

2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef
Fundamentele arbeidsvoorwaarden in arme productielanden

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Stefanie Mathijs
Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

De transnationale Universiteit Limburg is een uniek samenwerkingsverband van twee universiteiten in twee landen: de Universiteit Hasselt en Maastricht University.



Universiteit Hasselt | Campus Hasselt | Martelarenlaan 42 | BE-3500 Hasselt
Universiteit Hasselt | Campus Diepenbeek | Agoralaan Gebouw D | BE-3590 Diepenbeek



2015•2016
FACULTEIT RECHTEN
master in de rechten

Masterproef

Fundamentele arbeidsvoorwaarden in arme productielanden

Promotor :
Prof. dr. Petra FOUBERT

Stefanie Mathijs
Scriptie ingediend tot het behalen van de graad van master in de rechten

Samenvatting

Multinationale ondernemingen hebben vandaag een grote invloed op mensen- en arbeidsrechten wereldwijd. In deze masterscriptie wordt de afdwinging van fundamentele arbeidsnormen onderzocht. Er wordt eerst gekeken naar de huidige afdwingingsmechanismen waaruit geconcludeerd kan worden dat zij geen voldoende waarborgen bieden om de naleving van fundamentele arbeidsnormen te garanderen. Zo heeft het mensenrechtenregime slechts een beperkte impact op multinationale ondernemingen en biedt de Internationale Arbeidsorganisatie enkel een systeem zonder tanden.

De vraag naar een sterkere afdwinging kan beantwoord worden met de implementatie van een sociale clausule in de schoot van de Wereldhandelsorganisatie. Dit houdt in dat handelssancties gebruikt kunnen worden op grond van een schending van fundamentele arbeidsnormen. Enige consensus hieromtrent is op internationaal vlak echter nog niet bereikt.

Als gevolg van het uitblijven van een sociale clausule op internationaal vlak hebben individuele staten unilaterale handelsmechanismen ingevoerd in hun handelsakkoorden. Of dit mogelijk is in het licht van de regels van de WTO wordt onderzocht aan de hand van rechtspraak van het WTO geschillenbeslechtsingsmechanisme met betrekking tot artikel XX GATT. Dit artikel kan potentieel als basis dienen voor het mogelijk maken van unilaterale handelsmaatregelen.

Naast de discussie over de mogelijkheid omtrent consensus m.b.t. een sociale clausule of de legitimiteit van unilaterale handelsmaatregelen, kan de vraag gesteld worden of een sterkere afdwinging van fundamentele arbeidsnormen wel wenselijk is. Dit wordt bekeken aan de hand van het debat tussen voor- en tegenstanders van de invoering van een sociale clausule in de werelhandel.

In het laatste onderdeel wordt gekeken naar de trend van het maatschappelijk verantwoord ondernemen. Dit wordt besproken als alternatieve oplossing voor het verkrijgen van meer respect voor fundamentele arbeidsnormen.

Tot slot wordt er een besluit geformuleerd over de sociale clausule binnen het kader van de WTO, over de mogelijkheid van unilaterale handelsmaatregelen bij het uitblijven van een internationale clausule en over het regime van maatschappelijk verantwoord ondernemen als mogelijk alternatief.

Dankwoord

Met het indienen van deze masterscriptie komt mijn opleiding Rechten aan de Universiteit Hasselt tot een einde. Verschillende personen hebben een tijdens deze opleiding en het volbrengen van dit eindwerk een grote steun voor mij betekend. Ik zou dan ook graag van de gelegenheid gebruik maken om hen hiervoor te bedanken.

Eerst en vooral gaat mijn dank uit naar Prof. Dr. Petra Foubert om mij de mogelijkheid te bieden om dit onderwerp onder haar begeleiding te bespreken. Ondanks haar drukke agenda kon ik steeds rekenen op nodige opbouwende kritiek en ondersteuning om deze scriptie tot een goed einde te brengen.

Daarnaast zou ik mijn ouders en grootouders willen bedanken voor hun steun en de mogelijkheid die zij mij hebben gegeven om deze opleiding aan te vatten. Een speciaal dankwoord gaat uit naar mijn grootvader voor het vertrouwen en de motivatie die hij mij jaar na jaar heeft gegeven.

Tot slot zou ik mijn zus Désiree en vriend Arnaud willen bedanken voor het doorstaan van mijn stressvolle momenten en het zorgen voor de nodige afleiding tijdens het schrijven van deze masterscriptie. Ook mijn vriendinnen wil ik bedanken, in het bijzonder Ines, om wat helderheid te brengen in de voor mij wat verwarrende wereld van juridische verwijzingen en afkortingen.

Stefanie Mathijs

Inhoudsopgave

Samenvatting.....	i
Dankwoord	ii
Lijst met gebruikte afkortingen	vi
Inleiding	2
Hoofdstuk I: Fundamentele arbeidsnormen	6
Afdeling I Fundamentele arbeidsnormen of <i>core labour standards</i>	6
I.1 Begrip	6
I.2 Specifieke rechten	8
A Vrijheid van vereniging.....	8
Internationaal	8
Europees.....	10
Nationaal	10
B Verbod van slavernij en dwangarbeid.....	11
internationaal.....	11
Europees.....	13
Nationaal	13
C Verbod op discriminatie	14
Internationaal	14
Europees.....	15
Nationaal	15
D Verbod op kinderarbeid.....	15
Internationaal	15
Europees.....	17
Nationaal	17
I.3 Een nationaal of internationaal gegeven?	18
Afdeling II Oorzaken van schendingen	19
II.1 Globalisering	19
A Begrip.....	19
B Gevolgen	20
II.2 Gebrek aan vakbondsvrijheid	21
Afdeling III Voorbeelden van schendingen	22
III.1 Gedwongen arbeid in Myanmar	22
III.2 “Onzichtbare” gedwongen arbeid in de Nieuw-Zeelandse visvangstindustrie	23
III.3 Discriminatie van vrouwen in de Cambodjaanse kleding- en textielsector.....	24
III.4 Kinderarbeid in de Amerikaanse tabaksindustrie.....	26
III.5 De noodzakelijkheid van de vrijheid van vereniging	27
Hoofdstuk II: De beperkte impact van het mensenrechtenregime als afdwingsmechanisme van fundamentele arbeidsnormen	30
Afdeling I Verplichtingen van de staat voor de naleving van mensenrechten door ondernemingen	30
I.1 De verplichting om te respecteren.....	31
I.2 De verplichting om te verwezenlijken.....	31
I.3 De verplichting om te beschermen	31
Afdeling II Mensenrechtenverplichtingen voor ondernemingen	31
Afdeling III De afdwingbaarheid t.a.v. multinationals	33
III.1 Definitie van een multinationale onderneming.....	33
III.2 Juridische gebreken voor afdwinging t.a.v. multinationale ondernemingen	34
Hoofdstuk III: De inefficiënte afdwinging van fundamentele arbeidsnormen door de Internationale Arbeidsorganisatie.....	38
Afdeling I Oprichting ILO	38

Afdeling II Afdwingbaarheid van uitgevaardigde arbeidsnormen	40
Afdeling III Toezichtmechanismen.....	42
III.1 Rapportageverplichting voor geratificeerde conventies	42
III.2 Toezicht op niet-geratificeerde conventies	42
III.3 Bezwaarschriften.....	43
III.4 Klachten.....	43
III.5 Klachtenprocedure voor het Comité inzake de vrijheid van vereniging.....	44
Hoofdstuk IV: De sociale clausule binnen de WTO als antwoord op het gebrek aan afdwingsmechanismen	46
Afdeling I De sociale clausule	46
I.1 Begrip.....	46
I.2 Normen die opgenomen moeten worden in de sociale clausule.....	46
Afdeling II Unilaterale regelgeving van de EU en de VS.....	48
Afdeling III De rol van de WTO.....	50
III.1 Oprichting WTO en het idee van de sociale clausule.....	50
III.2 Voordelen van fundamentele arbeidsrechten binnen de WTO.....	54
III.3 Nadelen van fundamentele arbeidsnormen binnen de WTO.....	55
Afdeling IV Artikel XX GATT	55
IV.1 Inhoud.....	55
IV.2 De interpretatie van artikel XX GATT	56
IV.3 WTO Rechtspraak aangaande Art. XX GATT	58
A De Gasoline case	58
B De Shrimp-Turtle I Case.....	59
C US Internet Gambling case.....	60
D Retreaded Tyres case.....	62
Afdeling V Voor- en tegenstanders van een sociale clausule	63
V.1 Voorstanders.....	63
A Morele argumenten	63
B Economische argumenten	63
C Juridische argumenten	64
V.2 Tegenstanders	65
A Juridische argumenten	65
B Economische argumenten	65
De sociale clausule is een maatregel van verdoken protectionisme	65
De sociale clausule verhindert economische groei	66
Hoofdstuk V: Maatschappelijk verantwoord ondernemen als alternatief.....	68
Afdeling I Definitie	68
Afdeling II De belangrijkste MVO-initiatieven.....	70
II.1 Onderscheid.....	70
II.2 Voorbeelden	70
A Europees	70
B Internationaal.....	72
ILO Tripartite beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen.....	72
OESO Richtlijnen voor de multinationale ondernemingen.....	73
UN Global Compact.....	74
VN Principles voor mensenrechten en bedrijven.....	75
C Nationaal.....	76
Business & Society Belgium	76
Wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie.	76
Afdeling III Sterke en zwakke eigenschappen aan gedragscodes voor MVO	77
Hoofdstuk VI: Besluit.....	80
Bibliografie.....	82
Wetgeving.....	82

<i>Internationale wetgeving</i>	82
<i>Europese normen</i>	85
<i>Belgische normen</i>	85
Rechtsleer	86
<i>Boeken</i>	86
<i>Bijdragen in boeken</i>	88
<i>Bijdragen in tijdschriften</i>	90
Rechtspraak	93
Overige	94
Online bronnen	94

Lijst met gebruikte afkortingen

AB	Appellate Body
APS	Algemene preferentiesysteem
CIME	Committee on International Investment and Multinational Enterprises
CSR	Corporate Social Responsibility
DSU	Dispute Settlement Understanding
DSB	Dispute Settlement Body
DSP	Dispute Settlement Panel
DWCP	Decent Work Country Programmes
EBNSC	European Business Network for Social Cohesion
EHRM	Europees Hof voor de Rechten van de Mens
EU	Europese Unie
EVRM	Europese Verklaring van de Rechten van de Mens
GATT	General Agreement on Tariffs and Trade
GATS	General Agreement on Trade in Services
GSP	Generalized system of preferences
ILO	International Labor Organization, Internationale Arbeidsorganisatie (IAO)
ITO	International Trade Organization, Internationale Handelsorganisatie (IHO)
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
MFN	Most Favoured Nation

MLC	Martime Labour Convention
MNO	Multinationale onderneming
MVO	Maatschappelijk verantwoord ondernemen
NCP	National Contact Point
NGO	Niet-gouvernementele organisatie
OECD	Organization of Economic Cooperation and Development, Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)
UNCTAD	United Nations Conference on Trade and Development
UNGP's	United Nations Guiding Principles on Business and Human Rights
UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
VN	Verenigde Naties
VS	Verenigde Staten
WTO	World Trade Organization, Wereldhandelsorganisatie (WHO)

Inleiding

Ondernemingen zijn meedogenloos op zoek naar de laagste prijs. De toenemende globalisering en daarmee gepaard gaande liberalisering en deregulering maken dit voor hen nog eenvoudiger. Ondernemingen kunnen tegenwoordig vrij nieuwe markten betreden en hun kosten hierdoor reduceren.¹ Het voldoen aan arbeidsnormen kost namelijk geld en productie wordt vaak uitbesteed naar onduidelijke werkplaatsen waar de controle op de naleving van mensen- en arbeidsrechten minimaal is.²

Veel ondernemingen zijn tegenwoordig multinationale of transnationale ondernemingen en hebben vestigingen in landen waar de productiekosten het laagst zijn.³ De keuze voor landen om hun arbeidsstandaarden te verlagen is daarom vaak zeer aantrekkelijk vermits ze hierdoor zoveel mogelijk investeringen door multinationals kunnen aantrekken.⁴ Doordat multinationale ondernemingen vaak gebruik maken van onderaannemers, en diezelfde onderaannemers taken soms nog doorgeven aan anderen, hebben de multinationals zelf vaak geen controle meer op de toestanden in de fabrieken.⁵ Multinationals hebben dus een grote macht en invloed op mensenrechten en arbeidsrechten wereldwijd.⁶

De macht van multinationale ondernemingen is dankzij de globalisering sterk toegenomen.⁷ Het probleem is echter dat het liberaliseringsproces niet vergezeld is gegaan van een aanvullend beleid dat ervoor kan zorgen dat multinationale ondernemingen niet ongestraft misbruik kunnen maken van hun machtspositie.⁸ Werknemers komen zo terecht in fabrieken waar ze in erbarmelijke werkomstandigheden en tegen een armzalig loon kleding of andere goederen moeten produceren. De fundamentele rechten van werknemers worden er met de voeten getreden. Multinationale ondernemingen profiteren via deze goedkope wijzen van productie, maar de rekening wordt uiteindelijk neergelegd bij de werknemers.

¹ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 9.

² J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

³ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 13.

⁴ B. HEPPLER, "Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe" in G. DAVIDOV en B. LANGLILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (30) 32; J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34; E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 447.

⁵ S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 133.

⁶ E. DURUIGBO, "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights*, 2008, (222) 225; C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 10; INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 10.

⁷ A. GATTO, *Multinational Enterprises and Human Rights: Obligations Under EU Law and International Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2011, 343; M. KARAVIAS, "Shared Responsibility and Multinational Enterprises", *Netherlands International Law Review*, 2015, (91) 92.

⁸ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 9.

De huidige instrumenten voor het afdwingen van arbeidsrechten onder werking van de Internationale Arbeidsorganisatie en het kader voor de bescherming van de mensenrechten kunnen niet worden beschouwd als echte afdwingingsmechanismen. De ILO is op het vlak van afdwinging van arbeidsrechten een tijger zonder tanden. Het huidige systeem volstaat bijgevolg niet om de naleving van internationaal erkende arbeidsnormen juridisch te verzekeren.

Een manier om arbeidsnormen sterker te kunnen afdwingen is het invoeren van een vorm van sociale correctie in het internationale handelssysteem. Dit wil zeggen dat het internationale handelsrecht er op zou toezien dat bepaalde sociaal onacceptabele situaties zich niet kunnen voordoen en de fundamentele arbeidsnormen worden gerespecteerd. In de rechtsleer koppelde men de afdwinging van arbeidsstandaarden herhaaldelijk aan de Wereldhandelsorganisatie.⁹ Handelsmechanismen zouden schendingen van fundamentele arbeidsrechten door multinationals namelijk kunnen tegengaan.¹⁰ Wanneer een minimumniveau van arbeidsnormen geschonden zou worden, kan overgegaan worden tot handelssancties of het intrekken van handelsvoordelen. De invoering van een sociale clausule binnen de internationale handel kan dus een systeem met tanden creëren.¹¹

Het invoeren van dergelijke sociale clausule blijkt echter niet eenvoudig. Vaak wordt er gewezen naar de ILO als bevoegd orgaan om zich te buigen over arbeidsstandaarden. De ontwikkelingslanden zelf proberen de invoering van een sociale clausule eveneens tegen te gaan aangezien dit gepaard zou gaan met het wegnemen van hun competitief voordeel op de markt.¹² Zij omschrijven het gebruiken van handelssancties bij de schending van fundamentele arbeidsnormen als verdoken protectionisme.¹³

Door gebrek aan politieke consensus omtrent een sociale clausule zijn landen individueel overgegaan tot het implementeren van handelssancties in hun handelsakkoorden.¹⁴ Voorstanders van het toepassen van handelssancties voor het niet naleven van arbeidsnormen trachten rechtvaardiging te vinden in artikel XX van de GATT waarin de verschillende situaties worden behandeld waarin een land uitzonderlijk markttoegang kan weigeren aan andere landen.¹⁵

In de strijd tegen slechte werkomstandigheden, kinderarbeid en lage lonen, mogen we echter niet vergeten dat werken in slechte omstandigheden voor de werknemers in arme productielanden vaak

⁹ K. ADDO, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Berlijn, Springer, 2015, 130; B. P. DEACON, M. DE LOMBAERDE, C. MACOVEI en S. SCHRÖDER, "Globalisation and the emerging regional governance of labour rights", *International Journal of Manpower*, 2011, (334) 336; A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1011.

¹⁰ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 28.

¹¹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 346.

¹² A. BLACKETT, "Whiter Social Clause - Human Rights, Trade Theory and Treaty Interpretation", *Columbia Human Rights Law Review* 1999, (1) 5.

¹³ B. DEACON, P. DE LOMBAERDE, M. C. MACOVEI en S. SCHRÖDER, "Globalisation and the emerging regional governance of labour rights", *International Journal of Manpower* 2011, (334) 338.

¹⁴ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 54.

¹⁵ Art. XX General Agreement on Tariffs and Trade 1994, https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/06-gatt_e.htm.

de enige kans op inkomen is. Het alternatief zou voor velen bestaan uit werkloosheid, tewerkstelling in nog grimmigere industrieën of omkomen van de honger. De vraag of de invoering van een sociale clausule wenselijk is om fundamentele arbeidsnormen hard te maken is dus niet eenvoudig te beantwoorden. Dat dilemma blijkt duidelijk uit het huidige debat tussen de voor- en tegenstanders van een sociale clausule.

Omdat het thema van deze masterproef het afdwingen van fundamentele arbeidsnormen betreft, wordt er in het eerste hoofdstuk nagegaan wat het begrip fundamentele arbeidsnormen precies inhoudt. De verschillende fundamentele arbeidsnormen of *core labour standards*, worden toegelicht. Ook de oorzaken van de veelvoudige schendingen van deze fundamentele arbeidsrechten worden weergegeven, samen met enkele voorbeelden.

In het tweede hoofdstuk wordt duidelijk gemaakt waarom er wordt gezocht naar een betere manier om internationale arbeidsnormen af te dwingen. Er wordt aangetoond dat het huidige mensenrechtenregime slechts een beperkte impact heeft en niet beschouwd kan worden als een echt mechanisme voor het afdwingen van fundamentele arbeidsnormen.

In het derde hoofdstuk gaat de aandacht naar de Internationale Arbeidsorganisatie. Zoals aangetoond zal worden beschikt de ILO niet over systeem met tanden om de naleving van internationaal erkende arbeidsstandaarden juridisch te garanderen.

Hierna wordt in hoofdstuk vier de focus gelegd op het centrale onderwerp van dit onderzoek, de sociale clausule. Er wordt uitgelegd wat het begrip sociale clausule inhoudt en welke de arbeidsstandaarden zijn die in aanmerking komen voor het gebruik in dergelijke clausule. De unilaterale regelgeving die individuele staten hebben aangenomen bij gebrek aan internationale consensus over de sociale clausule wordt besproken. Er wordt gekeken of het systeem van de WTO de incorporatie van een sociale clausule en het opleggen van handelssancties toelaat, met artikel XXIV GATT als eventuele juridische grondslag. Vervolgens wordt het belangrijke maatschappelijke debat tussen voor- en tegenstanders van een sociale clausule in de internationale handel weergegeven. De argumenten van beide partijen worden overlopen en de mogelijkheid tot het bereiken van een consensus onderzocht.

In het vijfde hoofdstuk wordt er als alternatieve oplossing voor het sterker afdwingen van fundamentele arbeidsnormen gekeken naar het alsmaar groeiende belang voor *corporate social responsibility* of maatschappelijke verantwoordelijkheid. De belangrijkste gedragscodes voor ondernemingen, op internationaal, Europees en nationaal niveau, worden toegelicht.

Ten slotte wordt er een besluit opgemaakt over de haalbaarheid en wenselijkheid van een sociale clausule in de internationale handel en de waarde van maatschappelijk verantwoord ondernemen als alternatief.

Hoofdstuk I: Fundamentele arbeidsnormen

Afdeling I Fundamentele arbeidsnormen of *core labour standards*

I.1 Begrip

Het concept van internationale arbeidsstandaarden is een vrij recente ontwikkeling in de context van de wereldgeschiedenis. Het was de Industriële Revolutie in de 19^{de} eeuw en de daarbij horende bewegingen die als katalysator dienden voor de evolutie van internationale mensenrechten, met in het bijzonder internationale arbeidsrechten. De tekortkomingen van de industrialisatie werden duidelijk en het belang van bescherming voor werknemers en het ontwikkelen van universele standaarden om gelijke bescherming voor iedereen te waarborgen, groeide. Aan de andere kant waren de industriëlen zelf bang dat ze aan competitie op de markt zouden verliezen wanneer alleen zij hun werkomstandigheden zouden verbeteren. Dit leed tot het idee van de noodzakelijkheid van het bestaan van internationale sociale regulering.¹⁶

De Internationale Arbeidsorganisatie (hierna: ILO) werd opgericht in 1919 tijdens de Vredesconferentie van Versailles. De ILO heeft als doel om internationale standaarden, in de vorm van verdragen, aan te nemen, die verplichtingen zouden creëren voor lidstaten die ze hadden geratificeerd. Standaarden die aangenomen werden door de ILO kennen een zekere mate van universaliteit omdat ze aangenomen zijn door een uniek tripartiet systeem dat bestaat uit vertegenwoordigers van regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties. Het resultaat hiervan is dat de standaarden aangepast zijn aan de verschillende economische en sociale situaties en de noden van de leden van zowel de regeringen als de werkgevers- en werknemersorganisaties, en toch een zekere universaliteit inhouden.¹⁷

Van 1930 tot 1999 heeft de ILO acht verdragen aangenomen die nu als haar fundamentele verdragen of *core conventions* worden aangeduid. De verdragen zijn: verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid van vakvereniging, nr. 98 over het recht op vrije onderhandelingen, nr. 29 en 105 met betrekking tot het uitbannen van alle vormen van dwangarbeid, nr. 138 betreffende de minimum leeftijden, nr. 182 over ernstige vormen van kinderarbeid, nr. 100 over gelijke beloning van mannen en vrouwen en nr. 111 met betrekking tot het tegengaan van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening.¹⁸ In deze verdragen zijn vier fundamentele arbeidsnormen of "core labour standards" opgenomen. De ILO heeft deze verdragen aangeduid als fundamentele mensenrechten verdragen.¹⁹ Ze zijn eveneens door de overgrote meerderheid van de ILO leden geratificeerd. Hoewel de conventies afgebakend werden van de andere ILO conventies, is het enige verschil dat staten verplicht zijn om m.b.t. deze

¹⁶ B. HEPPLE, "Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe" in G. DAVIDOV en B. LANGLILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (30) 32.

¹⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Standards: Rules of the game for the global economy*, Geneva, International Labour Organization, 2014, 9.

¹⁸B. DEACON, P. DE LOMBAERDE, M. C. MACOVEI en S. SCHRÖDER, "Globalisation and the emerging regional governance of labour rights", *International Journal of Manpower*, 2011, (334) 338.

¹⁹ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Standards: Rules of the game for the global economy*, Geneva, International Labour Organization, 2014, 15.

verdragen om de twee jaar, in plaats van om de vijf jaar, een rapport op te maken.²⁰ Op de verschillende verdragen wordt later meer uitgebreid teruggekomen.

In 1998 wordt door de ILO de Verklaring over Fundamentele Beginselen en Rechten inzake Arbeid aangenomen.²¹ Deze Verklaring stelt dat de vier fundamentele arbeidsnormen, opgenomen in de fundamentele ILO verdragen, universeel zijn en dat ze van toepassing zijn op alle mensen in alle verschillende staten, ongeacht de economische ontwikkeling van de bepaalde staat.²² Het verdrag legt alle leden van de ILO op dat, zelfs indien ze de acht fundamentele ILO verdragen niet hebben geratificeerd, ze de verplichting hebben tot het promoten en realiseren van volgende vier fundamentele arbeidsnormen: de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en daadwerkelijke erkenning van het recht op collectief onderhandelen, de afschaffing van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid, de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid en de eliminatie van discriminatie in beroep en beroepsuitoefening.²³ Hiermee werd de status van de voorgaande ILO Conventies, die de fundamentele arbeidsnormen omvatten, herbevestigd.²⁴ Het nieuwe aan de verklaring van 1998 was dat de rechten universele gelding verkregen en bijgevolg ook bindend zijn ten opzichte van alle leden van de ILO, ongeacht of ze de betrokken ILO-verdragen reeds hebben geratificeerd. Enkel en alleen door hun lidmaatschap zijn de leden gebonden om die bepaalde normen na te leven.²⁵ De verklaring legt ook de nadruk op het helpen van staten om de fundamentele arbeidsnormen na te komen door middel van een technische samenwerking. Hiervoor publiceert de ILO elk jaar een globaal rapport over de *core labour standards*, dat dient als hulpmiddel voor de staten om hun standaarden te verbeteren en te zien welke vooruitgang ze reeds hebben geboekt.²⁶

Op de 101^{ste} Internationale Arbeidsconferentie te Genève werd voor de periode van 2012 tot 2016 een nieuw concreet actiekader aangenomen voor een universele naleving, uitvoering en bevordering van de vier fundamentele arbeidsnormen. Want hoewel er sinds 1998 een grote vooruitgang is geboekt met betrekking tot de universele toepassing van de fundamentele arbeidsnormen, inclusief de ratificatie van de 8 fundamentele conventies, bestaan er nog steeds grote hiaten in de toepassing.²⁷

²⁰ K. ADDO, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Berlijn, Springer, 2015, 86.

²¹ Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²² J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 43.

²³ Art. 2 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.; X., "International Labour Conference adopts Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1998, (275) 275.

²⁴ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 43.

²⁵ M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 186.

