekenis voor organisaties.

Om zo'n richtlijn te ontwikkelen zou verder onderzoek gedaan kunnen worden naar waar de behoefte ligt bij organisaties die internationaal zaken (willen gaan) doen.



## 8. Geraadpleegde bronnen en literatuur

Anker R. & Chernyshev I. & Egger P. & Mehran F. & Ritter J. (2002). *Measuring decent work with statistical indicators*, working paper no. 2, Policy Integration Department Statistical Development and Analysis Group International Labour Office Geneva.

Baarda D.B. & De Goede M.P.M.. *Basisboek Methoden en Technieken, handleiding voor het opzetten en uitvoeren van onderzoek*. Derde herziene druk 2001. Stenfert Kroese Groningen. Wolters-Noordhof bv Groningen/Houten.

Bescond, D. & Chataignier A. & Mehran F., *Seven indicators to measure decent work: An international comparison*, International Labour Review, 2003.

Fair Trade Original, Principes en werkwijze. Culemborg, versie van website [www.fairtrade.nl](http://www.fairtrade.nl), juni 2014.

Global Compact Ten Principles Human Rights, van de website [www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org), juni 2014.

How to Do Business with Respect of Human Rights: A Guidance Tool for Companies, Business & Human Rights Initiative, Global Compact Network Netherlands. Den Haag, 2010.

International Labour Organization, *Child domestic work: Global estimates 2012*. International Programme on the Elimination of Child Labour (IPEC), Geneva, oktober 2013.

International Labour Organization, *Decent work Indicators, concepts and definitions*. ILO manual, first version. Geneve, mei 2012.

International Labour Organization, Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, website [www.ilo.org](http://www.ilo.org), juni 2014.

International Labour Organization, *Facts on Disability and Decent work*. International Labour Organization, Geneva, november 2009.

Ministerie van Buitenlandse Zaken, De OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, aanbevelingen voor verantwoord ondernemen in een mondiale context. Nederlandse vertaling, versie 2012. Den Haag, 2012.

**Social Accountability International**, Social Accountability 8000 International Standard. New York, juni 2014.

**Takala J.**, *Decent work - Safe work, introductory report tot the XVIth world congress on safety and health at work*, Wenen, mei 2002.

**United Nations Human Rights**, *Guiding Principles On Business And Human Rights, Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework*. New York and Geneva, 2011.

**Verenigde Naties**, Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, versie van de website [www.ohchr.org](http://www.ohchr.org), juni 2014.

**Van der Zee, F.**, *Kennisverwerving in de Empirische Wetenschappen, de methodologie van wetenschappelijk onderzoek*. Groningen, BMOOO, 2004.

#### **Websites**

Geraadpleegd in de periode februari tot september 2014.

[www.somo.nl](http://www.somo.nl)

[www.ilo.nl](http://www.ilo.nl)

[www.unglobalcompact.org](http://www.unglobalcompact.org)

[www.sa-intl.org](http://www.sa-intl.org)

[www.ohchr.org](http://www.ohchr.org)

<http://business-humanrights.org>

<http://maxhavelaar.nl>

[www.fairtrade.nl](http://www.fairtrade.nl)

[www.oesorichtlijnen.nl](http://www.oesorichtlijnen.nl)

[www.oecd.org](http://www.oecd.org)

[www.ser.nl](http://www.ser.nl)

[www.mvoplatform.nl](http://www.mvoplatform.nl)