²⁶ Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²⁷ Internationale Arbeidsconferentie, 101^{ste} sessie, Genève, C.P.D.F./D.85, 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182670.pdf

De vier vermelde fundamentele arbeidsnormen kunnen opgedeeld worden in twee subcategorieën. Bepaalde standaarden zijn zo fundamenteel dat ze gerespecteerd moeten worden, ongeacht de economische ontwikkeling van een land. Het gaat hier om drie van de vier core labour standards, namelijk: de vrijheid van vereniging, het verbod op discriminatie en het verbod op slavernij of dwangarbeid. Deze drie standaarden worden erkend als fundamentele mensenrechten door verschillende mensenrechteninstrumenten. Andere standaarden zijn daarentegen meer gebonden aan de ontwikkeling van een bepaald land, maar vormen nog steeds een grond voor mensenrechtenschendingen of oneerlijke handelspraktijken wanneer ze beneden een bepaald niveau worden toegepast. Het verbod op kinderarbeid valt onder deze laatste categorie. Het wordt erkend als een meer relatieve en flexibele standaard die varieert naargelang de ontwikkeling van een bepaald land.²⁸ Elk land is verplicht om onmiddellijk de ergste vormen van kinderarbeid te bannen, maar het ILO Verdrag met betrekking tot Minimumleeftijd stelt de minimum leeftijdsgrens voor tewerkstelling van kinderen op 14 jaar voor ontwikkelingslanden en op 15 jaar voor ontwikkelde landen.²⁹

Naast deze vier rechten zijn er nog andere rechten die zo fundamenteel zijn dat ze de status van *core labor standard* lijken te verdienen, zoals het verbod op gevaarlijke werkplaatsen, het recht op een minimumloon en de bescherming van migrerende werknemers. Zo was het bijvoorbeeld de bedoeling om het recht op een minimumloon en het recht op een veilige en gezonde werkplaats op te nemen als fundamenteel arbeidsrecht in de ILO Verklaring van 1998. Hun opname werd echter geweigerd op aandrang van werkgeversgroeperingen. De bescherming voor migrerende werknemers heeft nooit internationale erkenning verworven.³⁰

De vier fundamentele arbeidsrechten worden hierna besproken. Hun belangrijkste instrumenten op internationaal, Europees en nationaal niveau worden kort weergegeven. De meeste aandacht gaat naar hun bescherming onder de ILO verdragen omdat zijn voor deze scriptie het meest van belang zijn.

I.2 Specifieke rechten

A Vrijheid van vereniging

Internationaal

In de Preambule van zijn constitutie verklaart de ILO dat het principe van vrijheid van vereniging dient als instrument om de werkomstandigheden van werknemers te verbeteren en de vrede te

²⁸ T. COLLINGSWORTH, "INTERNATIONAL WORKER RIGHTS ENFORCEMENT: PROPOSALS FOLLOWING A TEST CASE" IN L. COMPA en S.F. DIAMOND (eds.), *HUMAN RIGHTS, LABOR RIGHTS, AND INTERNATIONAL TRADE*, PHILADELPHIA, PENNSYLVANIA PRESS, 2003, (227) 239; S.H. CLEVELAND, "Why International Labor Standards?" in R.J. FLANAGAN en W.B. GOULD (eds.), *International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy*, Stanford, Stanford University Press, 2003, (129) 155.

²⁹ Art. 2 Verdrag nr. 138 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces van 26 juni 1973, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 58ste zitting, *Normlex C138*, (1973).

³⁰ S.H. CLEVELAND, "Why International Labor Standards?" in R.J. FLANAGAN en W.B. GOULD (eds.), *International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy*, Stanford, Stanford University Press, 2003, (129) 156.

bewaren.³¹ Overall ter wereld wordt het recht op vrijheid van vereniging echter met de voeten getreden. ILO conventie nr. 87 betreffende de vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht op vrijheid van organisatie, aangenomen in 1984, garandeert werknemers het recht om zich te verenigen en vakbonden op te richten.³² Artikel 2 van conventie nr. 87 luidt:

“Werknemers en werkgevers, zonder enig onderscheid, hebben het recht zonder voorafgaande goedkeuring, organisaties op te richten van hun eigen keuze, alsmede het recht zich bij dergelijke organisaties aan te sluiten, en zijn alleen onderworpen aan de regels van de betrokken organisatie.”³³

Dit artikel verklaart in vage woorden dat vakbonden en werkgeversorganisaties geen goedkeuring van de staat of enige registratie nodig hebben voor hun wettelijk bestaan. Deze stelling is bedoeld om de macht van de staten te beperken om vakbonden, die ze liever niet opgericht zien, te weigeren.³⁴

De principes ten aanzien van de vrijheid van vereniging werden verder uitgewerkt in ILO conventie nr. 98 over het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, aangenomen in 1949.³⁵ Dit verdrag erkent wat de basis functies van een vakvereniging zijn: de vrijheid om zich te organiseren op de werkplaats en collectief te onderhandelen met werkgevers.³⁶ Het verdrag verplicht de partijen om ervoor te zorgen dat de werknemers een bescherming genieten tegen elke daad van onderscheid die erop gericht is inbreuk te maken op het beginsel van de vrijheid van vereniging. De grote leiders in de wereldhandel, de VS, China, India en Brazilië, hebben echter geen of slechts één van beide ILO conventies geratificeerd.³⁷

In de schoot van de Verenigde Naties wordt het recht op vrijheid van vereniging vooreerst erkend in artikel 23 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens.³⁸ dat luidt als volgt:

³¹ Preambule van de Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

³² Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid van vereniging en bescherming van het vakverenigingsrecht van 9 juli 1948, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 31ste zitting, *Normlex* C87.

³³ Art. 2 Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid van vereniging en bescherming van het vakverenigingsrecht van 9 juli 1948, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 31ste zitting, *Normlex* C87.

³⁴ M. AKOMAYE YANOU, “Are the Rules for the Registration of Trade Unions in Cameroon Compatible with the ILO’s Concept of Freedom of Association?”, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2009, (349) 351.

³⁵ Verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen van 1 juli 1949, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 32ste zitting, *Normlex* C98.

³⁶ A. BOGG en K.D. EWING, “Freedom of association” in M.W. FINKIN en G. MUNDLAK (eds.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham, Edwar Elgar, 2015, (296) 301.

³⁷ http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:10011:0::NO::P10011_DISPLAY_BY,P10011_CONVENTION_TYPE_CODE:1,F; S. PAHLE, “What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil”, *Labor History* 2014, (465) 467.

³⁸ Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (10 december 1948), *UN Doc. A/RES/217* (1948).

“Een ieder heeft het recht om vakverenigingen op te richten en zich daarbij aan te sluiten ter bescherming van zijn belangen.”

Een andere waarborg is opgenomen in artikel 22 van het IVBPR en ook artikel 8 van het IVESCR garandeert het recht op vrijheid van vereniging.³⁹

Europees

In het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens wordt het recht op vrijheid van vereniging op algemene wijze gewaarborgd in artikel 11. Artikel 11(1) luidt:

“Een ieder heeft recht op vrijheid van vreedzame vergadering en op vrijheid van vereniging, met inbegrip van het recht met anderen vakverenigingen op te richten en zich bij vakverenigingen aan te sluiten voor de bescherming van zijn belangen.”⁴⁰

Dit artikel werd in de jaren '70 gelezen alsof het vakverenigingen geen garantie bood voor enige specifieke acties zoals het recht op collectieve onderhandelingen of het recht om te staken.⁴¹ In 2007 werd echter in de zaak *Demir en Baykara vs. Turkije* de theorie van het EVRM als levend instrument aangenomen. Het Europees Hof voor de Rechten van de Mens oordeelde hier dat de nietigverklaring van een collectieve arbeidsovereenkomst door een Turks hof een schending was van artikel 11 EVRM. Het EHRM gebruikte hier de standaarden opgesteld door de ILO.⁴²

In 2001 aanvaardden de Europese staatshoofden en de voorzitters van het Europees Parlement, de Raad en De Commissie, het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie. Dit Handvest is een document dat alle grondrechten die op het niveau van de EU van toepassing, bundelt. Met de inwerkingtreding van het Verdrag van Lissabon op 1 december 2009 kreeg het Handvest een bindend karakter. In het Handvest van de Grondrechten is de vrijheid van vereniging opgenomen in artikel 12.⁴³

Nationaal

In 1951 ging België over tot het ratificeren van het ILO Verdrag nr.87 betreffende de vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht op vrijheid van organisatie en in 1953 werd Verdrag nr.89 over het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen geratificeerd.

België kent ook de Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, die in artikel 1 stelt dat de vrijheid van vereniging op elk gebied gewaarborgd is en dat niemand kan gedwongen

³⁹ Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR), New York, 16 december 1966.

⁴⁰ Art. 11 Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950., B.S. 19 augustus 1955.

⁴¹ A. BOGG en K.D. EWING, "Freedom of association" in M.W. FINKIN en G. MUNDLAK (eds.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham, Edward Elgar, 2015, (296) 303.

⁴² EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, *Demir en Baykara/Turkije*.

⁴³ Art. 12 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie, 12 december 2007.

worden van een vereniging deel uit te maken of daarvan geen deel uit te maken. Hieruit volgt ook de vrijheid om werknemersorganisaties op te richten. Artikel 3 van de wet voorziet in straffen voor al wie een persoon dwingt om al dan niet deel uit te maken van een vereniging en dit doet door zich schuldig te maken aan feitelijkeheden, gewelddaden of bedreigingen, ofwel een werknemer doet vrezen dat hij zijn betrekking zal verliezen of dat zijn persoon, gezin, vermogen schade zouden kunnen lijden.⁴⁴

De vrijheid van vereniging wordt dus opgevat als het recht dat werknemers hebben om zich enerzijds te verenigen en vakbonden op te richten om hun beroepsbelangen te verdedigen en wetten te bekomen om hun werkomstandigheden te verbeteren, en anderzijds op te komen voor hun belangen als maatschappelijke groep. Het wordt beschouwd als een basis mensenrecht, dat noodzakelijk is voor een democratische vertegenwoordiging en een democratisch bestuur. Vakbonden dragen bij tot de productiviteit van een land, het verbeteren van de moraal op het werk en het reduceren van rancune door middel van het geven van een gemeenschappelijke stem.⁴⁵ De bevoegdheid om zich te verenigen vormt ook een noodzakelijk tegengewicht tegen de grote macht van de multinationale ondernemingen.⁴⁶

B Verbod van slavernij en dwangarbeid

internationaal

In ILO Verdrag nr. 29 over gedwongen arbeid, aangenomen in 1930⁴⁷ en Verdrag nr. 105 over de afschaffing van gedwongen arbeid van 1957⁴⁸, zijn de bepalingen met betrekking tot dwangarbeid terug te vinden. Dwangarbeid wordt in artikel 2 van Conventie nr. 29 gedefinieerd als het leveren van werk of diensten dat gevorderd wordt van een persoon onder de dreiging van een straf en waarvoor die persoon zich niet vrijwillig heeft aangeboden.⁴⁹ Enkele uitzonderingen worden gemaakt waarin gedwongen arbeid wel is toegelaten, bijvoorbeeld in het geval van dreigende noodzaak, normale burgerplichten of dienstplicht.

De basisverplichting van staten die dit verdrag ratificeren is om ervoor te zorgen dat het gebruik van dwangarbeid in al zijn vormen wordt onderdrukt, binnen een zo kort mogelijke periode.⁵⁰ Dit houdt voor de staat zowel een positieve verplichting om te handelen als een negatieve verplichting om zich

⁴⁴ Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

⁴⁵ M. AKOMAYE YANOU, "Are the Rules for the Registration of Trade Unions in Cameroon Compatible with the ILO's Concept of Freedom of Association?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 2009, (349) 349.

⁴⁶ M. RIGAUX, "Het recht op collectief onderhandelen: sleutelement van de grondrechtelijke onderbouw en van de rechtshomogene benadering van het collectief arbeidsrecht" in G. COX, M. RIGAUX en J. ROMBOUTS (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, (1) 10.

⁴⁷ Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid van 28 juni 1930, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 14^{de} zitting, *Normlex* C029.

⁴⁸ Verdrag nr. 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid van 25 juni 1957, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 40^{ste} zitting, *Normlex* C105.

⁴⁹ Art. 2 Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid van 28 juni 1930, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 14^{de} zitting, *Normlex* C029.

⁵⁰ Art. 1 Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid van 28 juni 1930, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 14^{de} zitting, *Normlex* C029.

te onthouden in. Staten moeten er eveneens voor zorgen dat het illegaal uitoefenen van dwangarbeid strafbaar is en dat de straffen correct worden uitgevoerd.⁵¹

In 2014 heeft de ILO, na de Internationale Arbeidsconferentie van 2012 en een vergadering van experts in 2013, een Protocol over dwangarbeid aangenomen dat een link maakt tussen mensenhandel en dwangarbeid.⁵² Over de jaren heen werd duidelijk dat er nood was om mensenhandel in werkkrachten opgenomen moest worden in de vragen over dwangarbeid.⁵³

Slavernij wordt wereldwijd verboden en gezien als een van meest fundamentele principes van het internationaal gewoonterecht. De term slavernij omvat vandaag de dag alle vormen van de praktijk, zoals ook gedwongen arbeid. ILO Verdrag nr. 29 en aanvullend Verdrag nr. 105 kennen het grootste aantal ratificaties van alle ILO verdragen. Toch toont een ILO rapport van 2012 aan dat nog steeds meer dan 20.000.000 mensen wereldwijd onderworpen worden aan dwangarbeid.⁵⁴ Slavernij wordt eveneens beschouwd als een internationaal misdrijf waardoor private personen die zich er schuldig aan maken hiervoor aansprakelijk gesteld kunnen worden.⁵⁵

Slavernij is verboden door de UVRM, dat verklaart dat niemand in slavernij of in een toestand van onderdanigheid mag worden gehouden⁵⁶ en in het aanvullend Verdrag inzake de afschaffing van de slavernij en met slavernij vergelijkbare praktijken van 1956.⁵⁷

Slavernij en de handel in slaven is in al zijn vormen verboden onder het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten of het Internationaal Verdrag inzake Burgerlijke en Politieke Rechten.⁵⁸ Goederen geproduceerd door gevangenenarbeid zijn expliciet verboden onder de GATT.⁵⁹ In 2000 werd dwangarbeid eveneens opgenomen als een vorm van uitbuiting gedekt door het VN Protocol over mensenhandel.⁶⁰

⁵¹ Art. 25 Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid van 28 juni 1930, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 14^{de} zitting, *Normlex* C029.

⁵² Protocol van 2014 bij de Conventie over dwangarbeid van 1930, Genève, 11 juni 2014, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS_246615/lang--nl/index.htm

⁵³ N. OLLUS, "Regulating forced labour and combating human trafficking: the relevance of historical definitions in a contemporary perspective", *Crime, Law and Social Change* 2015, (221) 221-246.

⁵⁴ Joint Government of the Republic of Union of Myanmar/International Labour Organization Strategy for the Elimination of Forced Labour van 5 Juli 2012, http://www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS_191415/lang-en/index.htm.

⁵⁵ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 34.

⁵⁶ Art. 4 UVRM.

⁵⁷ Aanvullend Verdrag bij het UVRM inzake de afschaffing van de slavernij, de slavenhandel en met slavernij gelijk te stellen instellingen en praktijken van 7 september 1956, *BS* 16 mei 1963.

⁵⁸ Art. 8 IVBPR.

⁵⁹ Art. XX(e) General Agreement on Tariffs and Trade 1994, https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/06-gatt_e.htm.

⁶⁰ Aanvullend protocol inzake de preventie, bestrijding en bestraffing van mensenhandel, in het bijzonder vrouwenhandel en kinderhandel, bij het Verdrag van de Verenigde Naties tegen transnationale georganiseerde misdaad van 15 november 2000, *BS* 15 oktober 2004.

Europees

In het EVRM is het verbod op slavernij en dwangarbeid opgenomen in artikel 4, dat bepaalt dat:

- “1. Niemand mag in slavernij of dienstbaarheid worden gehouden.
2. Niemand mag gedwongen worden dwangarbeid of verplichte arbeid te verrichten.
3. Niet als “dwangarbeid of verplichte arbeid” in de zin van dit artikel worden beschouwd:
 - (a) elk werk dat gewoonlijk wordt vereist van iemand die is gedetineerd overeenkomstig de bepalingen van artikel 5 van dit Verdrag, of gedurende zijn voorwaardelijke invrijheidstelling;
 - (b) elke dienst van militaire aard of, in het geval van gewetensbezwaarden in landen waarin hun gewetensbezwaren worden erkend, diensten die gevorderd worden in plaats van de verplichte militaire dienst;
 - (c) elke dienst die wordt gevorderd in het geval van een noodtoestand of ramp die het leven of het welzijn van de gemeenschap bedreigt;
 - (d) elk werk of elke dienst die deel uitmaakt van normale burgerplichten.”⁶¹

In het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie is het verbod op slavernij en dwangarbeid opgenomen in artikel 5:

- “1. Niemand mag in slavernij of dienstbaarheid worden gehouden.
2. Niemand mag gedwongen worden dwangarbeid of verplichte arbeid te verrichten.
3. Mensenhandel is verboden.”⁶²

Nationaal

België ratificeerde het ILO Verdrag nr. 29 over gedwongen arbeid in 1944 en Verdrag nr. 105 over de afschaffing van gedwongen arbeid in 1961.

Het recht op arbeid en de vrije keuze van beroepsarbeid is als sociaal grondrecht door België erkend in artikel 23 van de Belgische grondwet. Art. 23,1° luidt als volgt:

“Ieder heeft het recht een menswaardig leven te leiden.

Daartoe waarborgen de wet, het decreet, (...), rekening houdend met de overeenkomstige plichten, de economische, sociale en culturele rechten, waarvan ze de voorwaarden voor de uitoefening bepalen’.

Die rechten omvatten inzonderheid:

Het recht op arbeid en op de vrije keuze van beroepsarbeid in het raam van een algemeen werkgelegenheidsbeleid dat onder meer gericht is op het waarborgen van een zo hoog en stabiel

⁶¹ Art. 4 EVRM.

⁶² Art. 5 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

mogelijk werkgelegenheidspeil, het recht op billijke arbeidsvoorwaarden en een billijke beloning, alsmede het recht op informatie, overleg en collectief onderhandelen.

...⁶³

Slavernij en gedwongen arbeid zijn in het Belgische Strafwetboek verboden onder artikel 433quinquies met betrekking tot mensenhandel.⁶⁴

C Verbod op discriminatie

Internationaal

Het eerst bindende internationale instrument dat werd aangenomen met als doel het promoten van gelijkheid en het elimineren van discriminatie, was het ILO Verdrag nr. 100 inzake gelijke beloning.⁶⁵ In Verdrag nr. 100 wordt een gelijke beloning geëist, zonder discriminatie op basis van geslacht. Dit instrument werd gelimiteerd tot het promoten van een gelijke verloning tussen mannen en vrouwen. Bij de aanneming van het verdrag werd opgemerkt dat een gelijke verloning niet bereikt kon worden zonder het verbieden en de eliminatie van discriminatie op alle vlakken. Als antwoord hierop volgde het ILO Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep. Het verbod van discriminatie op basis van zeven gronden, namelijk op basis van ras, huidskleur, geslacht, religie, politieke voorkeur, nationale of sociale origine, werd vastgelegd in dit verdrag.⁶⁶ Discriminatie wordt volgens artikel 1 van het verdrag gedefinieerd als:

“a) elk onderscheid, elke uitsluiting of voorkeur gebaseerd op ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationale afstamming of sociale afkomst, leidend tot ontzegging of aantasting van de gelijkheid van kansen of van de behandeling inzake arbeid of beroep;

b) elk ander onderscheid, elke andere uitsluiting of voorkeur leidend tot ontzegging of aantasting van die gelijkheid van kansen of van de behandeling in arbeid of beroep, als zodanig aangemerkt door het betrokken Lid na overleg met die representatieve werkgevers- en werknemersorganisaties, zo deze bestaan, en met andere passende organen.”⁶⁷

Het UVRM verklaart in artikel 23, §2 dat een ieder, zonder enige achterstelling, het recht heeft op gelijk loon voor gelijke arbeid.⁶⁸ Het verbod op discriminatie is verder opgenomen in artikel 26 Internationaal Verdrag inzake de Burgerlijke en Politieke Rechten.⁶⁹

⁶³ Art. 23 Gw.

⁶⁴ Art. 433quinquies Sw.

⁶⁵ ILO Verdrag nr. 100 inzake gelijke beloning, 1951.

⁶⁶ ILO Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958.

⁶⁷ Art. 1. Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958.

⁶⁸ Art. 23, §2 UVRM.

⁶⁹ Art. 6 IVBPR.

Europees

In het EVRM is het verbod op discriminatie terug te vinden in artikel 14.⁷⁰ Protocol 12 bij het EVRM houdt een algemeen discriminatieverbod in vastgesteld ten aanzien van elk in de wet neergelegd recht.⁷¹

Het Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie bepaalt in artikel 21.⁷² In Artikel 23 wordt de gelijkheid van mannen en vrouwen gewaarborgd, op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.⁷³ Het artikel is geïnspireerd op artikel 20 van het Europees Sociaal Handvest.⁷⁴

Nationaal

In 1952 ratificeerde België het ILO Verdrag nr.100 inzake gelijke beloning en in 1977 Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep.

In de Belgische wetgeving is het verbod op discriminatie opgenomen in de algemene wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie⁷⁵, in de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, die de wet vervangt van 7 mei 1999 op de gelijke behandeling van mannen en vrouwen⁷⁶, alsmede in de wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden.⁷⁷ Op 22 april 2012 werd er tevens een wet tot bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen aangenomen.⁷⁸

D Verbod op kinderarbeid

Internationaal

De bescherming van kinderen voor kinderarbeid op internationaal niveau begon bij de oprichting van de ILO in 1919. Tot dan werden kinderen enkel behoed voor kinderarbeid op nationaal niveau door staten die het initiatief hadden genomen om wetgeving aan te nemen met betrekking tot kinderarbeid. Op de allereerste sessie van de Internationale Arbeidsconferentie in 1919, maakten de vertegenwoordigers van regeringen en werkgevers- en werknemersorganisatie de noodzaak voor de bescherming van kinderen tegen economische uitbuiting duidelijk. Verdrag nr. 5 inzake minimumleeftijd in de industrie werd aangenomen. Dit verdrag is het begin van een hele reeks van regelgevende activiteiten van de ILO in de strijd tegen kinderarbeid.⁷⁹

⁷⁰ Art. 14 EVRM.

⁷¹ Protocol nr. 12 bij het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, Rome, 4 november 2000.

⁷² Art. 21 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

⁷³ Art. 23 Handvest van de Grondrechten van de Europese Unie.

⁷⁴ Art. 20 Europees Sociaal Handvest.

⁷⁵ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van, *BS* 30 mei 2007.

⁷⁶ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 30 mei 2007.

⁷⁷ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, *BS* 8 augustus 1981.

⁷⁸ Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, *BS* 28 augustus 2012.

⁷⁹ Verdrag nr. 5 inzake minimumleeftijd in de industrie van 28 november 1919, *Normlex* C005.

Voor 1973 waren alle instrumenten gericht op de minimumleeftijd voor tewerkstelling in bepaalde sectoren, namelijk de industrie, maritiem werk, niet-industrieel werk en ondergronds werk. Hoewel deze benadering staten toeliet om enkel die verdragen te ratificeren die betrekking hadden op hun specifieke sectoren, bleek dat de basis verdragen met betrekking tot minimumleeftijd niet langer effectief waren om het welzijn van kinderen te promoten. Nieuwe instrumenten waren nodig en om ervoor te zorgen dat een groter aantal staten het nieuwe zou ratificeren, moest het toegepast kunnen worden in alle sectoren en aangepast zijn aan de nationale situaties. In dit licht nam de ILO in 1973 Verdrag nr. 138 inzake minimumleeftijd voor de toelating tot het arbeidsproces aan.⁸⁰

De Internationale gemeenschap reageerde eerder traag om een echt systeem te ontwikkelen voor de bescherming van kinderen. Op 20 november 1989 kwam de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties opdagen met een antwoord hierop door de aanneming van het Internationaal verdrag inzake de rechten van het kind.⁸¹ Het Verdrag bevat een verzameling aan burgerlijke, politieke, economische, sociale en culturele rechten ter bescherming van het kind. Veel aandacht wordt besteed aan praktijken die voor kinderen een groot gevaar kunnen vormen. De maatregelen in het Verdrag kunnen worden opgedeeld in drie categorieën, namelijk: bescherming, voorziening en participatie.⁸² Onder de eerste categorie van bescherming vallen maatregelen die voorzien in bescherming tegen ontvoering, seksuele en economische uitbuiting, kinderhandel, het familiale leven, ... De tweede categorie voorziet in bepaalde rechten waaronder bijvoorbeeld gezondheidszorg. Onder de participatie-rechten worden onder andere het recht op vrijheid van meningsuiting, godsdienst en inspraak verstaan. Het Comité voor de rechten van het kind oefent toezicht uit op het verdrag aan de hand van statenrapporten.⁸³

De ILO zette zich na deze vernieuwde aandacht opnieuw sterker in voor het bestrijden van kinderarbeid en kwam tot de conclusie dat de bestaande ILO standaarden enkel tekortkomingen kenden. Er wordt opgemerkt dat het verdrag van 1973 te onrealistische doeleinden voorop stelde en er wordt gegaan voor een meer flexibelere aanpak. De ILO verlegde zijn focus naar de directe eliminatie van de meest erge vormen van kinderarbeid, zoals de tewerkstelling van kinderen in slavernij, gevaarlijke toestanden en seksuele uitbuiting.⁸⁴ Op 17 juni 1999 nam de ILO Verdrag nr. 182 betreffende de ergste vormen van kinderarbeid aan.⁸⁵

⁸⁰ Verdrag nr. 138 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces van 26 juni 1973, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 58^{ste} zitting, *Normlex C138*, (1973).

⁸¹ Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK), New York, 20 november 1989.

⁸² S. SMIS, C. JANSSENS, S. MIGRAUX en K. LAETHEM, *Handboek Mensenrechten: De internationale bescherming van de rechten van de mens*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 125.

⁸³ <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRC/Pages/CRCIndex.aspx>.

⁸⁴ M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 188.

⁸⁵ Verdrag nr. 182 betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid van 17 juni 1999, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 87^{ste} zitting, *Normlex C182*.

Europees

Het verbod op kinderarbeid is in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie terug te vinden in artikel 32, dat bepaalt:

“Kinderarbeid is verboden. De minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces mag niet lager zijn dan de leeftijd waarop de leerplicht ophoudt, onverminderd voor jongeren gunstiger regels en behoudens beperkte afwijkingen.

Werkende jongeren hebben recht op arbeidsvoorwaarden die aangepast zijn aan hun leeftijd en zij moeten worden beschermd tegen economische uitbuiting en tegen arbeid die hun veiligheid, hun gezondheid of hun lichamelijke, geestelijke, morele of maatschappelijke ontwikkeling kan schaden, dan wel hun opvoeding in gevaar kan brengen.”⁸⁶

Het artikel is gebaseerd op artikel 7 van het Europees Sociaal Handvest.⁸⁷

Nationaal

België ratificeerde ILO Conventie nr. 138 in 1988 en Conventie nr.182 in 2002. Het Internationaal verdrag inzake de rechten van het kind trad in België in werking op 15 januari 1992.⁸⁸

Door de Belgische wetgeving werden kinderen pas door de wet van 13 december 1889 beschermd tegen arbeid in de industrie. Deze wet betreffende de arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten was een van de eerste sociale wetten in België.⁸⁹ Als basisprincipe stelt de wet een verbod in om kinderen arbeid te doen of laten verrichten. Hiermee worden bedoeld de minderjarigen beneden 15 jaar of die nog onderworpen zijn aan de voltijdse leerplicht. Er bestaan echter twee uitzonderingen op dit verbod: de werkzaamheden die binnen het kader van de opvoeding of vorming van het kind vallen en de zeer uitzonderlijke werkzaamheden waarvoor een individuele afwijking werd verkregen.

Op 19 mei 1914 werd in België eveneens de Wet tot invoering van de leerplicht en wijziging van de organieke wet op het lager onderwijs aangenomen. Deze wet introduceerde een leerplicht voor alle kinderen tussen 6 en 12 jaar, in 1983 werd deze leeftijd verlegd op 18 jaar.⁹⁰ Kinderarbeid werd hiermee verhinderd.

⁸⁶ Art. 32 Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 12 december 2007.

⁸⁷ ESH 18 oktober 1961, *B.S.* 28 december 1990.

⁸⁸ Het Internationaal verdrag inzake de rechten van het kind, *B.S.* 17 januari 1999.

⁸⁹ Wet van 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889.

⁹⁰ Wet van 19 mei 1914 tot invoering van de leerplicht en wijziging van de organieke wet op het lager onderwijs, *BS* 21 mei 1914.

I.3 Een nationaal of internationaal gegeven?

Om handelsmechanismen te kunnen gebruiken en fundamentele arbeidsnormen te implementeren op internationaal niveau dient eerst bekeken te worden of het concept van arbeidsnormen over een essentiële eigenschap bezit, namelijk een internationaal karakter. Sommige tegenstanders van het mogelijk maken van handelsmaatregelen op basis een sociale clause halen aan dat arbeidsnormen niet geüniversaliseerd kunnen worden en bijgevolg ook niet het voorwerp kunnen zijn van handelsmechanismen op internationaal niveau.⁹¹

Fundamentele arbeidsnormen kunnen echter, volgens dit onderzoek, om de volgende drie redenen wel worden beschouwd als een internationaal begrip. De internationale status van fundamentele arbeidsnormen heeft ten eerste een economische oorzaak en volgt uit het feit dat zij een grote rol spelen in de competitiviteit van ondernemingen op de markt.⁹² Het verhogen van arbeidsstandaarden voor bedrijven op nationaal niveau brengt een competitief nadeel met zich mee op internationaal niveau, ten aanzien van bedrijven die zich niet inzetten om aan dezelfde arbeidsstandaarden te voldoen en hierdoor kosten kunnen uitsparen.⁹³ Het aannemen van wetgeving op internationaal niveau zou hier een oplossing kunnen bieden.

Dat fundamentele arbeidsnormen van internationaal belang vloeit eveneens voort uit een morele grondslag. Een morele bezorgdheid is gerezen bij consumenten wereldwijd dat alle werknemers op een menselijke manier behandeld moesten worden.⁹⁴ Ook al is het niet helemaal duidelijk wat bedoeld wordt met de uitspraak van een behandeling op een menselijke manier, er is consensus dat bepaalde werkomstandigheden in vooral ontwikkelingslanden onaanvaardbaar zijn en dat er bepaalde rechten bestaan die voor elk individu ter wereld gewaarborgd moeten worden.⁹⁵

Een derde oorzaak van het internationale belang voor fundamentele arbeidsnormen volgt rechtstreeks uit de belangstelling die ze krijgen vanuit de hoek van de mensenrechtenbeweging. Als gevolg hiervan worden arbeidsstandaarden meer en meer op internationaal niveau besproken en ook een hele waaier aan internationale instrumenten bespreekt de vier fundamentele arbeidsnormen als mensenrechten die voor iedereen gewaarborgd moeten worden.⁹⁶

⁹¹ J. N. BHAGWATI, *Moral Obligations and Trade*, Columbia University, 1998, 2.

⁹² M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 9; A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 63.

⁹³ M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 183; A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 48.

⁹⁴ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 63.

⁹⁵ K.E. MASKUS, *Should Core Labor Standards Be Imposed Through International Trade Policy?*, Washington DC, World Bank 1997, 1.

⁹⁶ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 61.

Afdeling II Oorzaken van schendingen

II.1 Globalisering

A Begrip

Globalisering houdt een proces in waardoor de wereld steeds meer met elkaar verbonden raakt. Deze ontwikkeling doet zich voor zowel op economisch als op sociaal, cultureel, politiek en technologisch vlak.⁹⁷ Met globalisering gaat ook een liberalisering gepaard. Liberalisering betekent in deze context het openbreken van de markt en houdt een proces in van vrijmaking van handel en kapitaalverkeer.⁹⁸

Het begrip globalisering verwijst dus naar de enorme expansie van internationale stromen met betrekking tot handel en financiën als gevolg van de liberalisering en deregulering van nationale en internationale markten, alsook naar de uitbreiding van de communicatie ten gevolge van de technologische vooruitgang.

Ook op politiek vlak vindt globalisering plaats. Er is sprake van een groeiend institutioneel kaderwerk van internationale instellingen. Op het gebied van mensenrechten vindt er een grote groei plaats mensenrechteninstrumenten en instellingen die gericht zijn op de bescherming en promotie van mensenrechten wereldwijd.⁹⁹

Het proces van globalisering gaat gepaard met een groeiende transparantie van de markten. Dit betekent dat winsten optimaal gerealiseerd kunnen worden. Ondernemingen, en dus het kapitaal, hebben de mogelijkheid om zicht te verplaatsen naar daar waar de verwachtingen voor een maximale winst het hoogst zijn.¹⁰⁰

Het bereik van het handelend vermogen van ondernemingen is sterk toegenomen, met als gevolg dat er langere ketens in voorraadaanlevering gecreëerd worden.¹⁰¹ Hierdoor neemt ook de oncontroleerbaarheid van wat er in deze lange voorraadketens gebeurt toe. Het opsporen van bijvoorbeeld het plegen van mensenrechtenschendingen wordt hierdoor bemoeilijkt.

De globalisering van productie en diensten is wat aan de oorzaak ligt van de toename van het aantal multinationale ondernemingen en buitenlandse investeringen. Ook de globalisering van markten en marktstrategieën vindt plaats. Globale strategieën worden gevormd om de distributie van goederen en diensten te optimaliseren.¹⁰² Voorgaande ontwikkelingen hebben geresulteerd in de directe of

⁹⁷ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 9.

⁹⁸ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 10.

⁹⁹ N. JÄGERS, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 3.

¹⁰⁰ M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ, *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 183.

¹⁰¹ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 466.

¹⁰² M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ, *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 183.

indirecte overdracht van macht en invloed van staten naar ondernemingen, in het bijzonder MNO's.¹⁰³

B Gevolgen

Globalisering kent veel positieve effecten, zoals de mogelijkheid tot economische groei en sociale en technologische ontwikkeling, maar brengt ook enkele grote nadelige gevolgen met zich mee. De eerste ongunstige eigenschap van globalisering is dat het de regelgevende macht van de staten inperkt. Veel functies die staten voordien zelf uitoefenden zijn tegenwoordig overgenomen door internationale organisaties.¹⁰⁴

Een tweede negatief aspect is dat ondernemingen dankzij de globalisering aanvankelijk afgeschermden markten binnendringen en hun productie kunnen verplaatsen naar lageloonlanden.¹⁰⁵ Veel bedrijven maken hier ook effectief gebruik van en verschuiven hun productieproces naar lageloonlanden, met als gevolg dat werknemers in het Westen hun job verliezen en werknemers in de lageloonlanden in soms onmenselijke arbeidsomstandigheden tewerk gesteld worden.¹⁰⁶

Globalisering vergroot eveneens de kloof tussen het Noorden en het Zuiden.¹⁰⁷ In de Sao Paulo Consensus, aangenomen in 2004 op de elfde vergadering van de UNCTAD, de Conferentie van de Verenigde Naties over handel en ontwikkeling, werd het volgende gezegd: "Sommige landen hebben zich succesvol aangepast aan de veranderingen en profiteren van de globalisering, maar vele andere, vooral de minst ontwikkelde landen, blijven achtergesteld in de globale wereldeconomie." Er bestaat een grote economische ongelijkheid tussen de verschillende staten doordat niet elk land een even sterk beleid heeft ontwikkeld. Landen uit het Noorden genieten zo economische voordelen ten koste van landen uit het Zuiden.¹⁰⁸

Ook arbeidsrechten lijden volgens sommige auteurs sterk onder de globalisering.¹⁰⁹ Zij zijn van mening dat de golf van globalisering heeft geleiden tot verstrekkende misbruiken, met inbegrip van kinderarbeid, veel te lange werkuren, slechte werkomstandigheden en de onderdrukking van het recht op vereniging.¹¹⁰ Het wereldwijde netwerk van kapitaal, productie en markten leidt namelijk tot het feit dat landen met een minder ontwikkelde infrastructuur geneigd zijn om de strategie van

¹⁰³ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 9.

¹⁰⁴ M. A. G. VAN MEERHAEGHE, "Globalisation: concept, outcome, future – a continental view", *European Journal of Law and Economics* 2012, (239) 239-306.

¹⁰⁵ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 13.

¹⁰⁶ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 9.

¹⁰⁷ INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Standards: Rules of the game for the global economy*, Geneva, International Labour Organization, 2014, 8; K. BOONSTRA, *Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?*, Deventer, Kluwer, 2010, 2.

¹⁰⁸ United Nations Development Program, Human Development Report 1999: Globalization with a human face, http://hdr.undp.org/sites/default/files/reports/260/hdr_1999_en_nostats.pdf

¹⁰⁹ P. ALSTON, "Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art" in P. ALSTON, *Labour Rights as Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2005, (1) 2.

¹¹⁰ C. SABEL, D. O'ROURKE en A. FUNG, *Ratcheting Labor Standards: Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace*, Washington, The World Bank, 2000, 4.

“sociale dumping” te gebruiken door het niveau van arbeidskosten te verlagen om competitief te blijven.¹¹¹ Hiermee gaat het verlagen van arbeidsstandaarden gepaard. Dit is de zogezegde “race to the bottom” die onvermijdelijk lijkt te zijn.¹¹²

Een beweging van andersglobalisten, die niet zoals antiglobalisten tegen het gehele proces van globalisering op zich zijn, hebben oog voor de nadelen van de globalisering en de ongelijkheid die het zou veroorzaken. De andersglobalisten zijn dan ook voorstanders voor globalisering op een geheel andere wijze, waarbij niet de economie, maar de mens, het milieu en mensenrechten centraal staan. Andersglobalisten ijveren eveneens voor internationaal juridisch kader.¹¹³

II.2 Gebrek aan vakbondsvrijheid

Een andere oorzaak van de grote hoeveelheid mensenrechtenschendingen die plaatsvinden in ontwikkelingslanden en andere landen is het gebrek aan of het niet respecteren van het recht op vrijheid van vereniging.

Het recht op vrijheid van vereniging heeft de status van fundamentele arbeidsnorm, maar wordt desondanks wereldwijd geschonden. In de meeste landen die kampen met ernstige schendingen van fundamentele arbeidsnormen is er onvoldoende vakbondsvrijheid aanwezig om sterke, onafhankelijke vakbonden te kunnen ontwikkelen. De laatste zijn echter onmisbaar om arbeidsnormen hard te maken. Het recht op vrijheid van vereniging en de mogelijkheid tot het oprichten van vakbonden is de sleutel om tot verbeteringen te komen. Eén werknemer in een zee van velen heeft niet veel macht ten opzichte van zijn werkgever. Een georganiseerde groep van werknemers staat daarentegen veel sterker ten opzichte van de werkgever en kan meer succesvolle onderhandelingen voeren en eisen stellen in verband met een leefbaar loon, het reduceren van het aantal werkuren en de veiligheid van fabrieken.

Werknemers over de hele wereld worden echter, al dan niet gewelddadig, verhinderd om hun recht op vereniging uit te voeren. Ondernemingen dreigen met ontslagen wanneer werknemers een poging doen om zich te organiseren. Fabrieken worden soms zelfs gesloten of verplaatst om de druk van vakbonden te omzeilen. Duizenden werknemers zijn reeds gearresteerd, gewelddadig behandeld of zelf vermoord in een poging hun recht op vrijheid van vereniging af te dwingen.¹¹⁴

¹¹¹ M., WEISS, “The globalization of fundamental social rights” in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 183; E. DE WET, “Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization”, *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 447.

¹¹² M., WEISS, “The globalization of fundamental social rights” in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 184.

¹¹³ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 10.

¹¹⁴ <http://www.laborrights.org/issues/right-organize-bargain>

Afdeling III Voorbeelden van schendingen

III.1 Gedwongen arbeid in Myanmar

Het eerste voorbeeld dat wordt aangehaald vindt zijn oorsprong in de jaren '90 en is dus niet meer zo recent. Omdat deze schendingen echter zo zwaar waren dat de ILO voor het eerst artikel 33 van zijn Constitutie toepaste, wordt het toch toegelicht.¹¹⁵

Sinds haar onafhankelijkheid in 1948 is Myanmar onderworpen aan een militair regime. Hierdoor volgen mensenrechtenorganisaties de situatie in dit land nauwkeurig op. Verschillende organisaties, waaronder de ILO rapporteerden reeds over diverse inbreuken op mensenrechten.

In maart 1997 stelde de ILO een Onderzoekscommissie in om het gebruik van dwangarbeid en de naleving van ILO Verdrag nr. 29 in Myanmar te onderzoeken. Dit was slechts de tiende keer in zijn 78-jarige bestaan dat de stap tot de instelling van een onderzoekscommissie werd genomen.¹¹⁶ De ILO stelde tijdens het onderzoek vast dat de inwoners van Myanmar op grote schaal gedwongen arbeid moesten verrichten. Ze moesten bijvoorbeeld werken voor het militair regime om nieuwe kampen op te bouwen, om het leger te gidsen doorheen de lokale gebieden of worden gedwongen om als soldaat voor het regime te werken. Maar ook buiten een militaire context ontdekte de ILO dwangarbeid, onder meer in de landbouwsector, voor het aanleggen van spoor- en andere wegen of bij de realisatie van andere infrastructuurwerken.

De gedwongen arbeid in Myanmar had betrekking op een grote hoeveelheid individuen. Zo maakt het rapport melding van respectievelijk 799.447 en 921.753 werknemers voor de aanleg van twee spoorwegen. De werknemers kregen, behoudens enkele uitzonderingsgevallen, geen loon uitbetaald, moesten soms uren wandelen om de werkplaats te bereiken en moesten zelfs 's nachts de werf bewaken. Ook verkrachtingen van vrouwelijke werknemers en discriminatoire praktijken vonden regelmatig plaats.¹¹⁷

Uit de reactie van Myanmar op het ILO-rapport bleek dat het land de individuele rechten van haar inwoners niet hoog in het vaandel draagt. Enerzijds legt Myanmar haar visie op de samenleving die zij voor ogen heeft enkel uit in functie van de ontwikkeling van de Staat. De ontwikkeling is het grote doel waarvoor alles moest wijken, over de inwoners als individu werd niets gezegd. Anderzijds ontkende Myanmar de aantijgingen uit het ILO-rapport over dwangarbeid.

Naar aanleiding van de flagrante en aanhoudende schendingen deed de ILO enkele aanbevelingen voor veranderingen die gemaakt moesten worden in de wetgeving en praktijk van Myanmar. Twee jaar later stelde de Internationale Arbeidsconferentie echter vast dat Myanmar de gemaakte aanbevelingen nog niet geïmplementeerd had.

¹¹⁵ HOWSE, R., LANGILLE, B., BURDA, J., "The World Trade Organization and Labour Rights: Man Bites Dog" in LEARY, V.A. en WARNER, D., *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, (157) 194.

¹¹⁶ R. HORSEY, *Ending Forced Labour in Myanmar*, Florence, Routledge, 2011, 5.

¹¹⁷ ILO Onderzoekscommissie van 2 juli 1998.

In 2000 werd uiteindelijk voor de eerste keer toepassing gemaakt van artikel 33 van de ILO Constitutie. De Raad van Bestuur vroeg aan de Internationale Arbeidsconferentie om maatregelen te treffen om Myanmar de aanbevelingen van de Onderzoekscommissie te laten naleven.¹¹⁸ Aan de leden van de ILO werd ook opgeroepen om hun handelsrelaties met Myanmar te herzien en stappen te ondernemen om te verzekeren dat Myanmar geen misbruik zou kunnen maken van hun relaties om gedwongen arbeid verder te zetten.¹¹⁹

De ILO-Verbindingsofficier die in Myanmar gevestigd is meldt dat sinds het onderzoek van 2011 zich op een aantal gebieden grote ontwikkelingen hebben voorgedaan. De oude wetgeving werd ingetrokken en nieuwe wetgeving werd aangenomen. Het gebruik van gedwongen arbeid is duidelijk verminderd, maar toch blijft het probleem bestaan er worden er nog steeds klachten gemeld. De regering van Myanmar en de ILO tekenden hierom een akkoord om alle vormen van dwangarbeid te bannen tegen 2015.¹²⁰

III.2 “Onzichtbare” gedwongen arbeid in de Nieuw-Zeelandse visvangstindustrie

Sinds 1979 contracteren Nieuw-Zeelandse charterbedrijven met buitenlandse charterschepen om grote hoeveelheden van hun vis te vangen. In het licht van deze overeenkomsten vonden al veel misbruiken en schandelijke praktijken plaats.¹²¹ Reeds in 1996 bespraken parlementsleden in Nieuw-Zeeland de uitbuiting van de bemanning. Zo getuigde een parlements lid:

“Wat gebeurd is dat de Nieuw-Zeelandse visvangstindustrie zich ontwikkelt ten koste van de uitbuiting van arbeidskrachten van derdewereldlanden... Er zijn beschuldigingen van mensen die geslagen worden met stokken... Velen van hen worden niet betaald... De industrie kan de rest van het land niet in verlegenheid brengen door dit toe te staan.”¹²²

10 jaar later heeft de regering een instrument opgesteld in de vorm van een vrijwillige gedragscode, de “Code of Practice on Foreign Fishing Crew”.¹²³ Klachten over fysieke en psychische mishandeling en het uitblijven van lonen duurden echter voort.

¹¹⁸ VERSLAG VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD overeenkomstig artikel 2 van Verordening (EG) nr. 552/97 van de Raad over de gedwongen arbeid in Myanmar/Birma (COM/2012/0525).

¹¹⁹ Internationale Arbeidsconferentie, 101^{ste} sessie, Genève, C.P.D.F./D.85, 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182670.pdf

¹²⁰ Joint Government of the Republic of Union of Myanmar/International Labour Organization Strategy for the Elimination of Forced Labour van 5 Juli 2012, http://www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS_191415/lang-en/index.htm.

¹²¹ C. STRINGER, D. HUGH WHITTAKER en G. SIMMONS, “New Zealand’s turbulent waters: the use of forced labour in the fishing industry”, *Global Networks* 2016, 3-24.

¹²² G. Kelly, United Nations Convention on the Law of the Sea Bill: second reading, New Zealand parliamentary debates, 18 april 1996, <http://www.vdig.net/hansard/content.jsp?id=52984>

¹²³ Code of practice on foreign fishing crew, 19 oktober 2006, http://www.immigration.govt.nz/nr/rdonlyres/a1f84ccf-d285-45d3-ad42-5c50f00cc9c9/0/codeofpracticeonforeignfishingcrew_201006_.pdf.html

In 2011 weigerden zeven Indonesische leden van de bemanning van een Zuid-Koreaans schip nog te werken en verlieten ze hun schip in een Nieuw-Zeelandse haven. De bemanningsleden werden uitgebuit door hun Koreaanse officiers, fysiek en seksueel misbruikt en niet betaald voor hun werk. Wat later verlieten nog eens 32 en daarna 75 Indonesische bemanningsleden hun schepen. Deze gebeurtenissen zetten onderzoekers aan om de visvangstindustrie in Nieuw-Zeeland van naderbij te bekijken.¹²⁴ Schokkende praktijken van mensenrechtenschendingen werden vastgesteld. Verschillende bemanningsleden van Koreaanse schepen, alsook enkele andere personeelsleden van de visvangstindustrie gaven interviews. Er werd verklaard dat door vermoeidheid bij de bemanningsleden veel ongevallen plaatsvonden. Gewonde personen werden gevraagd om zich schuil te houden in hun verblijfplaats terwijl het schip in de haven verbleef, zodat de inwoners van Nieuw-Zeeland hun verwondingen niet te zien zouden krijgen.¹²⁵

De ILO en enkele andere organisaties, waaronder de Internationale Maritieme Organisatie, hebben samen reeds verschillende bindende regelgeving en niet-bindende gedragscodes ontwikkeld met betrekking tot de visvangstindustrie.¹²⁶ Het ILO Verdrag van 2006 inzake Maritieme Arbeid (MLC) garandeert zeevaarders, in het bijzonder deze van ontwikkelingslanden, het recht op degelijke arbeidsomstandigheden.¹²⁷ Ook het Verdrag inzake Arbeid in de Visserij van 2007 biedt belangrijke richtlijnen aan voor de visvangstindustrie. Als de verdragen vaker geratificeerd zullen worden, zullen ze de werk- en leefomstandigheden van vissers kunnen verbeteren en mistoestanden kunnen tegengaan.¹²⁸ In het ILO-rapport van 2013 over dwangarbeid en mensenhandel in visserijen staat echter dat ratificatie zeer traag verloopt. In mei 2012 hebben vertegenwoordigers van de Europese werknemers en vakbonden in de visvangstindustrie een akkoord getekend dat een belangrijke stap vormt voor de implementatie van ILO Verdrag nr. 188 op niveau van de Europese Unie.¹²⁹

III.3 Discriminatie van vrouwen in de Cambodjaanse kleding- en textielsector

De kleding- en textielindustrie is een van de grootste bronnen van export in Cambodja en dus van zeer groot belang voor haar economie.¹³⁰ Ongeveer 90 tot 92 procent van de werknemers in deze sector zijn vrouwen. Veel van deze vrouwen worden uitgebuit, gediscrimineerd en misbruikt.¹³¹

¹²⁴ C. STRINGER en G. SIMMONS, "Stepping Through the Looking Glass: Researching Slavery in New Zealand's Fishing Industry", *Journal of Management Inquiry* 2015, (253) 253.

¹²⁵ C. STRINGER, G. SIMMONS, D. COULSTON en D. HUGH WHITTAKER, "Not in New Zealand's waters, surely? Linking labour issues to GPN's", *Journal of Economic Geography* 2014, 683-720.

¹²⁶ Zie bijvoorbeeld: Code of Conduct for Responsible Fisheries adopted by the Conference of the Food and Agriculture Organization of the United Nations (31 oktober 1995), *International organizations and the Law of the Sea Documentary Yearbook* 11:700 (1995); Internationaal verdrag betreffende de veiligheid op zee van 1 november 1974, aangenomen door de SOLAS Convention, [http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-\(SOLAS\),-1974.aspx](http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-(SOLAS),-1974.aspx); Code of Conduct for Responsible Fisheries adopted by the Conference of the Food and Agriculture Organization of the United Nations (31 oktober 1995), *International organizations and the Law of the Sea Documentary Yearbook* 11:700 (1995).

¹²⁷ Maritiem Arbeidsverdrag van 23 februari 2006, Genève.

¹²⁸ Verdrag nr. 188 inzake arbeid in de visserij van 14 juni 2007, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 96^{ste} zitting, *Normlex* C188.

¹²⁹ ILO rapport over dwangarbeid en mensenhandel in visserijen, Internationale Arbeidsorganisatie, 2013.

¹³⁰ ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012, 15.

¹³¹ http://features.hrw.org/features/HRW_2015_reports/Cambodia_Garment_Workers/

In 1997 heeft Cambodja met behulp van de ILO een strenge arbeidswet ingevoerd die de eerste jaren daaropvolgend een positief effect had.¹³² Zo bleek de invoering van een minimumloon een succes en werd er geen kinderarbeid meer vastgesteld door de toezichthouders.¹³³ Toch bleek dat ondernemingen deze wet op verschillende manieren wisten te omzeilen, onder meer door een systeem van onderaannemers. De voornaamste toezichthouder op de naleving van deze wet, *Better Factories Cambodia*, een programma opgericht door de ILO, mag namelijk enkel toezicht houden op exportondernemingen.¹³⁴

Het rapport van Human Rights Watch van 11 maart 2015 maakt melding van diverse inbreuken tegen de arbeidswet van 1997. De onderzoeksgroep is ter plaatse verschillende locaties gaan bezoeken en interviewde meer dan 340 mensen die in de kleding- en textielsector werkzaam zijn. Zo stelden zij onder meer volgende wantoestanden vast: gedwongen overuren en bedreigingen om hier een vergoeding voor te vragen, geen rustpauzes en geen ziekteverlof.¹³⁵

Wat vrouwen betreft, gaan de misbruiken nog een stap verder. In minstens 30 ondernemingen werd vastgesteld dat vrouwen een discriminatoire behandeling moesten ondergaan omwille van hun zwangerschap. Deze zwangerschapsdiscriminatie speelde zich af tijdens sollicitatieprocedures en bij het geven van promoties en ontslagen. Het gebruik van contracten voor korte termijn voor drie tot zes maanden maakt het voor de werkgevers eenvoudiger om zwangere vrouwen te ontslaan.¹³⁶ Een getuige verklaarde dat ze gepromoveerd werd tot teamleider en enkele maanden later, wanneer duidelijk zichtbaar was dat ze zwanger was, werd haar promotie afgenomen en haar loon verminderd. Toen zij en enkele andere werknemers hiertegen protesteerden, werden ze collectief ontslagen.¹³⁷

Een ander groot probleem voor vrouwelijke werknemers in de Cambodjaanse kleding- en textielsector is seksuele intimidatie. Een ILO-rapport van 2012 over gendergelijkheid op de arbeidsmarkt in Cambodja toont aan dat ongeveer een op vijf vrouwen al in aanraking is gekomen met seksuele intimidatie, gaande van ongepaste en vernederende opmerkingen tot fysiek contact. Een voorbeeld dat gegeven werd is dat van mannen die zich verstoppen en naar vrouwen kijken wanneer zij gebruik maken van sanitaire voorzieningen omdat deze zich tegenover elkaar bevonden. Een andere vrouw getuigde dat ze werd verkracht tijdens haar overuren.¹³⁸

¹³² Labor Code, 13 maart 1997, www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---ilo_aids/documents/legaldocument/wcms_150856.pdf; D. ADLER en M. WOOLCOCK, "Justice without the Rule of Law? The Challenge of Rights Based Industrial Relations in Contemporary Cambodia" in C. FENWICK, en T. NOVITZ (eds.), *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, (529) 540; M. BERESFORD, "The Cambodian clothing industry in the post-MFA environment: a review of developments", *Journal of the Asia Pacific Economy* 2009, (366) 367.

¹³³ S. POLASKI, "Combining Global and Local Forces: The Case of Labor Rights in Cambodia", *World Development* 2006, (924) 925.

¹³⁴ ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012, 14.

¹³⁵ http://features.hrw.org/features/HRW_2015_reports/Cambodia_Garment_Workers/

¹³⁶ ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012, 13.

¹³⁷ ASIAN DEVELOPMENT BANK, *Gender Equality in the Labor Market in Cambodia*, Mandaluyong City, Asian Development Bank, 2013, 48.

¹³⁸ ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012.

De situatie in de kleding- en textielsector in Cambodja toont aan dat vrouwen zich in een kwetsbare positie bevinden op de arbeidsmarkt. De Cambodjaanse arbeidswet verbiedt seksueel misbruik, maar definieert het niet. Hierdoor is het voor veel vrouwen onduidelijk of ze ermee te maken hebben of niet. De wet voorziet evenmin in klachtenprocedures of anderen kanalen die vrouwen een veilige werkplaats kunnen garanderen.¹³⁹

III.4 Kinderarbeid in de Amerikaanse tabaksindustrie

Het volgende voorbeeld toont aan dat schendingen van fundamentele arbeidsrechten niet enkel plaatsvinden in minder ontwikkelde landen, maar zich ook kunnen voordoen in een Westers land zoals de Verenigde Staten. De Amerikaanse tabaksindustrie vereist hard werk op plantages dat in schadelijke omstandigheden moet worden uitgevoerd. Vaak moeten kinderen deze ondankbare job uitvoeren.¹⁴⁰

De Amerikaanse wetgeving, meer bepaald de *Fair Labour Standards Act* van 1938, bepaalt dat kinderen vanaf 12 jaar arbeid mogen verrichten in de landbouwsector, mits toestemming van hun ouders. Op kleine boerderijen is dit zelfs toegelaten voor kinderen beneden de leeftijd van 12 jaar. De wet legt verder ook geen verplichtingen op inzake een maximumduur van de arbeid, wat leidt tot zeer lange werkdagen. Vaak moeten kindarbeiders 50 tot 60 uren per week presteren. Verschillende grote tabaksondernemingen maken gebruik van deze lakse wetgeving en doen in grote mate beroep op kindarbeiders.

Omwille van het gebrek aan reglementering moeten de kinderen hun werk in zeer gevaarlijke omstandigheden verrichten. Hierbij wordt gedacht aan het werken in extreme hitte, met zware machines of in hoge opslagplaatsen. Daarnaast worden ze blootgesteld aan nicotine en andere giftige stoffen. De rapporten van Human Rights Watch van 13 mei 2014 en 9 december 2015 tonen aan dat veel kindarbeiders als gevolg van het werken in deze omstandigheden last hebben van lichamelijke problemen zoals zware hoofdpijn en misselijkheid. Verschillende kinderen getuigden dat ze misselijk en ziek werden, maar toch steeds door moesten werken.¹⁴¹

Het is ondenkbaar en ontoelaatbaar dat dergelijke situaties van kinderarbeid anno 2016 plaatsvinden in een ontwikkeld land als de VS. Gelet op de gevaarlijke omstandigheden waarin kindarbeiders moeten werken en de verstrekende gevolgen voor hun gezondheid, is het hoog tijd voor de Amerikaanse regering om hier tegen op te treden. Op deze manier kunnen de grote tabaksondernemingen ook worden aangespoord om niet langer beroep te doen op kindarbeiders, of om hen minstens in veilige omstandigheden te laten werken.

¹³⁹ ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012.

¹⁴⁰ D. NESS en C-L. LIN, *International Education: An Encyclopedia of Contemporary Issues and Systems*, Routledge, 2015, 52.

¹⁴¹ Human Rights Watch rapport van 13 mei 2014 en van 9 december 2015 (elektronische versie beschikbaar op <https://www.hrw.org/report/2014/05/13/tobaccos-hidden-children/hazardous-child-labor-united-states-tobacco-farming> en <https://www.hrw.org/report/2015/12/09/teens-tobacco-fields/child-labor-united-states-tobacco-farming>).

III.5 De noodzakelijkheid van de vrijheid van vereniging

De drie voorgaande voorbeelden tonen aan dat ook het recht op vrijheid van vereniging een fundamentele arbeidsnorm is. Als werknemers de mogelijkheid hebben om collectief hun mening uit te drukken of te onderhandelen met de werkgevers, kunnen ze verduidelijken welke praktijken gedwongen arbeid, ongelijkheid of onacceptabele vormen van kinderarbeid uitmaken en hier iets aan veranderen.¹⁴²

Een duidelijk voorbeeld van deze noodzaak vinden we in het bekende verhaal van Rana Plaza. Op 24 april 2013 stortten alle verdiepingen van het Rana Plaza gebouw in Bangladesh in. Dit gebouw huisvestte meerdere textiel fabrieken die kleding leverden aan verschillende bekende modemerken. Als gevolg van de instorting zijn meer dan 1.100 mensen gestorven en raakten er meer dan 2.500 mensen gewond.¹⁴³ Nochtans hadden inspecteurs de dag voor de instorting bevolen om het gebouw te evacueren omdat er barsten in de muren zichtbaar waren. Ondanks deze waarschuwing moesten de werknemers de volgende dag toch komen werken. De managers overtuigden hen en als dit niet lukte, dreigden ze met ontslag.¹⁴⁴ Terwijl bankbedienden beneden geëvacueerd werden, werden de textielarbeiders verplicht om hun werk voort te zetten.¹⁴⁵

Hoewel het recht op vereniging gewaarborgd wordt in de grondwet van Bangladesh, bestond er in geen enkele textiel fabriek een werknemersvereniging, waardoor de werknemers machteloos stonden tegenover hun managers.¹⁴⁶ Als ze deel zouden uitmaken van een vakvereniging zouden ze meer draagvlak gehad hebben om tegen bevel om te komen werken in te gaan en had de ramp misschien zelfs vermeden kunnen worden.

De situatie in verband met het oprichten van een werknemersvereniging in Rana Plaza ging echter verder dan het enkele feit dat er geen vereniging was. Het rapport van Human Rights Watch van 22 april 2015 stelde vast dat personen die initiatief namen om een werknemersvereniging op te richten slachtoffer werden van bedreigingen, intimidatie, fysiek geweld en ontslag.¹⁴⁷

Bangladesh is een land waar er op papier vrijheid van vereniging bestaat: artikel 38 van haar grondwet bevestigt dit, het land heeft de ILO Conventies No. 87 (vrijheid van vereniging) en No. 98 (recht op gezamenlijke onderhandelingen) geratificeerd en in navolging van de Rana Plaza ramp werd er op 15 juli 2013 een nieuwe arbeidswet ingevoerd. Deze wetten voorzien echter niet in een gepast afdwingingsmechanisme, waardoor de ondernemingen het niet al te nauw nemen met het

¹⁴² A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 137.

¹⁴³ J. A. QUELCH, *Consumers, Corporations, and Public Health: A Case-Based Approach to Sustainable Business*, Oxford, Oxford University Press, 2016, 324.

¹⁴⁴ W.H. SHAW, *Business ethics: ninth edition*, Boston, Cengage Learning, 2015, 143.

¹⁴⁵ S. PAHLE, "Bringing Workers' Rights Back In? Propositions towards Labour-Trade Linkage for the Global South", *Development and Change* 2015, (121) 125.

¹⁴⁶ Human Rights Watch rapport van 22 april 2015, <https://www.hrw.org/report/2015/04/22/whoever-raises-their-head-suffers-most/workers-rights-bangladeshs-garment>.

¹⁴⁷ *Ibid.*

respecteren van de er in opgenomen normen.¹⁴⁸ Er kan gesteld worden dat, als fundamentele arbeidsnormen in deze situatie gerespecteerd werden, een ramp vermeden had kunnen worden.¹⁴⁹

¹⁴⁸ Human Rights Watch article, *Bangladesh: Amended Labor Law Falls Short*, 15 juli 2015, <https://www.hrw.org/news/2013/07/15/bangladesh-amended-labor-law-falls-short>.

¹⁴⁹ S. PAHLE, "Bringing Workers' Rights Back In? Propositions towards Labour-Trade Linkage for the Global South", *Development and Change* 2015, (121) 125.

Hoofdstuk II: De beperkte impact van het mensenrechtenregime als afdwingingsmechanisme van fundamentele arbeidsnormen

Afdeling I Verplichtingen van de staat voor de naleving van mensenrechten door ondernemingen

Internationaal recht is internationaal bindend. Dit impliceert dat het voor staten niet toegestaan is ervan af te wijken, tenzij zij hun toestemming niet gegeven hebben om door de welbepaalde internationale norm gebonden te zijn. Wanneer er bijvoorbeeld een internationale norm tot stand komt die aan een staat oplegt dat ondernemingen binnen hun rechtsmacht werknemers niet meer dan veertig uur per week tewerk mogen stellen, dan is de staat internationaal aansprakelijk als hij dit toch toelaat.¹⁵⁰

De laatste tijd wordt er door internationale instanties veel aandacht besteed aan de verantwoordelijkheid van de staat om erop toe te zien dat ondernemingen binnen hun rechtsmacht de mensenrechten eerbiedigen. Veel mensenrechtenverdragen die juridisch bindend zijn voor de landen die ze ratificeren, leggen aan die landen op dat ze het gedrag van de niet-statelijke actoren onder hun rechtsmacht reguleren. Regionale mensenrechtenverdragen erkennen eveneens de verantwoordelijkheid van staten voor misbruiken tegen mensenrechten gepleegd in private sfeer. Als een staat niet voldoet aan zijn taak om toezicht uit te oefenen, zou hij zich zelfs indirect schuldig kunnen maken aan het schenden van mensenrechten.¹⁵¹ Een staat kan zich niet van zijn verplichtingen ontdoen door taken te delegeren aan private ondernemingen.¹⁵²

Om te oordelen of een staat aansprakelijk is voor de schending van mensenrechten wordt een "due diligence test" uitgevoerd.¹⁵³ De voorwaarden in deze test bepalen dat een staat alle redelijke en serieuze stappen heeft moeten ondernemen om schending door de private actor te voorkomen en te behandelen. Hiermee wordt ook bedoeld het voeren van onderzoek en het voorzien van een remedie.¹⁵⁴

Een staat heeft drie soorten van verplichtingen waaraan moet worden voldaan bij de uitvoering van mensenrechten. Hierna worden deze verschillende verplichten van de staten kort overlopen.

¹⁵⁰ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 36; INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 11.

¹⁵¹ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 36.

¹⁵² EHRM 25 maart 1993, nr. 13134/87, Costello-Roberts/Verenigd Koninkrijk.

¹⁵³ Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens 29 juli 1988, Ser. C No.4, Velásquez-Rodríguez/Honduras.

¹⁵⁴ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 52.

I.1 De verplichting om te respecteren

Vooreerst hebben staten de verplichting om mensenrechten te respecteren. Deze verplichting houdt in dat Staten zich moeten weerhouden van onnodige inmenging in het genot van economische, sociale en culturele rechten.¹⁵⁵ Een land moet dus respect hebben voor deze rechten en ervoor zorgen dat staatsambtenaren en publieke agenten niet handelen op een manier die een schending van mensenrechten zou uitmaken.

I.2 De verplichting om te verwezenlijken

Staten hebben ook de verplichting om mensenrechten te verwezenlijken. Om hieraan te voldoen dienen staten gepaste wetgevende, administratieve, judiciële en andere maatregelen te nemen zodat de rechten kunnen worden gegarandeerd. De overheid heeft dus de plicht om toe te zien op de activiteiten van ondernemingen en er voor te zorgen dat internationaal erkende arbeidsrechten worden gevrijwaard.¹⁵⁶

I.3 De verplichting om te beschermen

De verplichting om te beschermen betekent dat de Staten preventieve maatregelen moeten nemen die bescherming bieden tegen niet-statelijke actoren die het genot van de economische, sociale en culturele rechten zouden belemmeren.¹⁵⁷ Deze verplichting houdt een positieve plicht in om schendingen door private personen, zoals ondernemingen, te voorkomen en te bestraffen.¹⁵⁸

Afdeling II Mensenrechtenverplichtingen voor ondernemingen

Het internationaal humanitair recht is zoals eerder gesteld nog relatief nieuw en werd ontwikkeld na de oprichting van de Verenigde Naties op het einde van Wereldoorlog II.¹⁵⁹ Een voorwaarde voor de toetreding tot de VN is het aanvaarden van het VN Charter. Dit Charter vereist van alle leden dat ze hun samenwerking bieden om de doelstelling van het beschermen van mensenrechten te promoten. Het VN Charter bevat echter geen lijst van mensenrechten die de leden dienen te eerbiedigen.¹⁶⁰

De Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, aangenomen door de Algemene Vergadering van de VN in 1948, was het eerste document dat wel een lijst van mensenrechten bevatte.¹⁶¹ In de Preambule van de verklaring is te lezen dat het document beschouwd wordt als de algemene

¹⁵⁵ M. SEPÚLVEDA, *The Nature of the Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 212-222.

¹⁵⁶ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 37.

¹⁵⁷ M. SEPÚLVEDA, *The Nature of the Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 222-239.

¹⁵⁸ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 37.

¹⁵⁹ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 9.

¹⁶⁰ Charter of the United Nations van 26 juni 1945, <http://www.un.org/en/sections/un-charter/un-charter-full-text/index.html>.

¹⁶¹ Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (10 december 1948), *UN Doc. A/RES/217* (1948).

standaard voor alle mensen en landen. Uit de bewoordingen van de Preambule is af te leiden dat het UVRM niet alleen gericht is tot de Staten, maar ook tot niet-statelijke actoren zoals multinationale ondernemingen. De Preambule bepaalt dat:

“Op grond daarvan proclameert de Algemene Vergadering deze Universele Verklaring van de Rechten van de Mens als het gemeenschappelijk door alle volkeren en alle naties te bereiken ideaal, opdat ieder individu en elk orgaan van de gemeenschap, met deze verklaring voortdurend voor ogen, er naar zal streven door onderwijs en opvoeding de eerbied voor deze rechten en vrijheden te bevorderen, en door vooruitstrevende maatregelen, op nationaal en internationaal terrein, deze rechten algemeen en daadwerkelijk te doen erkennen en toepassen ...”¹⁶²

Het verbod op slavernij, met inbegrip van de moderne vormen ervan, is terug te vinden in artikel 5 UVRM. In artikel 7 UVRM vinden we het verbod op discriminatie en gelijke bescherming van de wet. De vrijheid van vereniging staat in artikel 20 UVRM en het recht op sociale zekerheid in artikel 22. Artikel 23 UVRM garandeert aan iedereen het recht op arbeid, de vrije keuze van zijn arbeid, het recht op billijke en bevredigende arbeidsvoorwaarden en bescherming tegen werkloosheid en het recht om vakverenigingen te stichten en zich daarbij aan te sluiten. Het recht op redelijke werkuren is terug te vinden in artikel 24 UVRM.¹⁶³

Het is dus mogelijk dat in de Preambule van het UVRM ook naar multinationale ondernemingen wordt verwezen. De verklaring is echter enkel opgenomen in de Preambule van het UVRM, dat geen deel is van het internationaal gewoonterecht.¹⁶⁴

Omdat de UVRM een verklaring is die aangenomen is in de vorm van een resolutie goedgekeurd door de Algemene Vergadering van de VN en niet wettelijk bindend is, besloten lidstaten om een algemeen mensenrechtenverdrag in het leven te roepen. 2 afzonderlijke verdragen kwamen hierdoor tot stand, namelijk het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten¹⁶⁵ en het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten.¹⁶⁶ Deze overeenkomsten bevatten de meest concrete en gezaghebbende interpretaties van de mensenrechtenverplichtingen op internationaal niveau. De verdragen werden door de meeste landen in de wereld geratificeerd maar kunnen niet gezien worden als instrument voor het rechtstreeks opleggen van verplichtingen aan ondernemingen. Het Mensenrechtencomité heeft voor het IVBPR verklaart dat het geen directe

¹⁶² Preambule Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (10 december 1948), *UN Doc. A/RES/217* (1948).

¹⁶³ Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (10 december 1948), *UN Doc. A/RES/217* (1948).

¹⁶⁴ J. WOUTERS en A-L. CHANE, “Multinational Corporations in International Law” in M. NOORTMANN, A. REINISCH en C. RYNGAERT, *Non-State Actors in International Law*, Oxford, Hart Publishing, 2015, (255) 237.

¹⁶⁵ Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR), New York, 16 december 1966.

¹⁶⁶ *Ibid.*

horizontale werking heeft en het Comité inzake Economische, Sociale en Culturele rechten stelde dat private ondernemingen niet gebonden zijn door het IVESCR.¹⁶⁷

Het EVRM bepaalt in artikel 1 dat enkel de contracteren partijen, de staten, verplichtingen hebben om voor iedereen binnen zijn jurisdictie de rechten en vrijheden opgesomd te garanderen.¹⁶⁸

Sommige mensenrechten zijn juridisch bindend voor alle staten omdat ze de status van gewoonterecht of *jus cogens* hebben verworven. Die rechten zijn bindend zonder dat het noodzakelijk is dat de staten de verdragen die deze rechten bevatten hebben geratificeerd. Opdat de UVRM als internationaal gewoonterecht zou worden beschouwd, is het noodzakelijk dat staten aantonen dat ze akkoord gaan dat de regels van het UVRM bindend zouden worden. Er bestaat internationaal eensgezindheid over het feit dat veel bepalingen uit de UVRM als internationaal gewoonterecht worden beschouwd. Toch blijft het onzeker om welke bepalingen het gaat.¹⁶⁹ Wel hebben staten aangegeven dat het verbod van slavernij en het verbod van misdaden tegen de menselijkheid als *jus cogens* worden beschouwd. Ook MNO's zouden dus de verplichting hebben om deze bepalingen te respecteren.¹⁷⁰

Afdeling III De afdwingbaarheid t.a.v. multinationals

III.1 Definitie van een multinationale onderneming

Om na te gaan of multinationale ondernemingen op een of andere manier gebonden zijn door mensenrechtenverplichtingen en hoe ze ten aanzien van hen kunnen worden afgedwongen, moet eerst worden nagegaan wat wordt verstaan onder het begrip multinationale onderneming.

David E. Lilienthal gebruikte als eerste de term "multinational" met betrekking tot een onderneming. Dit gebeurde in een paper die hij publiceerde in april 1960 en later uitgegeven werd onder de titel '*The Multinational Corporation*'. Hij definieerde een multinationale ondernemingen als: "Ondernemingen die hun thuisland hebben in een land, maar die ook opereren en leven onder de wetten en gewoonten van andere landen". Een multinational wordt hier gezien als een onderneming met buitenlandse activiteiten.¹⁷¹

Door economen wordt de volgende definitie gegeven: "Een multinationale onderneming is elke onderneming die inkomen bezit, verkrijgt, controleert of beheert in meer dan één land."

¹⁶⁷ J. WOUTERS en A-L. CHANE, "Multinational Corporations in International Law" in M. NOORTMANN, A. REINISCH en C. RYNGAERT, *Non-State Actors in International Law*, Oxford, Hart Publishing, 2015, (255) 237.

¹⁶⁸ Art. 1 EVRM.

¹⁶⁹ W.J.M. VAN GENUGTEN, "Multinationale ondernemingen en de rechten van de mens: van voorzichtige toenadering tot paradigmawisseling", *NJB* 2000, (1231) 1231-1236.

¹⁷⁰ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 70.

¹⁷¹ E. DURUIGBO, "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights*, 2008, (222) 227.

De definitie van de Verenigde Naties maakt een onderscheid tussen transnationale en multinationale ondernemingen. Dit zijn respectievelijk ondernemingen onder het bezit en controle van entiteiten of personen afkomstig uit één land maar werkend over de nationale grenzen heen en ondernemingen onder het bezit en controle van entiteiten en personen afkomstig van meerdere landen.¹⁷²

In het kader van de opstelling van de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen door de Organisatie van Economische Samenwerking en Ontwikkeling werd in 1976 een definitie opgemaakt voor de MNO. De richtlijnen bevatten aanbevelingen voor de activiteiten van de MNO's in de OESO landen en 3 landen die geen lid zijn. MNO's zijn volgens de richtlijnen: "Bedrijven of ondernemingen wiens eigendom privaat, statelijk of een mix van deze twee is. Ze zijn gevestigd in meerdere landen en zijn in zo'n mate aan deze landen gekoppeld dat ze de mogelijkheid hebben een betekenisvolle invloed uit te oefenen over de activiteiten van anderen en voornamelijk zij die hun kennis en middelen delen met anderen."¹⁷³

Hoewel er dus meerdere definities worden gebruikt, hebben ze allen een gemeenschappelijk kenmerk, meer bepaald het grensoverschrijdend aspect. MNO's opereren allemaal over de nationale grenzen heen. Doordat deze ondernemingen grensoverschrijdend actief zijn vallen ze vaak buiten het effectieve toezicht van nationaal en internationaal recht.¹⁷⁴

Dat MNO's grensoverschrijdend werken brengt ook met zich mee dat ze gebruik kunnen maken van de lokale productiefactoren in andere landen. Ze kunnen tevens hun management structuur op wereldniveau organiseren en hebben dus een grote impact op de naleving van mensenrechten. Deze factoren eigen aan MNO's maken duidelijk dat ze beschouwd moeten worden als een te onderscheiden type van onderneming.¹⁷⁵

III.2 Juridische gebreken voor afdwinging t.a.v. multinationale ondernemingen

Multinationals glippen als het ware door de mazen van het reguleringsnet. Internationale normen kunnen klassiek gezien enkel tegen staten worden ingeroepen. De staat heeft verplichtingen ten opzichte van individuen. Het enkel bestaan van deze verticale verplichten vormt dus een hindernis om multinationals rechtstreeks aansprakelijk te stellen.¹⁷⁶

Het internationaal recht is traditioneel enkel gericht op staten omdat internationale juristen ervan overtuigd waren dat staten de enige subjecten waren van het internationaal recht.¹⁷⁷ Sinds de Tweede Wereldoorlog werd stilaan aanvaard dat ook andere actoren deel konden uitmaken van het

¹⁷² P.T., MUCHLINSKI, *Multinational Enterprises & the Law*, Oxford, Oxford University Press, 2007, 6.

¹⁷³ <http://www.oesorichtlijnen.nl.richtlijnen>.

¹⁷⁴ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 9.

¹⁷⁵ P.T. MUCHLINSKI, *Multinational Enterprises & the Law*, Oxford, Oxford University Press, 2007, 7.

¹⁷⁶ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 15; INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 55.

¹⁷⁷ E. DURUIGBO, "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights*, 2008, (222) 222.

internationaal juridisch systeem.¹⁷⁸ Het is vandaag algemeen geaccepteerd dat individuen rechten en plichten hebben onder het internationale recht. Ten opzichte van ondernemingen is deze redenering echter slechts gedeeltelijk doorgetrokken. Het internationale recht ziet ondernemingen als bezitters van bepaalde mensenrechten, maar kent ze in het algemeen geen verplichtingen toe voor het respecteren van mensenrechten. Er zijn evenmin mechanismes ontwikkeld om dergelijke verplichtingen af te dwingen.¹⁷⁹

Sommige rechtsgeleerden, gesteund door mensenrechtenactivisten, zijn van mening dat het internationaal recht rechtstreekse verplichtingen oplegt aan ondernemingen en andere private actoren.¹⁸⁰ Het blijft echter omstrede of uit het internationale recht ook daadwerkelijk verplichtingen voor MNO's voortvloeien. De positie van de onderneming in het internationale recht heeft reeds veranderingen ondergaan, maar deze lijken niet zo verstrekkend als sommige geleerden en maatschappelijke groeperingen zouden wensen. Indien aanvaard wordt dat MNO's wel degelijk dergelijke verplichtingen hebben, blijft nog de vraag wat deze verplichtingen inhouden. Aan MNO's kunnen namelijk niet zomaar dezelfde verplichtingen worden opgelegd op het vlak van mensenrechten als voor de staten, MNO's missen bijvoorbeeld al de exclusieve territoriale controle om positieve verplichtingen te kunnen nakomen.¹⁸¹

Een volgende hinderpaal is dat MNO's niet onderworpen zijn aan één rechtssysteem, maar aan de verschillende nationale rechtssystemen van de staten waarin ze actief zijn. Hierdoor hebben ze de mogelijkheid om de betrokken rechtssystemen tegen elkaar uit te spelen en de zwakke punten van elk systeem in hun voordeel kunnen gebruiken. Staten zijn ook voortdurend in concurrentie met elkaar om zoveel mogelijk investeringen door MNO's binnen te halen en stellen zich hierdoor vaak minder streng op.¹⁸²

Een ander element dat de mogelijkheid van toezicht op multinationale ondernemingen beperkt is dat MNO's vaak proberen om door middel van opgezette juridische constructies ervoor te zorgen dat de moedermaatschappij niet aansprakelijk gesteld kan worden voor de onrechtmatige praktijken die plaatsvinden in de in derde landen opererende dochtermaatschappijen.¹⁸³ Dit is de zogenaamde "corporate veil". De dochteronderneming handelt namelijk krachtens de oprichtingsakte onafhankelijk van het moederbedrijf. Dat moederbedrijf oefent de facto ook geen controle uit op de

¹⁷⁸ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 55.

¹⁷⁹ E. DURUIGBO, "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights* 2008, (222) 223.

¹⁸⁰ J. J. PAUST, "The Reality of Private Rights, Duties, and Participation in the International Legal Process", 25 *Mich. J. Int'l L.*, 2004, 43.

¹⁸¹ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 16.

¹⁸² M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 9.

¹⁸³ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 10.

dochteronderneming. In enkele gevallen is het echter reeds gelukt op de *corporate veil* op te lichten en de moederonderneming aansprakelijk te stellen.

Ondernemingen blijven tot nu toe afgeleide subjecten onder het internationaal recht, in tegenstelling tot staten die originele subjecten zijn.¹⁸⁴ Wanneer een slachtoffer van een inbreuk van mensenrechten zijn rechten wil afdwingen, dient hij zich hiervoor nog steeds te richten tot de staten.¹⁸⁵

¹⁸⁴ N. JÄGERS, *Corporate human obligations: in search of accountability*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 22.

¹⁸⁵ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 55-57.

Hoofdstuk III: De inefficiënte afdwinging van fundamentele arbeidsnormen door de Internationale Arbeidsorganisatie

Afdeling I Oprichting ILO

De internationale Arbeidsorganisatie werd in 1919 bij het Verdrag van Versailles na de Eerste Wereldoorlog opgericht als een met de Volkenbond verbonden autonome instelling. De Eerste Wereldoorlog liet diepe wonden na in het internationale politieke landschap en men ging er van uit dat universele en blijvende vrede enkel bereikt kon worden als die gebaseerd was op sociale rechtvaardigheid.¹⁸⁶ Door de Industriële Revolutie en de mensonwaardige omstandigheden waarin werknemers leefden en tewerk gesteld werden, steeg de sociale onrust en groeide een georganiseerd verzet. Er dreigde van een revolutie van werknemers die zich kon verspreiden over Europa hing in de lucht.¹⁸⁷ Een verbetering inzake arbeidsomstandigheden en regulering omtrent werkuren, het voorkomen van werkloosheid, veiligheid en gezondheid op het werk, de bescherming van kinderen en vrouwen, het principe van een gelijk loon voor gelijke arbeid, en het principe van vakbondsvrijheid waren een dringende noodzaak.¹⁸⁸

Er werd nagedacht over internationale arbeidsstandaarden die de werkomstandigheden en normen tussen de verschillende staten op een gelijke lijn moesten proberen krijgen.¹⁸⁹ Sterke Europese industrielanden vreesden dat de concurrentie met andere landen vervalst zou kunnen worden. De partijen erkenden dan ook dat het een hindernis zou zijn voor landen die streven naar een verbetering van de arbeidsomstandigheden in hun land, als andere landen geen humane arbeidsomstandigheden zouden bewerkstelligen en hierdoor een economisch voordeel zouden verkrijgen.¹⁹⁰

Na de Tweede Wereldoorlog en de ondergang van de Volkenbond, werd de Internationale Arbeidsorganisatie voorgezet binnen het VN-systeem. De ILO werd hiermee de enige overlevende instelling van de Volkenbond en de eerste en veruit oudste gespecialiseerde instelling van de VN.¹⁹¹ In 1944 werd op het congres van Philadelphia de Verklaring betreffende de doelstellingen van de Internationale Arbeidsorganisatie als bijlage opgenomen bij de ILO constitutie.¹⁹² Deze Verklaring van Philadelphia stelt in paragraaf 1(a) dat arbeid geen handelsgoed is.¹⁹³ Dit was een belangrijke

¹⁸⁶ Preambule Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

¹⁸⁷ A. BLACKETT, "Whiter Social Clause, Human Rights, Trade, Theory and Treaty Interpretation", *Columbia Human Rights Law Review*, 1999, (1) 4.

¹⁸⁸ Preambule Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

¹⁸⁹ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 35.

¹⁹⁰ Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

¹⁹¹ S. SMIS, C. JANSSENS, S. MIGRAUX en K. LAETHEM, *Handboek Mensenrechten: De internationale bescherming van de rechten van de mens*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 65.

¹⁹² A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 57.

¹⁹³ Art I(a), Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

uitspraak aangezien het aantoont dat de arbeidsmarkt geen markt is als alle anderen en daarom niet dezelfde regels kan volgen als andere markten. Het tijdperk waarin arbeid louter bekeken werd vanuit een economisch standpunt was voorbij.¹⁹⁴

Het hoofddoel van de ILO is het bewerkstelligen van vrede gebaseerd op sociale rechtvaardigheid. Regelgeving moet zowel op nationaal als internationaal vlak worden opgemaakt in het licht van deze doelstelling en dient enkel te worden aangenomen om de doelstelling te promoten en niet te verhinderen.¹⁹⁵ De belangrijkste functie van de ILO is het opstellen van conventies, waarin het minimale normen inzake basisarbeidsrechten en andere belangrijke arbeidsregelingen formuleert. De verdragen van de ILO zijn wettelijk bindende overeenkomsten, die geratificeerd en geïmplementeerd moeten worden door de lidstaten. Naast verdragen vaardigt de ILO ook niet-bindende aanbevelingen uit over verschillende onderwerpen met betrekking tot arbeidsrechten.¹⁹⁶

Het Internationaal Arbeidsbureau is het vaste Secretariaat van de ILO. Het bureau is gevestigd in Geneve en heeft kantoren in meer dan 50 landen en ontwikkeld vrijwel in alle landen van de wereld verschillende activiteiten en operaties. Verder is er een Raad van Bestuur en een Internationale Arbeidsconferentie.¹⁹⁷

De ILO heeft een unieke tripartiete structuur, wat betekent dat in al haar besluitvormingsorganen zowel regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties evenwaardig vertegenwoordigd zijn. Hiermee is de ILO de enige internationale instelling waar regeringen het niet alleen voor het zeggen hebben. De vertegenwoordigers van weknemers en werkgevers alsook deze van de regeringen hebben een zelfde stemgewicht in de Internationale Arbeidsconferentie.¹⁹⁸

In 1998 nam de ILO De Verklaring over Fundamentele Beginselen en Rechten op het Werk aan. Vernieuwend hieraan was dat alle lidstaten, louter op grond van hun lidmaatschap, nu de verplichting hebben tot het respecteren, bevorderen en verwezenlijken van de fundamentele arbeidsnormen die vervat zijn in de kernverdragen van de ILO, zelfs indien ze deze niet hebben geratificeerd.¹⁹⁹

In 2008 nam de Internationale Arbeidsconferentie de ILO Verklaring over sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering aan, die uiting heeft aan de hedendaagse visie op zijn missie.²⁰⁰ De verklaring institutionaliseert het "*decent work*" concept. Het is de belangrijkste vernieuwing van de ILO sinds de Verklaring van Philadelphia van 1944. Het doel van de ILO wordt ingebed in een nieuwe

¹⁹⁴ M. WEISS, "Re-inventing Labour Law" in G. DAVIDOV en B. LANGILLE (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, (43) 44.

¹⁹⁵ Art. II Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

¹⁹⁶ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 37.

¹⁹⁷ Art. II Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

¹⁹⁸ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 341.

¹⁹⁹ Art. 2 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²⁰⁰ Verklaring over sociale rechtvaardigheid voor een billijke mondialisering, Geneve, 19 juni 2008; http://www.ilo.org/brussels/key-documents/WCMS_169236/lang--nl/index.htm

beleidsagenda, de "Agenda voor Waardig Werk". In deze Agenda wordt het bevorderen van werkgelegenheid, sociale bescherming, sociale dialoog en arbeidsrechten vooropgesteld en beschouwd als ondeelbare doelen.²⁰¹ Er wordt ook gewerkt aan een betere toepassing van de instrumenten met betrekking tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen, waaronder een helpdesk voor ondernemingen en internationale arbeidsnormen. De effectieve realisatie van waardig werk wordt in ontwikkelingslanden bevorderd door de instelling van nationale waardig werk programma's of DWCP's. Overheden, vakbonden en werkgeversorganisaties moeten deze DWCP's, die nationale prioriteiten definiëren, ondertekenen en realiseren.²⁰²

Afdeling II Afdwingbaarheid van uitgevaardigde arbeidsnormen

ILO verdragen zijn, net zoals alle andere verdragen, pas bindend na ratificatie door de ILO-lidstaten. Voor er een ratificatie plaatsvindt, bestaan er wel procedurele verplichtingen. Zo moet iedere lidstaat elk verdrag binnen 12 maanden na aanneming voorleggen aan de bevoegde overheid. Nadat een lidstaat een overeenkomst van de ILO heeft bekrachtigd, moet hij op grond van artikel 19 van de ILO-Constitutie, de nodige maatregelen nemen om de overeenkomst effectief toe te kunnen passen.²⁰³ Pas vanaf dat ogenblik zijn de in het verdrag opgenomen bepalingen bindend voor de staten.²⁰⁴

Een staat is niet verplicht om een ILO conventie te ratificeren.²⁰⁵ De juridische waarde van dergelijke conventies is dus volledig afhankelijk van hun vrijwillige ratificatie of aanneming.²⁰⁶ Staten kunnen kiezen welke conventies zij ratificeren en hebben in tegenstelling tot WTO-leden een grotere soevereiniteit. De WTO kent namelijk een "alles of niet" regime.²⁰⁷

Het grote nadeel aan het systeem van de ILO is het gebrek aan "police power" om de naleving van ILO normen af te dwingen.²⁰⁸ De ILO kan namelijk geen sancties opleggen aan overtreders, maar kan slechts aanbevelingen doen om de staten terug op het juiste spoor te zetten.²⁰⁹ De conclusies van de toezichtsmechanismen van de ILO zijn dus niet bindend en bevatten geen sancties.²¹⁰

²⁰¹ K. BOONSTRA, *Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?*, Deventer, Kluwer, 2010, 3.

²⁰² <http://www.ilo.org/empent/areas/business-helpdesk/lang--en/index.htm>

²⁰³ Art 19(5) Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

²⁰⁴ C. DENEVE, *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2010, 94.

²⁰⁵ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 467.

²⁰⁶ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 341.

²⁰⁷ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 467.

²⁰⁸ P. MACKLEM, "Labour law beyond borders", *Journal of International Economic Law*, 2002, 605.

²⁰⁹ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 38.

²¹⁰ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 37.

De enige echte politionele bevoegdheid waarover de ILO beschikt is terug te vinden in artikel 33 van de ILO constitutie.²¹¹ Dit artikel houdt een exceptionele procedure in die kan worden toegepast wanneer een lidstaat faalt om binnen aangegeven periode aan de aanbevelingen te voldoen, die terug te vinden zijn in het rapport van de Onderzoekscommissie of in de beslissing van het Internationaal Hof van Justitie. In dit geval mag de Raad van Beheer de Internationale Arbeidsconferentie maatregelen voorstellen om de afdwingbaarheid van de aanbevelingen te verzekeren.²¹² De procedure van artikel 33 is echter nog maar in een geval toegepast. De eerste keer dat de ILO deze ongewone stap tot "passende maatregelen" heeft genomen is in 2000 tegen Myanmar, dat reeds herhaaldelijk veroordeeld was voor het gebruiken van dwangarbeid in publieke werken.²¹³

Hoewel er veel rechtspraak bestaat rond de normen in de ILO verdragen, blijven sommige begrippen, zoals bijvoorbeeld "de vrijheid van vereniging", vaag. Dit maakt het soms moeilijk om schendingen door ratificerende staten vast te stellen en geeft enige discretionaire bevoegdheid aan de controle organen.²¹⁴ Bij de WTO doet dergelijke twijfel zich normaal gezien niet voor aangezien het makkelijk te controleren is of staten voldoen aan de toepassing van zekere tarieven of subsidies.²¹⁵

Het grote nadeel van het afdwingsysteem van de ILO dus is het gebrek aan "police power" om sancties op te leggen aan overtreders. Enkel de meest ernstige schendingen van fundamentele arbeidsnormen zullen in rapporten worden opgenomen, en na een onderzoek van verschillende jaren zal de ILO de schending bekritisieren.²¹⁶ Toch is er ook een positief gevolg gekoppeld aan de vrijwillige naleving van ILO normen. Men vermijdt hiermee verdenkingen van protectionistische maatregelen en vermindert zo bijgevolg ook het risico op tegenmaatregelen.²¹⁷

De ILO heeft verschillende manieren ontwikkeld om toezicht te houden op de toepassing van verdragen en aanbevelingen. De eerste twee mechanismes die hierna worden besproken maken de gewone wijzen van toezicht uit. In deze procedures onderzoeken de ILO organen de rapporten die hen door lidstaten zijn toegezonden en de observaties toegezonden door werkgevers- en werknemersorganisaties. Daarnaast bestaan er nog drie speciale procedures. In tegenstelling tot de gewone procedures zijn deze systemen gebaseerd op de indiening van een bezwaarschrift of klacht.

²¹¹ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 469.

²¹² Art. 33 Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

²¹³ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 338; C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 39.

²¹⁴ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 467-468.

²¹⁵ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 468.

²¹⁶ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 344.

²¹⁷ R. COXSON, "The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Promoting Labor Law Reforms Through the ILO as an Alternative to Imposing Coercive Trade Sanctions", *Dickinson Journal of International* 1998-1999, (469) 503.

Afdeling III Toezichtmechanismen

III.1 Rapportageverplichting voor geratificeerde conventies

Om na te gaan of de lidstaten hun verplichtingen nakomen, is elke lidstaat op basis van artikel 22 van de ILO-Constitutie verplicht om rapporten op te stellen over welke maatregelen ze ondernemen om de geratificeerde conventies toe te passen.²¹⁸ Om de twee jaar moeten overheden rapporten indienen waarin ze aantonen welke stappen ze hebben ondernomen met betrekken tot de toepassing van de acht fundamentele verdragen die ze al dan niet geratificeerd hebben. Met betrekking tot de alle andere verdragen dient dit om de vijf jaar te gebeuren, met uitzondering van verdragen waarover is beslist dat niet langer op regelmatige basis toezicht moet worden gehouden.²¹⁹

20 onafhankelijke en onpartijdige experts beoordelen de regeringsrapporten en doen daarvoor een beroep op diverse informatiebronnen (opmerkingen van sociale partners, officiële documenten uit het betreffende land, gerechtszaken, CAO's, gegevens van de Onderzoekscommissie, enz...). Het comité van experts gebruikt twee soorten van commentaren. De eerste soort bestaat uit 'observaties' die commentaren bevatten op de fundamentele vragen die ontstaan zijn bij de toepassing van het betrokken verdrag door de lidstaat. Het comité kan eveneens 'directe verzoeken' formuleren waarbij ze aangeven wat de problemen zijn en de betrokken landen de tijd geven om hierop te reageren en de problemen te verhelpen. Vervolgens bestaat er ook de mogelijkheid om verdere informatie op te vragen of een lidstaat te wijzen op een ongelijkheid tussen het recht van het land en de realiteit.²²⁰

Het tripartiet Comité met betrekking tot de toepassing van standaarden stelt jaarlijks een rapport op. Het comité bespreekt hierin de rapporten uit de eerste fase en dient daarna haar eigen rapport in bij de jaarlijkse vergadering. De aangesproken overheden worden uitgenodigd om te reageren op de rapporten en te geven over hun toepassing van de internationale arbeidsstandaarden. Het comité gaat vaak over tot besluiten waarin het aanbevelingen doet opdat overheden stappen zouden ondernemen om een probleem weg te werken of over te gaan tot het vragen van technische missies of bijstand.²²¹

III.2 Toezicht op niet-geratificeerde conventies

In artikel 19 van de ILO-Constitutie vinden we een rapportageverplichting terug in verband met niet-geratificeerde conventies en aanbevelingen.²²² De lidstaat zal op gepaste tijdstippen, zoals gevraagd door de Raad van Beheer, rapporteren aan de Directeur-Generaal over de stand van zaken met betrekking tot de bepalingen van een bepaald verdrag en aangeven wat de moeilijkheden en hindernissen zijn ten opzichte van de ratificatie van dit verdrag.²²³

²¹⁸ Art 22 ILO Constitution.

²¹⁹ <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-of-experts-on-the-application-of-conventions-and-recommendations/lang--en/index.htm>

²²⁰ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 333.

²²¹ *Ibid.*

²²² Art. 19 ILO Constitution.

²²³ Art. 19, 5. (e) ILO Constitution.

Artikel 2 van de ILO Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk stelt dat alle lidstaten, zelf als ze de conventies niet geratificeerd hebben, de verplichting hebben om de vier principes, die als fundamenteel worden erkend in de Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk, te promoten en te realiseren.²²⁴ Artikel 3 van de verklaring legt aan de ILO de verplichting op om haar leden bij te staan om hun doelen te bereiken.²²⁵ In artikel 4 wordt een systeem van promotionele opvolging genoemd.²²⁶ Dit systeem houdt een jaarlijkse opvolging in van de niet-geratificeerde fundamentele conventies en een globaal rapport.²²⁷ Het heeft als doel om lidstaten aan te moedigen de in de verklaring opgenomen principes te implementeren. Het opvolgingssysteem kan niet dienen als grond voor een klacht tegen de leden.²²⁸

III.3 Bezwaarschriften

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben het recht om een bezwaarschrift uit te brengen tegen een lidstaat die volgens hen heeft nagelaten om een verdrag waarbij het partij is na te leven. Deze procedure is terug te vinden in de artikelen 24 en 25 van de ILO-Constitutie.²²⁹ De Raad van Beheer kan de zaken doorverwijzen naar een *ad hoc* samengesteld tripartiet comité dat de bezwaarschriften samen met het antwoord van de betrokken lidstaat zal onderzoeken. Indien het antwoord van de lidstaat niet volstaat volgens de Raad van Beheer, kan dit het protest en het antwoord publiceren. De Raad van Beheer kan daarna overgaan tot het indienen van een klacht op basis van art 26(4) van de ILO constitutie.²³⁰ Bezwaarschriften aangaande te toepassing van ILO verdragen nr. 87 en 98 worden doorverwezen naar het Comité inzake de vrijheid van vereniging.²³¹

III.4 Klachten

Elke staat die een ILO verdrag heeft geratificeerd, kan een klacht indienen tegen een andere staat die dezelfde conventie heeft geratificeerd, maar faalt in de implementatie van die conventie.²³² Deze klachtenprocedure is terug te vinden in de artikelen 26 tot en met 34 van de ILO-Constitutie. Ook de Raad van Beheer kan een klacht indienen op eigen initiatief of na ontvangst van een klacht van een afgevaardigde van de Arbeidsconferentie.²³³ De Raad van Beheer kan de overheid uitnodigen om een verklaring te geven over het onderwerp of kan onmiddellijk overgaan tot het samenstellen van een onderzoekscommissie, samengesteld uit drie afhankelijke leden. Deze laatste zal de klacht in overweging nemen en bestuderen en zal een rapport opmaken met daarin al haar bevindingen en

²²⁴ Art. 2 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²²⁵ Art. 3 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²²⁶ Art. 4 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²²⁷ Art. II en Art. III van Annex bij de Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk.

²²⁸ www.ilo.org/public/english/standards/relm/gb/docs/gb274/gb-2.htm

²²⁹ Art. 24 en 25 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²³⁰ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 336.

²³¹ <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>

²³² C. DENEVE, *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2010, 103.

²³³ Art. 26(4) Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

aanbevelingen die noodzakelijk geacht worden om de klacht op te lossen en de periode waarbinnen dit moet gebeuren.²³⁴

Het rapport van de onderzoekscommissie wordt door de Directeur-Generaal aan de Raad van Beheer en de betrokken lidstaten overgemaakt en zal worden gepubliceerd.²³⁵ Elke lidstaat moet binnen de drie maanden de Directeur-Generaal op de hoogte brengen over of ze de aanbevelingen in het rapport accepteren of niet, en wanneer het antwoord negatief is, of ze voor willen stellen om de klacht te verwijzen naar het Internationaal Hof van Justitie.²³⁶

Wanneer de lidstaat weigert om de aanbevelingen van de onderzoekscommissie uit te voeren, kan de Raad van Beheer actie ondernemen op basis van artikel 33 van de ILO Constitutie, die uitzonderlijk de mogelijkheid biedt om de nodige actie ondernemen om ervoor te zorgen dat de aanbevelingen worden nageleefd.²³⁷

III.5 Klachtenprocedure voor het Comité inzake de vrijheid van vereniging

Kort nadat de ILO de Verdragen nr. Nr. 87 betreffende de vrijheid van vereniging en de bescherming van het recht op vrijheid van organisatie en Verdrag nr. 98 over het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, had aangenomen, werd duidelijk dat er nood was aan een specifiek toezichtsmechanisme om de afdwingbaarheid van de standaarden te garanderen in landen die de verdragen niet hadden geratificeerd. In 1951 werd hierom het Comité inzake de vrijheid van vereniging opgericht. Dit Comité heeft sinds haar oprichting reeds zo'n 3.000 klachten ontvangen in verband met schendingen van de vrijheid van vereniging.²³⁸

Klachten kunnen ingediend worden door regeringen of werknemers- en werkgeversorganisaties tegen lidstaten die al dan niet partij zijn bij de verdragen inzake vrijheid van vereniging. Individuen hebben niet de mogelijkheid om een klacht in te dienen. Klachten kunnen ook ingediend worden tegen landen die geen lidstaat van de ILO zijn, maar deze klachten moeten gericht worden aan de Economische en Sociale Raad van de VN.

Het Comité inzake de vrijheid van vereniging is samengesteld uit 9 leden die bestaan uit drie leden van elk van de drie departementen van de tripartiete samenstelling van de ILO. De klachten worden aan de betrokken lidstaat meegedeeld, samen met een verzoek tot informatie. Het Comité stelt verslagen op waarin ze aanbevelingen doet en maakt ze daarna over aan de Raad van Beheer.²³⁹

²³⁴ Art. 26(3) en 28 Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

²³⁵ Art. 29 Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

²³⁶ M. BOSSUYT en J. WOUTERS, *Grondlijnen van internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 640.

²³⁷ Art. 33 Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

²³⁸ <http://www.ilo.org/global/standards/applying-and-promoting-international-labour-standards/committee-on-freedom-of-association/lang--en/index.htm>

²³⁹ M. BOSSUYT en J. WOUTERS, *Grondlijnen van internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 640.

Hoofdstuk IV: De sociale clausule binnen de WTO als antwoord op het gebrek aan afdwingingsmechanismen

Afdeling I De sociale clausule

I.1 Begrip

Zoals in de inleiding reeds werd aangehaald zullen landen die bedrijven toelaten om werknemers te laten werken in slechte werkomstandigheden en tegen zeer lage lonen, zelf aan lagere prijzen kunnen exporteren en zo een competitief voordeel creëren ten aanzien van concurrenten in andere landen. Dit verschijnsel liet de idee van een sociale clausule ontstaan.

Op internationaal niveau refereert de term "sociale clausule" naar het linken van een minimumniveau van arbeidsnormen aan handelsmechanismen.²⁴⁰ Het is met andere woorden een clausule in handelsakkoorden met als doel de meest extreme vormen van arbeidsuitbuiting in exporterende landen terug te dringen door importerende landen toe te laten om maatregelen te nemen tegen de exporterende landen die er niet in slagen een internationaal overeengekomen minimum niveau van arbeidsstandaarden te respecteren.²⁴¹ In geval van schending van de aangegeven arbeidsrechten kunnen de WTO lidstaten, in afwijking van het principe van non-discriminatie tussen handelspartners, overgaan tot handelssancties of het intrekken van handelsvoordelen.

Het idee van een sociale clausule is niet nieuw. Reeds in de VN Conferentie over Handel en Werkgelegenheid van 1946-1948, werd voorgesteld om een sociale clausule op te nemen in het Havana charter dat de Internationale Handelsorganisatie zou oprichten.²⁴² De evolutie van het idee om een sociale clausule onder te brengen in de WTO regelgeving wordt hierna behandeld in het onderdeel over de oprichting van de WTO.

I.2 Normen die opgenomen moeten worden in de sociale clausule

Een eerste moeilijkheid bij het implementeren van een sociale clausule in de internationale handel schuilt in de taak om uit te maken welke de minimum arbeidsstandaarden zijn die gebruikt moeten worden als referentiepunt in de sociale clausule.²⁴³ Aangezien het onmogelijk zou zijn om alle standaarden in een sociale clausule op te nemen, dient met zich te beperken tot de kern van normen die absoluut essentieel zijn.

Om dit probleem praktisch aan te kunnen pakken, kan er tussen de verschillende ILO normen een drievoudig onderscheid gemaakt worden. De eerste categorie van normen die onderscheiden kunnen

²⁴⁰ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 28; A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1011.

²⁴¹ G. VAN LIEMT, "Minimum Labour Standards and International Trade: Would a Social Clause Work", *Int'l Lab. Rev.* 1989, (433) 434.

²⁴² A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1012.

²⁴³ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 37.

worden zijn de programmatorische instrumenten.²⁴⁴ In deze instrumenten zijn meer algemene doelen terug te vinden die bereikt moeten worden door middelen van een voortdurende actie.²⁴⁵

De tweede soort normen bestaat uit de categorie waarin de meeste ILO conventie kunnen worden ondergebracht. Dit zijn instrumenten die handelen over werkomstandigheden, sociale zekerheid, industriële relaties en arbeidsadministratie.²⁴⁶ Aangezien deze categorie zeer omvangrijk is, lijkt het onmogelijk om alle standaarden hieruit op te nemen in de sociale clausule.

Een derde categorie maken de essentiële principes uit. Zij worden in de rechtsleer aangeduid als "core labour standards". De ILO heeft de acht verdragen die deze principes bevatten zelf aangeduid als fundamentele mensenrechten conventies. De lijst van fundamentele conventies heeft het grote politiek voordeel dat ze reeds door de overgrote meerderheid van de ILO lidstaten geratificeerd werden. Ze hebben dus een zekere universele status, en beschikken hiermee over een noodzakelijk element voor een opname in een internationale clausule. Ook het feit dat de ILO normen opgesteld zijn door tripartiete besluitorganen draagt bij tot het universele karakter. Bovendien is er een zekere parallel terug te vinden met de *core labour standards* uit de ILO Conventies en de Verdragen van de Verenigde naties.²⁴⁷

Zoals eerder werd verklaard, bepaalt artikel 2 van de Verklaring over Fundamentele Principes en Rechten op het Werk dat alle ILO leden, zelfs indien ze de fundamentele conventies niet hebben geratificeerd, verplicht zijn tot het promoten en realiseren van de vier fundamentele arbeidsnormen die in de conventies opgenomen zijn.²⁴⁸ Deze vier normen, die eerder werden besproken, zijn ter herhaling: de vrijheid van vereniging en effectieve erkenning van het recht op collectief onderhandelen, het verbod op slavernij of gedwongen arbeid, het verbod op kinderarbeid en het verbod op discriminatie op vlak van tewerkstelling. Het is dus deze derde categorie van ILO normen die afgedwongen dient te worden met de sociale clausule.

In de rechtsleer wordt gesteld dat het verbod op gedwongen arbeid, het verbod op kinderarbeid en de vrijheid van vereniging in aanmerking komen als kandidaten om beschermd te worden onder het gewoonterecht. Het Internationaal Hof van Justitie heeft in de "Asielzaak tussen Peru en Colombia" twee voorwaarden neergelegd voor het bestaan van een internationaal gewoonterecht.²⁴⁹ Ten eerste moet er een consistente statenpraktijk bestaan, en ten tweede, moet er een *opinio iuris sive*

²⁴⁴ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 37.

²⁴⁵ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

²⁴⁶ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

²⁴⁷ T. COLLINGSWORTH, "International Worker Rights Enforcement: Proposals Following a Test Case" in L. COMPA, en S.F. DIAMOND (eds.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Philadelphia, Pennsylvania Press, 2003, (227) 229; E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 454

²⁴⁸ Art. 2 Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998, <http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

²⁴⁹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 28.

necessitatis zijn, wat wil zeggen dat de praktijk door de samenleving als bindend moet worden ervaren.²⁵⁰ Deze mogelijkheid staat ook open voor het verbod op discriminatie.²⁵¹

Afdeling II Unilaterale regelgeving van de EU en de VS

Door het ontbreken van politieke consensus over het aannemen van een sociale clausule op internationaal vlak, zijn sommige staten overgegaan tot het invoeren van sociale verplichtingen in handelsakkoorden die zij gesloten hebben met hun individuele partners.²⁵² Men noemt deze maatregelen unilateraal omdat ze tot stand komen als gevolg van het initiatief van een staat zonder dat er een internationaal orgaan is dat hen hiervoor geautoriseerd heeft.²⁵³ De Europese Unie en haar leden en de VS hebben reeds programma's aangenomen die inhouden dat goederen die worden geproduceerd onder onaanvaardbare arbeidsomstandigheden, verboden kunnen worden van import in respectievelijk de Europese Unie of de VS of niet kunnen profiteren van bepaalde tarief reducties.²⁵⁴

In 1998 heeft de EU een sociale clausule toegevoegd aan zijn Algemene Preferentiesysteem of APS, geïnspireerd op het Amerikaanse APS van 1974.²⁵⁵ De EU stelt in haar wederzijdse verbintenissen met landen waaraan ze financiële hulp of handelspreferenties biedt, ze bij de toekenning van die financiële hulp of handelspreferenties voorrang verleent aan landen die correcte en doeltreffende sociale ontwikkelingsstrategieën hanteren.²⁵⁶ Om ontwikkelingslanden die te maken hebben met zware financiële en handelsproblemen te helpen, is het deze landen in bepaalde gevallen toegestaan producten tegen een lager tarief in te voeren in de Europese Unie. Het is mogelijk de preferentiële behandeling van de invoer uit ontwikkelingslanden opnieuw te herzien wanneer blijkt dat bepaalde minimumnormen niet worden gerespecteerd.²⁵⁷ Aan landen die de fundamentele arbeidsnormen wel respecteren kunnen dan weer aanvullende preferentiële marges worden verleend die een vorm van compensatie vormen voor de bijkomende kosten gemaakt voor het promoten en respecteren van de arbeidsnormen.²⁵⁸

Het APS komt echter in conflict met de GATT en zijn principe van "meest begunstigde natie" omdat er lagere tarieven kunnen worden toegestaan voor bepaalde ontwikkelingslanden, die niet

²⁵⁰ Internationaal Gerechtshof, 20 november 1950, 'Colombian-Peruvian Asylum case'.

²⁵¹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 28.

²⁵² C. GRANGER en J.M. SIROEN, "Core Labour Standards in Trade Agreements: From Multilateralism to Bilateralism", *J.W.T.* 2006, (813) 813.

²⁵³ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 30; Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights (13 augustus 2003), *U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2* (2003).

²⁵⁴ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 30.

²⁵⁵ C. VALOR, "What if all trade was fair trade? The potential of a social clause to achieve the goals of fair trade", *Journal of Strategic Marketing* 2006, (263) 267.

²⁵⁶ COM (94) 669 def, Mededeling van de commissie aan de raad en het Europees Parlement inzake de prioriteiten van de Europese Unie op de topconferentie voor sociale ontwikkeling.

²⁵⁷ B. DEACON, P. DE LOMBAERDE, M. C. MACOVEI en S. SCHRÖDER, "Globalisation and the emerging regional governance of labour rights", *International Journal of Manpower* 2011, (334) 337.

²⁵⁸ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 10.

automatisch worden toegestaan voor andere leden van de WTO.²⁵⁹ Het principe van meest begunstigde natie houdt in dat er geen discriminatie van de handelspartners mag plaatsvinden en dus dat elk voordeel dat een lid toekent aan een ander land, ook moet gelden voor de andere leden. Om deze onverenigbaarheid weg te werken werd er een vrijstelling ingevoerd in de GATT, die de deur voor gunstigere behandelingen van ontwikkelingslanden openzette.²⁶⁰

Bijkomende tariefvrijstellingen kunnen verkregen worden indien landen kunnen aantonen dat de nationale wetgeving de waarden neergelegd in bepaalde fundamentele ILO-conventies nakomen. Dergelijke regels hebben tot doel de begunstigde landen te helpen om hun ontwikkeling kwalitatief te verbeteren door een goed milieu- en sociaal beleid te voeren.²⁶¹

Ook het Amerikaanse Congres omarmde het principe dat toegang op de Amerikaanse markt afhankelijk moest zijn van de voorwaarde om te voldoen aan bepaalde arbeidsnormen.²⁶² In 1984 eiste het Congres dat ontwikkelingslanden internationaal erkende arbeidsnormen moesten respecteren als voorwaarde voor het verkrijgen van speciale handelsvoordelen.²⁶³ Het Amerikaanse APS of "Generalised system of preferences" (GSP) vermeldt een expliciete lijst van ILO-normen die bedoeld zijn om de ontwikkelingslanden aan te zetten tot verbetering van hun sociale situatie. Het spoort deze landen echter niet aan tot het direct toepassen van de ILO-normen. Of een land al dan niet voldoende inspanningen heeft geleverd om de arbeidsnormen te verwezenlijken wordt overgelaten aan de Amerikaanse appreciatie. Enige subjectiviteit en vormen van discriminatie kunnen hierdoor niet worden uitgesloten.²⁶⁴

In de rechtsleer is het enthousiasme over deze ontwikkeling van unilaterale regels verdeeld. Enkele auteurs zijn van mening dat het uitblijven van een sociale clause en een erkenning van de relatie van arbeidsrechten en handel tot een bedreiging van het multilaterale handelssysteem.²⁶⁵ Het zorgt voor een incentive om dit alles buiten de WTO om te regelen en een toenemende regulering op regionaal en bilateraal vlak. Het zou eveneens kunnen leiden tot de ondergang van het meeste begunstigde natie principe.²⁶⁶

²⁵⁹ Art. 1 GATT; B. DE MEESTER, "De VN en handel" in J. WOUTERS en C. RYNGAERT, *De Verenigde Naties: een wereld van verschil?*, Leuven, Acco, 2005, (249) 252; R. HARRIS en G. MOON, "GATT article XX and human rights: what do we know from the first 20 years?", *Melbourne Journal of International Law* 2015, (1) 5.

²⁶⁰ Decision on Differential and More Favourable Treatment, Reciprocity and Fuller Participation of Developing Countries, 26S/203, gedaan te Genève op 28 november 1979.

²⁶¹ COM (96) 402 def, 14. Mededeling van de commissie aan de raad inzake het handelsstelsel en internationaal erkende arbeidsnormen.

²⁶² E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 445.

²⁶³ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 52.

²⁶⁴ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 10.

²⁶⁵ C. GRANGER en J.M. SIROEN, "Core Labour Standards in Trade Agreements: From Multilateralism to Bilateralism". *J.W.T.* 2006, (813) 836.

²⁶⁶ C. GRANGER en J.M. SIROEN, "Core Labour Standards in Trade Agreements: From Multilateralism to Bilateralism". *J.W.T.* 2006, (813) 836.

Afdeling III De rol van de WTO

III.1 Oprichting WTO en het idee van de sociale clausule

Reeds tijdens de tweede wereldoorlog werden plannen gemaakt om een Internationale Handelsorganisatie op te richten. De sociaaleconomische raad van de VN stelde hiervoor een conferentie over handel en tewerkstelling in. 23 van de VN-leden wachtten niet op de uitkomst van deze vergadering en gaan over tot het onderhandelen van een reeks wederzijdse handelsgunsten. Dit mondt uit in de Algemene Overeenkomst over Tarieven en Handel of General Agreement on Tariffs and Trade. De GATT wordt ondertekend op 30 oktober 1947.²⁶⁷

Het Verdrag van de Internationale Handelsorganisatie was het eerste internationale akkoord waarin arbeidsvoorwaarden werden verbonden aan internationale handel.²⁶⁸ In artikel 7 over *fair labour standards* van het Havana Charter tot oprichting van de IHO worden de leden uitgenodigd om elke geschikte en doenlijke maatregel te treffen ten einde onbillijke arbeidsvoorwaarden uit te schakelen in samenwerking met de Internationale Arbeidsorganisatie.²⁶⁹

De bepaling geeft blijk van een duidelijk link tussen handel en arbeid.²⁷⁰ Het Havana Handvest had niet als doel om de verschillende nationale arbeidsnormen overeen te laten stemmen, maar hield rekening met de verschillende nationale economische situaties.²⁷¹ De conferentie in Havana liep tussen november 1947 en maart 1948. Hoofdzakelijk door weerstand van het Amerikaanse Congres, dat weigerde om het Havana Charter te ondertekenen, trad het nooit in werking. Het voorakkoord, de GATT, bleef wel van toepassing en trad in werking op 1 januari 1948.

Er wordt een secretariaat uitgebouwd en al snel worden westerse industrielanden zoals de VS en België lid van de GATT, pas later, vooral vanaf de jaren 80, volgen verschillende derdewereldlanden. De filosofie van de GATT betreft een sterk geloof in vrije handel. Men gaat ervan uit dat het opleggen van bepaalde tarieven de enige aanvaardbare handelsbelemmering is. Uitzonderingen kunnen worden toegepast wanneer importproducten de openbare zeden of gezondheid zouden kunnen schaden.²⁷² Tijdens de onderhandelingen van de GATT kwamen arbeid en arbeidsrechten niet aan bod. De enige verwijzing naar arbeid is terug te vinden in de preambule. Hier wordt bepaald dat staten hun relaties op het vlak van handel erkennen en economische activiteiten gevoerd moeten worden met het oog op het verhogen van levensstandaarden, het verzekeren van tewerkstelling en een groeiend inkomen.²⁷³

²⁶⁷ General Agreement on Tariffs and Trade (30 oktober 1947), https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm, (1947).

²⁶⁸ E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 445.

²⁶⁹ Art. 7 Havana Charter for an International Trade Organization (24 Maart 1948), *United Nations publication*, Sales No. 1948.II.D.4., (1948).

²⁷⁰ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 392.

²⁷¹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 57.

²⁷² Art. XX GATT.

²⁷³ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 393.

In de naoorlogse periode werd de invoering van een sociale clausule via de GATT meermaals bepleit en besproken. De V.S. en enkele Europese landen hebben reeds herhaaldelijk voorstellen geformuleerd om arbeidsrechten onder de bevoegdheid van de WTO te brengen.²⁷⁴ De VS legde de discussie over een sociale clausule in de GATT reeds in 1953 op tafel. Dit gebeurde na onderhandeling voor de toetreding van Japan tot de GATT, dat bekritiseerd werd door zijn slechte arbeidsstandaarden.²⁷⁵ Dit bleef, samen met latere voorstellen tot het implementeren van een sociale clausule, zonder succes.²⁷⁶

Tijdens de Uruguay-Ronde, van 1986 tot 1993, kwam de aandacht voor de sociale amendering van de GATT terug op de voorgrond. In 1986 lanceerde de V.S. opnieuw een voorstel voor een sociale clausule en kreeg hierbij de steun van het Europees Parlement.²⁷⁷ De VS stelden voor om een werkgroep op te richten die de mogelijkheid van de integratie van een sociale clausule zou moeten onderzoeken. Het voorstel kreeg echter niet de nodige steun van andere contracterende partijen.²⁷⁸ De enkele voorstanders waren van mening dat het nastreven van fundamentele arbeidsnormen behoorde tot een grondvoorwaarde voor het WTO-lidmaatschap.²⁷⁹ Bij het afsluiten van de Uruguay-Ronde werden hier rond geen sociale normen overeengekomen.²⁸⁰

Op 15 april 1994, werd met het Marrakesh-Akkoord de Wereldhandelsorganisatie opgericht.²⁸¹ De WTO begon haar werkzaamheden op 1 januari 1995.²⁸² De oprichting van de WTO was een mijlpaal in de geschiedenis van handelsrelaties. Het was de eerste formele institutie die opgericht werd om de wereldhandel te controleren en te voorzien in een forum voor verdere onderhandelingen met betrekken tot handel en het oplossen van handelsgeschillen.²⁸³ Het is de enige organisatie die zich op internationaal vlak bezig houdt met handelsregels tussen landen op globaal niveau. Het hoofddoel van de WTO is: de reductie van tarieven, most favoured nation treatment (MFN), National treatment en eliminatie van kwantitatieve restricties. Geleidelijk aan kwamen ook niet-handels gerelateerde onderwerpen op de agenda, zoals arbeidsrechten.

²⁷⁴ A. VANDAELE, "De wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie: een blauwdruk voor een internationale regelgeving?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (107) 115.

²⁷⁵ V.A. LEARY en D. WARNER, *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, 177; A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 393.

²⁷⁶ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 395.

²⁷⁷ V.A. LEARY en D. WARNER, *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, 178; E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 445.

²⁷⁸ A. BLACKETT, "Whither Social Clause – Human Rights, Trade Theory and Treaty Interpretation", *Columbia Human Rights Law Review* 1999, 4.

²⁷⁹ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 12.

²⁸⁰ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 13.

²⁸¹ P. VAN DEN BOSSCHE, "Het oude GATT is dood, leve de WTO. Het langverhoopte einde van een succesvol begin", *N.J.B.* 1994, (901) 901-905.

²⁸² Wet van 23 december 1994, BS 23 januari 1997.

²⁸³ K. ADDO, *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Berlijn, Springer, 2015, 130.

De discussie over de sociale dimensie van de GATT/WTO kwam op initiatief van de VS en Noorwegen terug op de agenda tijdens de eerste Ministeriële Conferentie van 1996 in Singapore.²⁸⁴ Arbeidsrechten waren tijdens deze conferentie een belangrijk punt en voor de eerste maal werd door de WTO de band tussen handel en sociale normen erkend.²⁸⁵ De Verklaring introduceerde de arbeidsrechten in de context van de globale handel, maar schoof de materie onmiddellijk door naar de ILO. Paragraaf 4 van de Verklaring bepaalt:

“We vernieuwen onze toewijding tot het controleren van internationaal erkende arbeidsstandaarden. De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is het bevoegde orgaan om deze standaarden te ontwikkelen en behandelen, en we bevestigen onze steun voor het werk hen te promoten. We geloven dat economische groei en ontwikkeling gevoed door toenemende handel en verdere liberalisering van handel, bijdraagt aan de promotie van deze standaarden. We verwerpen het gebruik van arbeidsstandaarden voor protectionele doeleinden, en zijn van oordeel dat de comparatieve voordelen van landen, in het bijzonder de lageloonlanden, op geen enkele wijze in vraag gesteld moeten worden. In dit opzicht, merken we op dat de WTO en de ILO secretarissen hun bestaande samenwerking voortzetten.”²⁸⁶

De WTO erkende dus de link tussen handel en arbeid, maar ontkennde zijn rol in het veld van internationaal erkende arbeidsnormen. De bescherming van arbeidsnormen was een taak voor de ILO.²⁸⁷ De verwijzing naar arbeidsnormen gaf voorstanders van het linken van arbeid en handel echter hoop dat het idee van een sociale clausule binnen de WTO niet dood was.²⁸⁸

Tijdens de tweede Ministeriële Conferentie van de WTO in Geneve in 1998, haalden enkele landen het onderwerp van arbeid opnieuw naar boven. De VS en de EU stuurde aan op een blijvende samenwerking tussen de ILO en de WTO, en vonden dat de ILO zich moest bewijzen als leider in het vertegenwoordigen van arbeidsrechten.²⁸⁹ De financiële crisis had een zware indruk nagelaten en de verwachtingen groeiden dat de WTO zou bijdragen in de oplossing van de problemen.²⁹⁰ Opnieuw verzet de WTO zich tegen het linken van arbeidsnormen aan handel en de Ministeriële Verklaring van Geneve herbevestigde de eerste doelstellingen die werden gemaakt in de Ministeriële Verklaring van

²⁸⁴ R. EGLIN, “Core labour standards and the WTO”, *Int. T.L.R.*, 1997, (101) 101-104.

²⁸⁵ Ministeriële Verklaring van Singapore van 18 december 1996, WT/MIN(96)/DEC, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.

²⁸⁶ §4 van de Ministeriële Verklaring van Singapore van 18 december 1996, WT/MIN(96)/DEC, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.

²⁸⁷ A. CHAN, “Racing to the bottom: international trade without a social clause”, *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1012.

²⁸⁸ M. BOSSUYT en J. WOUTERS, *Grondlijnen van internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 641; S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 65.

²⁸⁹ WTO, Ministerial Conference, 2d Sess., United States –Statement Circulated by Ambassador Charlene Barshefsky, WTO Doc. WT/MIN(98)/ST/57(18 may 1999)

²⁹⁰ S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 65.

Singapore.²⁹¹ Tegenstanders van de link tussen handel en arbeidsnormen verwezen naar het Global Compact van de VN en de ILO als sterke verdedigers van arbeidsnormen die verantwoordelijk zouden moeten zijn voor hun werk, terwijl de WTO zich enkel zou moeten bezig houden met handelsspecifieke problemen.²⁹²

Op de derde WTO-ministertop in Seattle in 1999 werd een nieuwe poging gedaan om de sociale clausule te bespreken. De VS en de Europese Commissie stelde de oprichting van een werkgroep voor om de relatie tussen handel en fundamentele arbeidsrechten te onderzoeken. Ook andere landen, waaronder België, waren voorstander om een gezamenlijk ILO/WTO forum te creëren om te handelen over handel en arbeid. Zuidelijke landen verzetten zich hiertegen uit schrik voor Westers protectionisme.²⁹³ De VS slaagden erin om het onderwerp op de tafel van een werkgroep te krijgen, maar ook hier werd geen consensus bereikt over de rol van de WTO inzake arbeidsnormen.²⁹⁴

In Doha in 2001 vond de vierde Ministeriële Conferentie plaats. Hier werd het onderwerp van arbeid niet opgenomen in de agenda. Ontwikkelingslanden bleven weigerachtig ten opzichte van een sociale clause binnen de WTO. Enkele ontwikkelingslanden wezen erop dat de ILO de bevoegde instantie was om te handelen over arbeid. Ook de angst voor protectionisme bleef aanwezig.²⁹⁵ Hoofdzakelijk Europese landen ijverden op hun beurt dan weer voor een sterkere samenwerking tussen de WTO en de ILO. Er volgde echter geen doorbraak en de steun voor het linken van arbeidsnormen aan handel was zwakker dan ooit.²⁹⁶ De Ministeriële Conferentie in Doha zorgde ervoor dat debatten rond de sociale clausule leken dood te bloeden.²⁹⁷

De rechtvaardiging voor zijn weigerachtige positie ten opzichte van arbeidsrechten haalt de WTO uit de redenering dat het opnemen van arbeidsnormen in de wereldhandel staten de mogelijkheid zou geven tot het nemen van protectionistische maatregelen en dat de ontwikkelingslanden, in het bijzonder lageloonlanden, hun comparatieve voordeel niet meer zouden kunnen uitspelen en hun levensstandaard niet zouden kunnen verbeteren.²⁹⁸ Dit argument kent echter twee gebreken. Ten eerste strookt de weigerachtige houding van de WTO om actie te ondernemen tegen staten, die internationale akkoorden over fundamentele arbeidsnormen schenden, niet met zijn inspanningen om oneerlijke concurrentie te verhinderen. Ten tweede lijkt het geloof van de WTO dat de uitbuiting van comparatieve voordelen enkel gunstige gevolgen heeft voor de werknemers in lageloonlanden

²⁹¹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 398.

²⁹² S. HUGHES, S. en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 65.

²⁹³ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 399.

²⁹⁴ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law*, 2004, (39) 46.

²⁹⁵ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law*, 2004, (39) 47.

²⁹⁶ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 400.

²⁹⁷ S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 66.

²⁹⁸ §4 van de Ministeriële Verklaring van Singapore van 18 december 1996, WT/MIN(96)/DEC, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.

misplaatst aangezien de werknemers geen eerlijk deel van de winst die ze genereren in bezit krijgen.²⁹⁹

De meest significante uitkomst van de samenwerking tussen de WTO en de ILO is de publicatie van hun eerste gezamenlijk rapport over handel en tewerkstelling in 2007: "Trade and Employment: Challenges for Policy Research".³⁰⁰ Voor zij die hoopten op afdwingbare fundamentele arbeidsnormen door middel van de link met handel was dit een bescheiden terugkeer na 20 jaar van campagne voeren.³⁰¹

III.2 Voordelen van fundamentele arbeidsrechten binnen de WTO

Het voornaamste voordeel van de integratie van fundamentele arbeidsrechten binnen de WTO is de macht van de WTO om de naleving van haar regels af te dwingen.³⁰² Bij de oprichting van de WTO werd voorzien in de implementatie van een geschillenbeslechtingmechanisme. De WTO leden kwamen overeen dat, wanneer ze van mening zijn dat een lid de WTO-regels schendt, ze het multilaterale geschillenbeslechtingssysteem zouden gebruiken, in plaats van unilateraal actie te ondernemen.³⁰³

Met deze *Dispute Settlement Understanding* kan het geschillenbeslechtigingsorgaan, het *Dispute Settlement Body*, een lidstaat van de WTO aanbevelen om zijn WTO verplichtingen na te komen.³⁰⁴ Onder de vorige GATT procedure konden beslissingen enkel aangenomen bij consensus. Een enkel lid kon de aanneming dus blokkeren. Nu worden beslissingen van de DSB automatisch aangenomen, tenzij er een consensus is om ze te verwerpen. Een land dat een beslissing wil tegenhouden, moet de andere WTO leden dan overtuigen van zijn mening.³⁰⁵

De WTO beschikt over een strikter afdwingingsmechanisme dan de ILO. Handelssancties kunnen worden opgelegd als strafmaatregel.³⁰⁶ Een land kan, na een procedure voor het DSB, een machtiging bekomen om internationale handelsafspraken op te schorten wanneer de andere partij de beslissing van het vaste beroepsorgaan niet nakomt.³⁰⁷ Door te dreigen met en het zo nodig opleggen van handelssancties, is de kans groter dat landen de fundamentele arbeidsrechten zullen

²⁹⁹ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 47-48.

³⁰⁰ N. JANSEN en E. LEE, *Trade and Employment: Challenges for Policy Research*, Geneva, WTO en ILO, 2007, 115 p.

³⁰¹ S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 66.

³⁰² S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 469; C. VALOR, "What if all trade was fair trade? The potential of a social clause to achieve the goals of fair trade", *Journal of Strategic Marketing* 2006, (263) 272.

³⁰³ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/disp1_e.htm.

³⁰⁴ Annex II, Understanding on Rules and Procedures Governing the Settlement of Disputes, bij het Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, 15 april 1994, https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/04-wto.pdf.

³⁰⁵ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/disp1_e.htm

³⁰⁶ https://www.wto.org/english/thewto_e/whatis_e/tif_e/disp1_e.htm

³⁰⁷ A. VANDAELE, "De wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie: een blauwdruk voor een internationale regelgeving?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDÉ (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (107) 117.

naleven. De implementatie van sociale clausule binnen de WTO kan er dus voor zorgen dat arbeidsnormen bindende krachten zouden verkrijgen onder het internationale recht.³⁰⁸

III.3 Nadelen van fundamentele arbeidsnormen binnen de WTO

Het argument dat het vaakst wordt opgeworpen tegen de integratie van fundamentele arbeidsnormen binnen het kader van de WTO is de bewering dat arbeidsnormen geen directe link hebben met handel en beter binnen een organisatie, namelijk de ILO, zouden worden behandeld. De ILO is opgericht voor het behandelen van arbeidsnormen en zou deze taak beter kunnen vervullen.³⁰⁹ Een ander nadeel is dat het opleggen van handelssancties bij het schenden van fundamentele arbeidsnormen niet helemaal strookt met het hoofddoel van de WTO, namelijk om handel zo vrij mogelijk te laten verlopen.³¹⁰

In het verleden is gebleken dat WTO leden vaak als doel hadden om vooral hun eigen markten te beschermen. Protectionisme kan bij het opleggen van handelssancties dus ook een motief zijn.³¹¹ Landen krijgen door het onderbrengen van fundamentele arbeidsnormen binnen de WTO de mogelijkheid om hun markt te sluiten op grond van een reden die niet direct gelinkt is aan handel maar aan arbeidsnormen. Fundamentele arbeidsnormen kunnen dus protectionistisch werken aangezien de lagen inkomenslanden vaak niet aan de standaarden voldoen.³¹²

Afdeling IV Artikel XX GATT

IV.1 Inhoud

Zoals eerder werd aangehaald hebben staten, bij gebrek aan internationale consensus over een sociale clausule, unilaterale handelsmaatregelen opgenomen in hun handelsakkoorden.³¹³ Het grote probleem met betrekking tot deze individuele handelsmaatregelen in de context van de GATT is dat ze het hoofddoel van de GATT schenden, namelijk vrije handel. Handelssancties voor de niet-naleving van internationaal erkende arbeidsstandaarden worden dan ook vaak niet mogelijk geacht, tenzij er een wijziging plaatsvindt van de WTO-regels. Volgens de rechtsleer kan de interpretatie van Artikel XX GATT dat handelt over algemene uitzonderingen echter een oplossing bieden.³¹⁴

³⁰⁸ H.M. WOLFGANG en W. FEUERHAKE, "Core Labour Standards in World Trade Law", *J.W.T.L.* 2002, 884.

³⁰⁹ S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 65.

³¹⁰ S. PAHLE, "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, (465) 467.

³¹¹ A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1011.

³¹² M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 186; J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 36.

³¹³ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 30.

³¹⁴ V.A. LEARY en D. WARNER, *Social Issues, Globalisation and International Institutions*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, 177; A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 414.

Artikel XX GATT bevat een aantal algemene uitzonderingen die gemaakt kunnen worden op de regels van de GATT, waardoor handelssancties bij de niet-naleving van internationaal erkende arbeidsnormen gerechtvaardigd kunnen worden onder het bestaande juridische WTO-kader, indien artikel XX op een bepaalde wijze wordt geïnterpreteerd.³¹⁵

Artikel XX GATT bepaalt:

"Onder voorbehoud dat de hieronder bedoelde maatregelen niet zodanig worden toegepast, dat zij een middel vormen hetzij tot willekeurige of ongerechtvaardigde discriminatie tussen landen waar dezelfde omstandigheden heersen, hetzij tot een verkapte beperking van de internationale handel, wordt niets in deze Overeenkomst uitgelegd als een beletsel voor het nemen of toepassen door enige verdragsluitende partij van maatregelen:

- (a) noodzakelijk ter bescherming van de openbare zeden;
- (b) noodzakelijk ter bescherming van het leven of de gezondheid van mens, dier of plant;
- ...
- (e) betreffende voortbrengselen van gevangenisarbeid;
- ...
- (g) tot het behoud van uitputbare natuurlijke hulpbronnen, mits de toepassing van zulke maatregelen met beperking van de binnenlandse productie of het binnenlandse verbruik gepaard gaat;
- ...
- (i) welke uitvoerbeperkingen inhouden van binnenlandse grondstoffen teneinde de noodzakelijke hoeveelheid hiervan te reserveren voor een binnenlandse verwerkende industrie in tijden dat de binnenlandse prijs van deze grondstoffen beneden de wereldprijs wordt gehouden ter uitvoering van een van regeringswege opgesteld stabilisatieplan, mits echter zulke beperkingen niet leiden tot vergroting van de uitvoer of de bescherming van zulk een binnenlandse industrie en niet strijdig zijn met de bepalingen van deze Overeenkomst betreffende non-discriminatie;
- ..."³¹⁶

Maatregelen die normaal in strijd zouden zijn met de regels van de GATT, kunnen gerechtvaardigd worden als ze de dubbele test van artikel XX doorstaan. Opdat staten gebruik kunnen maken van artikel XX moet hun maatregel hiervoor ten eerste voldoen aan de voorwaarden van de aanhef van het artikel en ten tweede vallen onder een van de uitzonderingen die daarna zijn opgesomd.³¹⁷

IV.2 De interpretatie van artikel XX GATT

Het Weens Verdragenverdrag voorziet in procedures voor het interpreteren van verdragen. Artikel 31 van het verdrag bepaalt de algemene regel voor de uitlegging van een verdrag:

³¹⁵ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 88.

³¹⁶ Art. XX GATT.

³¹⁷ R. HARRIS en G. MOON, "GATT article XX and human rights: what do we know from the first 20 years?", *Melbourne Journal of International Law*, 2015, 20; S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 107.

- “1. Een verdrag moet te goeder trouw worden uitgelegd overeenkomstig de gewone betekenis van de termen van het verdrag in hun context en in het licht van voorwerp en doel van het verdrag.
2. Voor de uitlegging van een verdrag omvat de context, behalve de tekst, met inbegrip van preambule en bijlagen:
- a) iedere overeenstemming die betrekking heeft op het verdrag en die bij het sluiten van het verdrag tussen alle partijen is bereikt;
 - b) iedere akte opgesteld door een of meer partijen bij het sluiten van het verdrag en door de andere partijen erkend als betrekking hebbende op het verdrag.
3. Behalve met de context dient ook rekening te worden gehouden met:
- a) iedere later tot stand gekomen overeenstemming tussen de partijen met betrekking tot de uitlegging van het verdrag of de toepassing van zijn bepalingen;
 - b) ieder later gebruik in de toepassing van het verdrag waardoor overeenstemming van de partijen inzake de uitlegging van het verdrag is ontstaan;
 - c) iedere ter zake dienende regel van het volkenrecht die op de betrekkingen tussen de partijen kan worden toegepast.
4. Een term dient in een bijzondere betekenis verstaan te worden als vaststaat dat dit de bedoeling van de partijen is geweest.”³¹⁸

Artikel 32 Weens Verdragenverdrag voorziet in aanvullende middelen van uitlegging wanneer de uitkomst na toepassing van artikel 31 onzeker of onredelijk is:

- “Er kan een beroep worden gedaan op aanvullende middelen van uitlegging en in het bijzonder op de voorbereidende werkzaamheden en de omstandigheden waaronder het verdrag is gesloten, om de betekenis die voortvloeit uit de toepassing van artikel 31 te bevestigen of de betekenis te bepalen wanneer de uitlegging, geschied overeenkomstig artikel 31:
- a) de betekenis dubbelzinnig of duister laat; of
 - b) leidt tot een resultaat dat duidelijk ongerijmd of onredelijk is.”³¹⁹

Artikel 31 blijkt de betekenis van artikel XX GATT niet optimaal te kunnen weergeven, wat het gebruik van aanvullende middel van uitlegging rechtvaardigt. Met aanvullende middelen worden de voorbereidende werken van het verdrag en omstandigheden bedoeld.³²⁰ Het bekijken van de voorbereidende werken is in overeenstemming met de wijze van interpretatie die veel GATT panels gebruiken.

De *Dispute Settlement Understanding* van de WTO bevat eveneens richtlijnen over hoe de GATT geïnterpreteerd moet worden. Artikel 3(2) van de DSU bepaalt dat het *Dispute Settlement Understanding* of DSP de bestaande bepalingen van de WTO akkoorden mag verduidelijken, in

³¹⁸ Art. 31 Weens Verdragenverdrag.

³¹⁹ Art. 32 Weens Verdragenverdrag.

³²⁰ S. CHARNOVITZ, *Trade, Law and Global Governance*, London, Cameron May, 2002, 7.

overeenstemming met gewoonterechtelijke regels van interpretatie van internationaal publiekrecht.³²¹

De bewoording van enkele afzonderlijke onderdelen van artikel XX GATT laat uitschijnen dat de mogelijkheid bestaat dat arbeidsnormen onder hun toepassingsgebied kunnen vallen.³²² 'Openbare zeden' in artikel XX(a) is bijvoorbeeld een zeer ruim begrip. In artikel XX(b) vinden we de bescherming van 'de gezondheid van de mens' terug. Dit zou eveneens de bescherming van arbeid kunnen inhouden. Artikel XX(g) laat unilaterale maatregelen toe tot het behoud van uitputbare natuurlijke hulpbronnen, mits de toepassing van zulke maatregelen met beperking van de binnenlandse productie of het binnenlandse verbruik gepaard gaan.

De vraag is hoe begrippen zoals "goede zeden", "de gezondheid van het leven van de mens, dier of plant" of "uitputbare natuurlijke hulpbronnen" geïnterpreteerd moeten worden en of hun interpretatie unilaterale maatregelen met betrekking tot arbeidsnormen al dan niet mogelijk kunnen maken.

Uitzonderingen in verdragen worden normaal gezien eng geïnterpreteerd. Het DSP en het WTO Beroepsorgaan of *Appellate Body* hebben deze aanpak echter niet consequent toegepast op de bepalingen van artikel XX GATT.³²³ In het volgende onderdeel wordt onderzocht hoe de WTO-geschillenbeslechtingssystemen de bepalingen van artikel XX GATT in concrete gevallen heeft geïnterpreteerd.

IV.3 WTO Rechtspraak aangaande Art. XX GATT

A De Gasoline case

Een van de eerste zaken voor het nieuwe WTO geschillenbeslechtingssysteem werd door Venezuela en later ook Brazilië gebracht tegen de VS. Venezuela was van mening dat de VS regels hanteerden die discriminerend waren in de import van benzine. De VS pasten striktere regels toe voor de chemische samenstelling van geïmporteerde benzine dan dat het deed voor eigen benzine. Dit zou volgens Venezuela het beginsel van "nationale behandeling" schenden en zou niet vallen onder de uitzondering van artikel XX(g) GATT. De VS paste deze *Gasoline Rule* toe op de samenstelling en vervuilende effecten van benzine om de luchtvervuiling in de VS terug te dringen. Het DSP was het eens met Venezuela en Brazilië en oordeelde dat de VS handelde in strijd met de WTO-regels. De *Appellate Body* of AB ging akkoord met het DSP en oordeelde dat de maatregel van de VS viel onder de uitzondering van artikel XX(g) GATT met betrekking tot het behoud van uitputbare natuurlijke hulpbronnen, maar dat de voorwaarden van de aanhef niet waren voldaan.

³²¹ Art. 3(2) Dispute Settlement Understanding, Annex 2 of the WTO Agreement van 1 januari 1995, https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dsu_e.htm.

³²² A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 411.

³²³ S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 107.

Ondanks de negatieve uitkomst voor de VS, maakte de AB duidelijk dat hun uitspraak niet betekende dat de mogelijkheid voor WTO-leden om maatregelen te nemen om het milieu te beschermen niet mogelijk zouden zijn.³²⁴ Het AB verklaarde dat handel niet langer een geïsoleerde materie was, afgescheiden van andere materies en regels van internationaal recht.³²⁵ De functies van de WTO kunnen dus niet langer bekeken worden als puur handelsgerelateerd.³²⁶

B De Shrimp-Turtle I Case

In de eerste *Shrimp-Turtle* zaak werd er door India, Maleisië, Pakistan en Thailand een klacht ingediend tegen de VS. De VS legde maatregelen op om het sterftecijfer van zeeschildpadden bij het oogsten van garnalen terug te dringen en deed hierbij een beroep op artikel XX(g) GATT. Alle schepen die garnalen visten moesten worden uitgerust met speciale apparatuur en waren onderworpen aan beperkingen voor het slepen in gebieden waar het sterftecijfer van zeeschildpadden heel hoog lag. Er werd een verbod opgelegd voor de import van garnalen die gevangen waren met netten die niet schildpadvriendelijk waren. Staten die eenzelfde beleid voerden als de VS met betrekking tot het behoud van zeeschildpadden, werden uitgesloten van import.

Het DSP besloot dat het importverbod van de VS strijdig was met artikel XI ten eerste van de GATT en dat er geen rechtvaardiging mogelijk was op basis van artikel XX GATT. De VS moest haar beleid aanpassen.³²⁷ Het DSP drukte haar bezorgdheid uit over het feit dat wanneer WTO-leden de markttoegang van importerende landen zou kunnen laten afhangen van hun beleid met betrekking tot het behoud van zeeschildpadden, dit maatregelen zou laten ontstaan die de zekerheid en voorspelbaarheid van het multilaterale handelssysteem van de GATT in het gedrang kunnen brengen.³²⁸

De beslissing van het DSP werd door de VS aangevochten. De AB volgde de sterke anti-unilaterale aanpak van het DSP niet.³²⁹ Volgens de beroepsinstantie is het niet noodzakelijk zo dat de vereiste dat exporterende landen een bepaald beleid moeten naleven of aannemen van een importerend land, een maatregel is die a priori is uitgesloten van het toepassingsgebied van artikel XX GATT.³³⁰ Deze redenering houdt dus in dat artikel XX GATT zou kunnen rechtvaardigen dat de toegang tot de markt afhankelijk wordt gemaakt van het voldoen aan de voorwaarden van bepaalde regelgeving die gesteld zijn door het importerende land.

³²⁴ Verenigde Staten – *Standards for reformulated and conventional gasoline*, rapport van het Appellate Body, 29 april 1996, WT/DS2/AB/R.

³²⁵ A. CLAPHAM, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 166.

³²⁶ S. OMPHEMETSE, "Human Rights Approach to World Trade Organization Trade Policy: Another Medium for the Protection of Human Rights in Africa", *African Human Rights Law Journal* 2005, (387) 393.

³²⁷ https://www.wto.org/english/tratop_e/envir_e/edis08_e.htm

³²⁸ Verenigde Staten – *Import prohibition of certain shrimp and shrimp products*, rapport van het Panel, 15 mei 1994, WT/DS58/R.

³²⁹ C. THOMAS, "Should the World Trade Organization Incorporate Labor and Environmental Standards?", *Washington and Lee Law Review* 2004, (361) 367.

³³⁰ Rapport van de Beroepsinstantie: Verenigde Staten – Het verbod van de import van zekere garnalen en producten van garnalen, WT/DS 58/AB/R, goedgekeurd op 12 oktober 1998, §121.

De AB haalde aan dat artikel XX(g) GATT meer dan 50 jaar geleden was opgesteld en een interpretatie van het verdrag in het licht van de hedendaagse bezorgdheden over de bescherming van het milieu moest plaatsvinden.³³¹ De preambule van de WTO overeenkomst laat zien dat milieubescherming en duurzame ontwikkeling als doel van het internationaal beleid erkend werden.³³² Vanuit de denkrichting van de preambule merkte de beroepsinstantie op dat de term "uitputbare natuurlijke hulpbronnen" in artikel XX(g) GATT een evolutionaire inhoud had en dat maatregelen ter bescherming van deze natuurlijke hulpbronnen, al dan niet levende, kunnen vallen onder het toepassingsgebied van artikel XX(g) GATT.³³³ De beroepsinstantie besluit uiteindelijk dat de maatregel van de VS niet gerechtvaardigd kan worden onder artikel XX GATT omdat de eis dat staten een beleid moesten voeren dat "essentieel hetzelfde" was als dat van de VS was in strijd met de aanhef van artikel XX GATT aangezien hij werd toegepast op een wijze die een arbitraire en onrechtvaardige discriminatie teweegbrengt.³³⁴

Unilaterale handelsrestricties op basis van het productieproces, zoals bij handelsrestricties in verband met arbeidsnormen ook het geval zou zijn, kunnen dus mogelijk zijn. Deze uitspraak wordt bij gevolg gunstig gezien voor de mogelijkheid tot incorporatie van fundamentele arbeidsnormen in artikel XX GATT.³³⁵

Uit het feit dat de WTO beroepsinstantie opmerkt dat de term "uitputbare natuurlijke hulpbronnen" een evolutionaire inhoud heeft zou mutatis mutandis afgeleid kunnen worden dan dit ook geldt voor het begrip "openbare zeden" in artikel XX(a) en andere begrippen in artikel XX GATT. Dit zou betekenen dat er een mogelijkheid kan bestaan voor het toelaten van handelssancties voor de niet naleving van fundamentele arbeidsnormen onder artikel XX GATT.

C US Internet Gambling case

Artikel XX(a) GATT voorziet in een uitzondering op de GATT regels voor de bescherming van de 'openbare zeden'. In de *US Internet Gambling* zaak werd de term "openbare zeden" voor het eerste nader bekeken.³³⁶ De VS nam in deze zaak maatregelen die de verlening van loterij- en kansspeldiensten buiten de eigen staat verbood en verdedigde deze onder artikel XIV GATS, dat in

³³¹ R. HARRIS en G. MOON, "GATT article XX and human rights: what do we know from the first 20 years?", *Melbourne Journal of International Law* 2015, 21; M. WU, "Free Trade and the Protection of Public Morals: An Analysis of the Newly Emerging Public Morals Clause Doctrine", *Yale Journal of International Law* 2008, (215) 231.

³³² Rapport van de Beroepsinstantie: Verenigde Staten – Het verbod van de import van zekere garnalen en producten van garnalen, WT/DS 58/AB/R, goedgekeurd op 12 oktober 1998, §129.

³³³ Rapport van de Beroepsinstantie: Verenigde Staten – Het verbod van de import van zekere garnalen en producten van garnalen, WT/DS58/AB/R, goedgekeurd op 12 oktober 1998, §130; S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 114; M. WU, "Free Trade and the Protection of Public Morals: An Analysis of the Newly Emerging Public Morals Clause Doctrine", *Yale Journal of International Law* 2008, (215) 231.

³³⁴ Rapport van de Beroepsinstantie: Verenigde Staten – Het verbod van de import van zekere garnalen en producten van garnalen, WT/DS58/AB/R, goedgekeurd op 12 oktober 1998, §186.

³³⁵ S. PAHLE, "Bringing Workers' Rights Back In? Propositions towards Labour-Trade Linkage for the Global South", *Development and Change* 2015, (121) 133.

³³⁶ M. WU, "Free Trade and the Protection of Public Morals: An Analysis of the Newly Emerging Public Morals Clause Doctrine", *Yale Journal of International Law* 2008, (215) 226.

een gelijkaardige uitzondering voorziet als artikel XX(a) van het huidige GATT.³³⁷ Het GATS is de Algemene Overeenkomst over Handel in Diensten van de WTO, de General Agreement on Trade in Services. Volgens de VS waren de maatregelen noodzakelijk voor het beschermen van de openbare zeden. Volgens Antigua en Barbuda waren de maatregelen echter in strijd met de GATS en maakten ze een ongerechtvaardigde discriminatie uit onder artikel XIV GATS.³³⁸

Het DSP en later ook het AB, oordeelde dat deze wet van de VS in strijd was met artikel XVI GATS. Het DSP verklaarde dat 'openbare zeden' verwees naar de gedeelde of algemene moraliteit van de gehele gemeenschap:

"Het Panel is van mening dat een maatregel die gerechtvaardigd wil worden onder artikel XIV(a) als doel moet hebben om de belangen van het volk in de gemeenschap of natie als een geheel te beschermen. Dit is het geval wanneer de maatregel beweerd wordt noodzakelijk te zijn voor de bescherming van de "goede zeden" (public morals) of de "openbare orde" (public order) aangezien beide termen het woord "publiek" bevatten."³³⁹

Het DSP concludeerde dat de maatregel theoretisch gezien onder het toepassingsgebied van artikel XX(a) GATT zou kunnen vallen, maar de noodzakelijkheidstest in casu niet kon doorstaan. In beroep verwierp de AB de mening van het DSP dat de maatregel niet noodzakelijk was, maar verklaarde wel dat de VS faalden om aan te tonen dat de maatregelen niet discriminatoir waren.³⁴⁰

Het DSP gaf ook weer dat de term "goede zeden" een dynamische inhoudt heeft en verklaarde dat "de inhoud van goede zeden kan variëren naargelang tijd en ruimte, afhankelijk van een reeks van factoren, waaronder heersende sociale, culturele, ethische en religieuze waarden."³⁴¹

De meeste commentatoren nemen het standpunt in dat de term "goede zeden" ook universeel erkende mensenrechten inhoudt.³⁴² WTO verdragen dienen, volgens het Weens Verdragenverdrag, zoveel mogelijk in overeenstemming met het internationale mensenrecht geïnterpreteerd te worden. Mensenrechten worden geacht verplichtingen tegenover staten te creëren die erga omnes zijn. Dat betekent dat ze toebehoren aan de gemeenschap als geheel, en niet alleen aan staten wiens belangen in gevaar zijn gebracht door de schending. Alle staten dienen daarom maatregelen nemen om schendingen te vermijden. Er kan weinig twijfel over bestaan dat ook de fundamentele

³³⁷ R. HOWSE en B. LANGLILLE, "The World Trade Organization and Labour Rights: Man Bites Dog", in V. LEARY en D. WARNER (eds.), *Social issues, Globalisation and International Institutions: Labour rights in the EU, ILO, OECD and WTO*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, (157) 203; S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 108.

³³⁸ Art. XIV GATS.

³³⁹ Verenigde Staten – *Measures affecting the cross-border supply of gambling and betting services*, rapport van het Panel, 10 november 2004, WT/DS285/R.

³⁴⁰ M. WU, "Free Trade and the Protection of Public Morals: An Analysis of the Newly Emerging Public Morals Clause Doctrine", *Yale Journal of International Law* 2008, (215) 228.

³⁴¹ Verenigde Staten – *Measures affecting the cross-border supply of gambling and betting services*, rapport van het Panel, 10 november 2004, WT/DS285/R.

³⁴² O. DE SCHUTTER, *Trade in the Service of Sustainable Development: Linking Trade to Labour*, Oxford, Hart Publishing, 2015, 73.

arbeidsnormen het element van algemeenheid of universaliteit bevatten, dat volgens het DSP noodzakelijk inherent is aan de notie van goede zeden.³⁴³

D Retreaded Tyres case

In deze zaak verklaarde Brazilië dat het de import verbod van vernieuwde banden, dit zijn banden die een nieuw profiel kregen en zo herbruikt worden. Brazilië stelde het importverbod in om gezondheidsrisico's te beperken die vernieuwde banden met zich meebrengen. Zo zijn deze banden broeihaarden voor muggen en creëren ze giftige gassen bij verbranding. De importrestrictie betekende dat geïmporteerde banden vervangen werden door banden uit eigen land, wat op zijn beurt met zich mee bracht dat minder lokale banden bij het afval belanden.

Het DSP stelde dat de ban het verbod op kwantitatieve restricties van artikel XI GATT schond en dat het niet gerechtvaardigd kon worden onder artikel XX GATT.³⁴⁴ Het DSP verklaarde dat de ban wel de noodzakelijkheidstest van artikel XX(b) GATT kon doorstaan omdat dat er weinig zaken zo fundamenteel en belangrijk zijn als het beschermen van mensen tegen gezondheidsrisico's.³⁴⁵

Het AB volgde de mening van het DSP en oordeelde dat de ban gerechtvaardigd kon worden onder artikel XX(b) GATT. Het ging echter niet akkoord met de visie van Brazilië dat dergelijke ban noodzakelijk was als het enkel een "marginaal of insignificant" effect zou hebben omdat het als doel heeft gezondheidsrisico's wil verminderen op een zo hoog mogelijk niveau.³⁴⁶ De gehanteerde maatregel moet redelijk zijn om gekwalificeerd te worden als noodzakelijk.³⁴⁷ Het AB besloot uiteindelijk dat het importban noodzakelijk was. Het deelde de mening van het DSP dat er geen redelijke alternatieve maatregelen waren voor Brazilië.³⁴⁸

Deze zaak toont aan dat zelfs een zeer restrictieve maatregel de noodzakelijkheidstest kan doorstaan als deze maatregel bedoeld is om een belangrijke waarde na te streven en hierin een materiële bijdrage kan leveren.³⁴⁹

³⁴³ R. HOWSE en B. LANGLILLE, "The World Trade Organization and Labour Rights: Man Bites Dog", in V. LEARY en D. WARNER (eds.), *Social issues, Globalisation and International Institutions: Labour rights in the EU, ILO, OECD and WTO*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, 203.

³⁴⁴ K.R. GRAY, "Brazil-Measures Affecting Imports of Retreaded Tyres-International Decisions", *The American journal of international law* 2008, (610) 611.

³⁴⁵ S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 112.

³⁴⁶ GRAY, K.R., "Brazil-Measures Affecting Imports of Retreaded Tyres-International Decisions", *The American journal of international law* 2008, 610-616.

³⁴⁷ S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 113.

³⁴⁸ K.R. GRAY, "Brazil-Measures Affecting Imports of Retreaded Tyres-International Decisions", *The American journal of international law* 2008, (610) 613.

³⁴⁹ F. MAUPAIN, *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy*, Oxford, Hart Publishing, 2013, 163; S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 117.

Afdeling V Voor- en tegenstanders van een sociale clausule

V.1 Voorstanders

A Morele argumenten

Er zijn rechten die voor ieder persoon ter wereld gewaarborgd zouden moeten worden, elk individu heeft het recht op een aantal onvervreembare rechten.³⁵⁰ Deze basisrechten worden op de werkvloer vertegenwoordigd door de fundamentele arbeidsnormen. Een morele bezorgdheid is ontstaan dat alle werknemers ter wereld op een menselijke manier behandeld moeten worden.³⁵¹ Ook de VN verklaarde dat de rechten van werknemers gewaarborgd moeten worden en dat het een morele verplichting is om hen te beschermen.³⁵²

Voorstanders van het invoeren van een minimum aan arbeidsstandaarden waar handelssancties aan gekoppeld kunnen worden zijn van mening dat dergelijke sociale clausule enkel de bedoeling heeft om de slechte werkomstandigheden in exportlanden te verbeteren en de meest flagrante mistoestanden met betrekken tot arbeid te verhelpen.³⁵³ Zij willen een minimum vloer waaraan voldaan moet worden vooraleer er handel kan plaatsvinden. De levenskwaliteit van de werknemers zal hierdoor volgens hen toenemen.³⁵⁴

B Economische argumenten

De meeste vakverenigingen en sommige werkgeversorganisaties zijn de grootste voorstanders van de invoering en implementatie van een sociale clausule. Ook vakverenigingen uit het Zuiden geloven tegenwoordig dat een sociale clausule in deze tijden van sterke Zuid-Zuid concurrentie een effectief instrument kan zijn om sociale rechten en basisrechten van vereniging kunnen beschermen.³⁵⁵ Werkgevers stellen dat een sociale clausule de eerlijke concurrentie tussen de exporteurs uit ontwikkelingslanden ten goede zou komen.³⁵⁶

Hoge inkomenslanden uit het Westen hebben meestal sterkere arbeidsnormen dan lage inkomenslanden. De lage inkomenslanden genieten bijgevolg van een goedkoper productieproces. Hierdoor vrezen de hoge inkomenslanden aan een verlies aan competitiviteit. Zij willen dan ook door het invoeren van een sociale clausule hun industrie beschermen tegen concurrentie die gebaseerd is

³⁵⁰ K.E. MASKUS, *Should Core Labor Standards Be Imposed Through International Trade Policy?*, Washington DC, World Bank 1997, 1.

³⁵¹ A. VANDAELE, *International labour rights and the social clause: friends or foes*, Londen, Cameron May, 2005, 63.

³⁵² J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 61.

³⁵³ E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 444.

³⁵⁴ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

³⁵⁵ A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1013.

³⁵⁶ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 12.

op uitbuiting van werknemers.³⁵⁷ Een sociale clausule zou de sluiting van bedrijven en zo ook jobverlies kunnen voorkomen in importerende landen.³⁵⁸

Zonder een minimumvloer van arbeidsstandaarden afdwingbaar te maken zal men eindigen in een *race to the bottom*.³⁵⁹ Het ontbreken van een sociale clausule draagt bij tot een verhoogde concurrentie en kan uitmonden in een neerwaartse spiraal in de arbeidsomstandigheden van werknemers over de hele wereld.³⁶⁰ Veel landen willen buitenlandse investeerders aantrekken, en willen hierom een zo goedkoop mogelijk productie aanbieden. Landen zullen hierdoor de standaard van hun arbeidsrechten en werkomstandigheden blijven verlagen.³⁶¹ Dit is het proces van sociale dumping.³⁶² Daarenboven zorgt de neerwaartse druk op de lonen in ontwikkelingslanden ervoor dat de potentiële voordelen van buitenlandse investeringen voor het gastland geminimaliseerd worden.³⁶³ Het negeren van de arbeidsomstandigheden door importlanden zou de uitbuiting van werknemers in de exportlanden op zijn beurt alleen maar in de hand werken.³⁶⁴

C Juridische argumenten

In tijden van zwakke nationale regulering kunnen internationale regels dienen als een gemeenschappelijk referentiepunt voor het nationaal recht en aandacht creëren voor een minimumvloer aan standaarden. Ze kunnen eveneens duidelijk maken wat niet toelaatbaar is. Op deze manier kunnen internationale regels de zwakkere nationale regulering helpen verbeteren en harmoniseren.³⁶⁵

Voorstanders halen ook aan dat ondernemingen wel degelijk subjecten van het internationaal recht zijn en daarmee ook dragers van plichten. Ondernemingen moeten, zeker in het licht van hun match die ze vandaag de dag hebben verworven, verantwoordelijk gehouden kunnen worden voor het niet respecteren van bepaalde arbeidsstandaarden.

Globalisatie heeft gezorgd voor de afzwakking van nationale regulering door de het wegnemen van handelsbelemmeringen. Het feit dat multinationale ondernemingen wereldwijd kunnen opereren maakt het voor individuele staten ook moeilijker om hen te controleren. Internationale standaarden en regelgeving zijn dus noodzakelijk om aan deze problemen tegemoet te komen.³⁶⁶

³⁵⁷ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

³⁵⁸ *Ibid.*

³⁵⁹ S. JOSEPH, *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 131.

³⁶⁰ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 14.

³⁶¹ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 41.

³⁶² E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 447.

³⁶³ J.P. HIATT en D. GREENFIELD, "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, (39) 41.

³⁶⁴ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 12; A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1011.

³⁶⁵ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 11.

³⁶⁶ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 12.

V.2 Tegenstanders

A Juridische argumenten

Tegenstanders van het invoeren van een sociale clausule binnen de WTO werpen eveneens als argument op dat de WTO, een organisatie die gericht is op handel, zich niet zou moeten uitspreken over arbeidsstandaarden.³⁶⁷ De WTO is niet opgericht of uitgerust om te handelen over mensenrechten en arbeidsstandaarden.³⁶⁸ Het zou het mandaat van de ILO ondermijnen en resulteren in een breuk tussen de belangen van het Noorden en het Zuiden.³⁶⁹

Ook de ILO heeft zich niet als voorstander van een sociale clausule binnen de WTO uitgesproken. De ILO zou hiermee zijn visie verlaten van een mechanisme dat gebaseerd is op de vrijwillige aanname en naleving van internationale verplichtingen.³⁷⁰

B Economische argumenten

De sociale clausule is een maatregel van verdoken protectionisme

De meeste regeringen en werkgevers uit ontwikkelingslanden zijn de grootste tegenstanders van het invoeren van een sociale clausule in handelsakkoorden.³⁷¹ Het afdwingen van een minimum aan arbeidsrechten wordt door overheden en werkgevers in ontwikkelingslanden dan ook afgewezen op basis van verschillende economische argumenten, met als hoofden dat het een verborgen agenda tot protectionisme zou inhouden en een weigering van hun goederen tot de westerse markt.³⁷²

De sociale clausule zou volgens tegenstanders een middel zijn dat gebruikt wordt door de rijke landen om hun jobs en dominante markten te beschermen, terwijl de kloof vergroot wordt tussen de hoge-inkomenslanden en hun werknemers van het Noorden en de lage-inkomen- en minder geïndustrialiseerde landen en hun werknemers van het Zuiden.³⁷³

³⁶⁷ S. HUGHES en N. HAWORTH, *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 66.

³⁶⁸ S. OMPHEMETSSE, "Human Rights Approach to World Trade Organization Trade Policy: Another Medium for the Protection of Human Rights in Africa", *African Human Rights Law Journal* 2005, (387) 389.

³⁶⁹ S. PAHLE, "Bringing Workers' Rights Back In? Propositions towards Labour-Trade Linkage for the Global South", *Development and Change* 2015, (121) 122.

³⁷⁰ E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 446.

³⁷¹ C. VALOR, "What if all trade was fair trade? The potential of a social clause to achieve the goals of fair trade", *Journal of Strategic Marketing* 2006, (263) 272; E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 443-444.

³⁷² M. WEISS, "The globalization of fundamental social rights" in G. VAN LIMBERGHEN en K. SALOMEZ (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, (183) 186; J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 36; S. OMPHEMETSSE, "Human Rights Approach to World Trade Organization Trade Policy: Another Medium for the Protection of Human Rights in Africa", *African Human Rights Law Journal* 2005, (387) 390.

³⁷³ A. CHAN, "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, (1011) 1011.

Het afdwingen van fundamentele arbeidsnormen door middel van een sociale clausule zou het grootste comparatief voordeel van de ontwikkelingslanden uithollen, namelijk dat van de ruim voorradige en goedkope arbeidskrachten.³⁷⁴ De sociale clausule zal arbeidskosten voor ontwikkelingslanden laten toenemen waardoor ze nog sterker afhankelijk zullen worden van buitenlandse investeringen.³⁷⁵ Economische groei zal hierdoor dus belemmerd worden.³⁷⁶

Door het hanteren van lagere arbeidsnormen kunnen ontwikkelingslanden buitenlandse ondernemingen aantrekken. De investeringen van die ondernemingen betekenen de kans op tewerkstelling voor duizenden mensen.³⁷⁷ Het invoeren van een sociale clausule zou tot een jobverlies kunnen leiden in de landen die goedkoop uitvoeren als er obstakels worden gecreëerd voor de import van hun betrokken goedkope goederen.³⁷⁸ Hetzelfde kan gebeuren wanneer er een minimumloon zou worden opgelegd.

In 2003 hebben Amerikaanse activisten de fabriek BJ&B, een sweatshop in de Dominicaanse Republiek, geholpen met het erkennen van een vakbond. Deze vakbond slaagde erin om drastisch betere werkomstandigheden voor zijn leden te bewerkstelligen. Als gevolg hiervan daalde echter de werkkraft van 2000 naar slechts 234 werknemers en uiteindelijk sloot de fabriek in 2007.³⁷⁹

Een ander voorbeeld met betrekking tot jobverlies is terug te vinden in Bangladesh. Als reactie op een voorstel van de toenmalige senator van Iowa Tom Harkin om import van bedrijven waar kinderen tewerk gesteld zijn te bannen, hebben verschillende Bengaalse fabrieken meer dan 50000 kinderen ontslaan. Veel van hen zijn hierna beland in veel slechtere werkomgevingen of op de straat. Een groot deel werd gedwongen tot prostitutie.³⁸⁰

In ontwikkelingslanden is het alternatief voor het werken in een sweatshop en slecht betaald krijgen, vaak zelfs slechter betaald krijgen en werken in nog minder goede omstandigheden of in het ergste geval, vuilnisbelten doorzoeken, werken in de prostitutie of verhongeren.

Benjamin Powell, auteur van het boek 'Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy', verdedigt het bestaan van sweatshops, waarin werknemers in slechte omstandigheden werken en fundamentele arbeidsnormen niet gerespecteerd worden, als het beste realistische alternatief voor werknemers die erin tewerkgesteld zijn en zegt dat de jobs deel uitmaken van een proces van

³⁷⁴ E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 449.

³⁷⁵ E. DE WET, "Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement on Tariffs and Trade/World Trade Organization", *Human Rights Quarterly* 1995, (443) 449.

³⁷⁶ L. CUYVERS, "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, (3) 12.

³⁷⁷ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 36.

³⁷⁸ J.M. SERVAIS, *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 34.

³⁷⁹ D. WELLS, "The Worker Rights Consortium" in A. M. REED, D. REED en P. UTTING (eds.), *Business Regulation and Non-State Actors: Whose Standards? Whose Development?*, Londen, Routledge, 2013, (239) 243.

³⁸⁰ N. G. MANKIW, *Principles of Economics*, New York, Cengage Learning, 2008, 193.

economische ontwikkeling.³⁸¹ Nobelprijswinnaar voor de economie Milton Friedman, verdedigde eveneens het fenomeen van de sweatshop en dus het uitlaten van het afdwingen van minimumvloer aan arbeidsnormen.³⁸² Beide zijn van mening dat hun verdediging van sweatshops niet ligt in het ontbreken van empathie voor de werknemers, maar te vinden is in hun begrip van de wetten van de economie. Deze wetten leren ons wat werknemers zal helpen en wat slecht is voor hen.³⁸³

Ook Nobelprijswinnaar voor de economie, Paul Krugman, schreef een artikel met de titel "In Praise of Cheap Labor: Bad jobs at bad wages are better than no jobs at all." Hij zegt dat tegenstanders van sweatshops nog steeds geen alternatief hebben gevonden voor de situatie en dat sweatshops te verkiezen zijn boven de armoede die de burgers zouden moeten ondergaan als ze niet de mogelijkheid hadden om in deze sweatshops te werken.³⁸⁴

*"The misery of being exploited by capitalists is nothing compared to the misery of not being exploited at all."*³⁸⁵ Alleen economische groei kan uiteindelijk betere alternatieven laten ontstaan.

³⁸¹ P. BENJAMIN, *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*, New York, Cambridge University Press, 2014, 15.

³⁸² M. AND R. FRIEDMAN, *Two Lucky People*, Chicago, University of Chicago Press, 1998, 20.

³⁸³ P. BENJAMIN, *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*, New York, Cambridge University Press, 2014, 16.

³⁸⁴ P. BENJAMIN, *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*, New York, Cambridge University Press, 2014, 1.

³⁸⁵ J. ROBINSON, *Economic Philosophy*, London, Aldine Publishers, 1962, 45.

Hoofdstuk V: Maatschappelijk verantwoord ondernemen als alternatief

Afdeling I Definitie

Verwijten dat ondernemingen hun maatschappelijke verantwoordelijkheid niet opnemen worden vandaag de dag meer dan eens gemaakt. Ondernemingen kunnen hun gedrag tegenwoordig minder verstoppen als gevolg van de media, consumentengroepen en NGO's en doen dan ook steeds meer hun best om hun sociale gezicht te laten zien.³⁸⁶ De term voor deze trend is "maatschappelijk verantwoord ondernemen".³⁸⁷

Er bestaat geen eenduidige definitie over het begrip maatschappelijk verantwoord ondernemen.³⁸⁸ Het is een term die reeds in verschillende vormen, zowel in theorie als in de praktijk, gestalte heeft gekregen. In 2006 werd Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen of *Corporate Social Responsibility* (CSR) door het Belgische MVO-referentiekader gedefinieerd als een proces waarbij ondernemingen vrijwillig streven naar verbetering op bedrijfs- en maatschappelijk vlak door op systematische wijze economische, milieu- en sociale overwegingen op een geïntegreerde en coherente manier in de gehele bedrijfsvoering op te nemen, waarbij overleg met stakeholders of belanghebbenden van de onderneming deel uitmaakt van dit proces.³⁸⁹

De Europese Commissie definieerde maatschappelijk verantwoord ondernemen in zijn Groenboek van 2001 als: "MVO is een concept waarbij ondernemingen op een vrijwillige basis sociale- en milieuaspecten opnemen in hun bedrijfsactiviteiten en in hun relaties met hun stakeholders."³⁹⁰

Auteur en ondernemer John Elkington wierp het idee op dat ondernemen niet enkel het doel voor ogen heeft om economische waarde toe te voegen, maar dat er tevens een sociaal en milieugerelateerde dimensie aan verbonden is. De theorie van Elkington bestaat uit drie pijlers, namelijk: de mens, het milieu en de markt. Dit wordt de "Triple Bottom Line" genoemd, komen van het Engelse 'People, Planet and Profit'. "Profit" is de traditionele pijler van een onderneming. De tweede pijler, "People", slaat op enige vorm van sociale verantwoordelijkheid in de ondernemingsactiviteiten en "Planet" houdt de verantwoordelijkheid in met betrekking tot het milieu.³⁹¹

³⁸⁶ P. O'RIORDAN, "Corporate Social Responsibility (CSR) and human rights: A European Commission perspective" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (171) 171; J. HAMERS, K. SCHWARZ en B.S. BISSCHOP, "Corporate Social Responsibility Trends in the Netherlands and Europe", *Stellenbosch Law Review* 2005, (298) 298.

³⁸⁷ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 17.

³⁸⁸ S. LANGENBERG, "MVO als kritische praktijk" in N. DENTCHEV, A. HEENE, C.A.J. HERKSTÖTER en F.J. DE GRAAF (eds.), *Maatschappelijk verantwoord ondernemen – Pragmatisch bekeken*, Gent, Academia Press, 2005, (29) 29.

³⁸⁹ J. DILLEN, *Maatschappelijk verantwoord ondernemen: certificatie van een managementsysteem*, Kortrijk, UGA, 2013, 12.

³⁹⁰ European Commission Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, June 2001, COM(2001) 366.

³⁹¹ M.W. MCELROY en J.M.L. VAN ENGELEN, *Corporate Sustainability Management: The Art and Science of Managing Non-Financial Performance*, New York, Earthscan, 2012, 26.

In de eerste plaats lijkt het begrip MVO te verwijzen naar een grotere bewustwording bij ondernemingen. Het woord "maatschappelijk" duidt op een inzicht in de sociale context van een omgeving waarin een ondernemingsactiviteit uitgevoerd wordt. De term "verantwoord" duidt op een bewustzijn van de ondernemers, een actief weten wie de belanghebbenden zijn, voor welke activiteiten en ten opzichte van wie verantwoording moet worden afgelegd en voor wie en wat verantwoordelijkheid moet worden opgenomen.³⁹² Milieubescherming, een betere werkomgeving en de bescherming van de consument zijn sleutelementen van MVO.³⁹³

De voorbije jaren is het heel normaal geworden dat kledingmerken en -ketens initiatieven ontwikkelen op het gebied van MVO. Omdat MVO een vorm van zelfregulering is, volledig op vrijwillige basis en zonder wettelijk afdwingbare engagementen, zijn er evenveel slechte voorbeelden van MVO als er goede voorbeelden terug te vinden. In het beste geval is MVO een proces waarbij een bedrijf over de gehele keten van zijn activiteiten verantwoordelijkheid neemt voor de effecten van deze activiteiten op sociaal, ecologisch en economisch gebied. MVO-initiatieven kunnen verschillende vormen aannemen, van het inzamelen van geld voor lokale goede doelen tot het verstrekken van gerecycleerde boodschappentassen aan klanten.

Aangezien de standaarden die ondernemingen hanteren in de gedragscodes zelf gekozen worden zullen ze volgens sommigen altijd te hoog of te laag zijn. Veel gedragscodes zijn slecht een minimalistisch antwoord op de publieke druk die ondernemingen ervaren.³⁹⁴

Omdat de richtlijnen met betrekking tot MVO ondernemen niet-bindende richtlijnen of *soft law* zijn, kan de vraag gesteld worden waarom ondernemingen zich in de eerste plaats zouden inzetten om de richtlijnen op te volgen. Hier komt de match van de consument in beeld. De consument heeft een aanzienlijke invloed op het gedrag van ondernemingen. Hij oefent druk uit wanneer hij zijn consumptiepatroon aanpast of wanneer hij het niet eens is met het beleid van een bepaalde onderneming. Soms wordt er zelfs overgegaan tot echte consumentenboycots. Dit betekent dat de productieprocessen van bepaalde ondernemingen door allerlei *watchdogs* in het oog worden gehouden en een druk uitgeoefend wordt op de publieke opinie om de ondernemingen die zich niet aan hun maatschappelijke verantwoordelijkheid houden, te boycotten.³⁹⁵

Als gevolg van deze druk van de publieke opinie zijn reeds heel wat ondernemingen overgegaan tot het aannemen van initiatieven in verband met maatschappelijk verantwoord ondernemen.³⁹⁶ De meeste grote ondernemingen voelen de druk van de publieke opinie en tonen op hun websites

³⁹² S. LANGENBERG, "MVO als kritische praktijk" in N. DENTCHEV, A. HEENE, C.A.J. HERKSTÖTER en F.J. DE GRAAF (eds.), *Maatschappelijk verantwoord ondernemen – Pragmatisch bekeken*, Gent, Academia Press, 2005, (29) 30.

³⁹³ NOLAN, J., "Multinationals and corporate social responsibility: limitations and opportunities in international law" in ZERK, A. (ed.), *The Modern Law Review*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, 492-496.

³⁹⁴ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 16.

³⁹⁵ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 23.

³⁹⁶ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 8; C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 26.

verklaringen over respect voor mensenrechten en milieunormen.³⁹⁷ Ondanks het vrijwillig karakter van de gedragscodes kan de kracht van de publieke opinie toch zorgen voor een grote respect van ondernemingen voor arbeidsnormen.

Afdeling II De belangrijkste MVO-initiatieven

II.1 Onderscheid

Er kan met betrekking tot gedragscodes voor maatschappelijk verantwoord ondernemen een onderscheid gemaakt worden tussen publieke en private gedragscodes. Publieke internationale gedragscodes of intergouvernementele gedragscodes zijn ontwikkeld door staten in het kader van een intergouvernementele organisatie. De gedragscodes bepalen een set van regels die het gewenste gedrag van multinationale ondernemingen omschrijven. De gedragscodes zijn juridisch niet bindend, maar hebben toch een wettelijk belang als soft law. Voorbeelden hiervan zijn de OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen³⁹⁸ en de ILO Tripartiete Verklaring van Beginselen betreffende Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid.³⁹⁹

Private gedragscodes zijn codes die de onderneming zelf opstelt als een vorm van zelfregulering. Het zijn geschreven verklaringen van ethiek, recht of beleid, die verplichtingen van werknemers afbakt en normen en waarden die binnen de onderneming gelden weergeven. De multinationals nemen zelf het initiatief om bepaalde normen, waaronder mensenrechten, te respecteren. De ontwikkeling en aanvaarding van deze gedragscodes gebeurt eveneens op vrijwillige basis. De bepalingen zijn eveneens niet juridisch bindend. Private interne gedragscodes kunnen op twee manieren tot stand komen. De eerste mogelijkheid is dat ondernemingen zelf een gedragscode opstellen. De tweede manier is op basis van een door andere instanties opgestelde modelcode waar de ondernemingen zich dan bij aansluiten. Het *Global Compact* initiatief van de VN valt onder deze tweede categorie.⁴⁰⁰

II.2 Voorbeelden

A Europees

Op Europees niveau dateert het debat rond Maatschappelijk verantwoord ondernemen reeds van 1995, toen een groep van Europese ondernemingen samen met de toenmalige president van de Europese Commissie, Jacques Delors, een "Manifest van ondernemingen tegen sociale uitsluiting" lanceerde.⁴⁰¹ Een van de verwezenlijkingen van het manifest was de oprichting van een "European

³⁹⁷ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 11; Zie bijvoorbeeld: Ikea (http://www.ikea.com/ms/en_JP/customer_service/faq/help/about_ikea/social_environment.html)

³⁹⁸ OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen

³⁹⁹ ILO Tripartiete Verklaring van Beginselen betreffende Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid

⁴⁰⁰ R. VAN ES, *Ethiek in adviesprocessen*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 2000, 112.

⁴⁰¹ J. LUX, T. SKADEGAARD, A. MEISLING, "The European Initiatives" in R. MULLERAT en D. BRENNAN, *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2011, (325) 326.

Business Network for Social Cohesion" (EBNSC) ter bevordering van de dialoog tussen ondernemingen en de uitwisseling van beste praktijken inzake MVO. Later werd dit *CSR Europe*.⁴⁰²

Maatschappelijk verantwoord ondernemen won sterk aan belang tijdens de Europese Raad in Lissabon in maart 2000. Voor de eerste keer riepen de staatshoofden en regeringsleiders van de EU-lidstaten de ondernemingen op om zich in te spannen en hun verantwoordelijkheid op te nemen om zo het doel te helpen bereiken om van Europa de meest concurrerende en integratiegerichte economie ter wereld te maken tegen 2010.⁴⁰³

In 2001 publiceerde de Europese Commissie een zogenaamd groenboek met betrekking tot MVO.⁴⁰⁴ De Commissie kreeg meer dan 250 reacties op zijn uitnodiging tot commentaar op het groenboek. Verschillende mensenrechtenorganisaties deden beroep op de EU voor de publieke bewustmaking van het belang van MVO.⁴⁰⁵

In juli 2002 nam de Commissie de Mededeling over de Sociale Verantwoordelijkheid van Bedrijven en de Europese Commissie aan. De nieuwe strategie van de Commissie betekende een grote stap in de ontwikkeling van een gecoördineerde aanpak met betrekking tot MVO op Europees niveau. De strategie vult bestaande initiatieven van bedrijven en overheidsorganisaties aan. MVO wordt erin gedefinieerd als de vrijwillige sociale en milieupraktijken van bedrijven die met de kernactiviteiten verband houden en de wettelijke verplichtingen van het bedrijfsleven overstijgen.

Een van de meeste innovatieve elementen is dat er 'European Multi-Stakeholder Forum' wordt opgericht voor alle betrokken partijen, sociale partners, bedrijfsnetwerken, het maatschappelijk middenveld, consumenten en investeerders, om beste praktijken uit te wisselen, beginselen voor gedragscodes te ontwikkelen en een consensus tot stand te brengen over objectieve evaluatiemethoden en validatie-instrumenten.⁴⁰⁶

⁴⁰² www.csreurope.org.

⁴⁰³ P. O'RIORDAN, "Corporate Social Responsibility (CSR) and human rights: A European Commission perspective" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (171) 172.

⁴⁰⁴ European Commission Green Paper – Promoting a European framework for Corporate Social Responsibility, June 2001, COM(2001) 366.

⁴⁰⁵ P. O'RIORDAN, "Corporate Social Responsibility (CSR) and human rights: A European Commission perspective" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (171) 174.

⁴⁰⁶ P. O'RIORDAN, "Corporate Social Responsibility (CSR) and human rights: A European Commission perspective" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (171) 174.

B Internationaal

ILO Tripartite beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen

Op 16 november 1977 heeft de Raad van Bestuur van de ILO de tripartiete beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen aangenomen, deze werd in 2000 aangepast.⁴⁰⁷ De verklaring bevat richtlijnen voor overheden, werknemers- en werkgeverorganisaties op het gebied van arbeidsrelaties, ze stelt beginselen op rond punten zoals tewerkstelling, opleiding, levens- en werkomstandigheden en industriële relaties.⁴⁰⁸

De Verklaring bevat een algemene verwijzing naar mensenrechten in de eerste paragraaf van de Preambule:

“Multinationale ondernemingen ... kunnen ook een belangrijke bijdragen leveren bij het bevorderen van het economische en maatschappelijk welzijn, bij het verbeteren van de levensstandaard en de bevrediging van de elementaire behoeften ... en aan het genieten van fundamentele mensenrechten, met inbegrip van de vrijheid van vakvereniging, over de gehele wereld.”

In paragraaf 8 is een meer explicietere verwijzing naar mensenrechten terug te vinden⁴⁰⁹:

“Alle partijen op wie deze Verklaring betrekking heeft ... dienen de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens te respecteren en de overeenkomstige internationale Verdragen, die zijn aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, alsmede het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie en de daarin vervatte Beginselen volgens welke vrijheid van meningsuiting en vereniging van essentieel belang zijn voor een duurzame vooruitgang.”

De Tripartiete Verklaring maakt duidelijk dat de bepalingen niet juridisch bindend zijn voor de staten of ondernemingen.⁴¹⁰ De Verklaring is echter een vertegenwoordiging van de meerderheid van regeringen in de wereld en staat dus op een hoog niveau binnen de internationale openbare orde.⁴¹¹ De Verklaring beschikt over een toezichtsmechanisme dat echter zelden gebruikt werd en hier daarom verder ook niet besproken wordt.

⁴⁰⁷ Tripartiete Verklaring van beginselen over multinationale ondernemingen en sociaal beleid, aangenomen door de Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens zijn 204^e sessie, in Genève (November 1977), <http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>.

⁴⁰⁸ P. MUNCHLINSKI, *Multinational enterprises and the law*, Oxford, Oxford University Press, 1995, 473.

⁴⁰⁹ N. JÄGERS, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 111.

⁴¹⁰ A. CLAPHAM, *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 212.

⁴¹¹ M.T. KAMMINGA, “Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?” In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 14.

De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling of OESO, een organisatie die bestaat uit 38 rijke geïndustrialiseerde landen waar de meeste multinationals gevestigd zijn, neemt op 21 juni 1976 de Verklaring inzake internationale investeringen en multinationale ondernemingen aan, en vier aan de verklaring gerelateerde instrumenten.⁴¹² Als bijlage bij de Verklaring zijn de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen opgenomen.⁴¹³

De Richtlijnen bevatten aanbevelingen op vlak van arbeid, milieu en consumentenbescherming en de strijd tegen corruptie voor multinationals in de lidstaten en enkel niet-lidstaten.⁴¹⁴ Aanvankelijk werden de richtlijnen enkel toegepast op ondernemingen die werkzaamheden hadden in de OESO landen. Tijdens de laatste herzieningen is hier verandering in gekomen. Tegenwoordig worden de richtlijnen ook toegepast op ondernemingen die werkzaam zijn in en vanuit de OESO lidstaten. Ze hebben als doel om een evenwicht te behouden tussen de nationale belangen en die van de buitenlandse investeerders.

In 2000 werden de richtlijnen herzien.⁴¹⁵ Vóór de herziening werd er in de Richtlijnen niet op expliciete wijze vermeld dat ondernemingen mensenrechten in acht dienden te nemen. Na de herziening was de rol van ondernemingen met betrekking tot mensenrechten duidelijker aanwezig. Zo wordt er gesteld dat:

“Ondernemingen dienen volledig rekening te houden met het bestaande beleid in landen waarin ze werkzaam zijn, en dienen de standpunten van andere belanghebbenden in aanmerking te nemen. In dit verband:

A. Behoren zij:

...

2. De internationaal erkende mensenrechten van degenen die gevolgen van hun activiteiten ondervinden te respecteren;

...⁴¹⁶

In de richtlijnen wordt expliciet gezegd dat het gaat om een niet juridisch bindende aanbeveling en dat de naleving ervan door de staten vrijwillig is. Toch kan er gezegd worden dat het een zekere wettelijke kracht heeft. De richtlijnen zijn ten eerste een verklaring van openbare orde, opgesteld door een intergouvernementeel lichaam. Daarnaast hangt er aan de richtlijnen een implementatieprocedure vast die bindend is voor alle OESO lidstaten. Vervolgens kan ook de vraag gesteld worden of de bepalingen uit richtlijnen een deel uitmaken van het internationaal

⁴¹² C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 40.

⁴¹³ N. JÄGERS, *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 101-102.

⁴¹⁴ M.T. KAMMINGA, “Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?” In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 13.

⁴¹⁵ C. DENEVE, *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 2010, 257.

⁴¹⁶ http://www.oecd-ilibrary.org/governance/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises_9789264115415-en

gewoonterecht. Daarenboven kunnen de richtlijnen worden gebruikt als middel ter interpretatie van internationale instrumenten en nationale wetten, aangezien het de meest recente overeenstemming bevat met betrekking tot de algemene beginselen van internationale ondernemingen.⁴¹⁷

De OESO richtlijnen worden ondersteund door een uniek implementatiemechanisme van Nationale Contactpunten (National Contact Points, NCP's).⁴¹⁸ Dit zijn vertegenwoordigers van overheden opgericht om implementatie van de richtlijnen te promoten.⁴¹⁹ Personen die van mening zijn dat activiteiten de richtlijnen schenden kunnen een klacht indienen bij het NCP. Het NCP zal de klacht dan onderzoeken.⁴²⁰ Overheden zijn verplicht om deze NCP's op te richten. Hun voornaamste handelingen bestaat uit promotionele activiteiten en bij te dragen in de oplossing van situaties die ontstaan uit de niet-naleving van richtlijnen in specifieke omstandigheden.⁴²¹ Ze kunnen echter geen dwingende maatregelen opleggen.⁴²² In België is het NCP opgericht in 2000.

De klacht die is ingediend bij het NCP kan vervolgens door een lidstaat aan het OESO-Comité voor internationale investeringen en multinationale ondernemingen of CIME, worden voorgelegd. Het CIME kan indien nodig een verduidelijking van de richtlijnen vaststellen, maar is niet bevoegd om een schending van de richtlijnen door een met naam genoemd bedrijf vast te stellen.⁴²³ De procedure voor de NCP's is dus eerder zwak.⁴²⁴

UN Global Compact

Het *Global Compact* is het voornaamste forum waarin ondernemingen en investeerders van transnationale ondernemingsactiviteiten in dialoog treden op basis van gemeenschappelijke normen.⁴²⁵ Dit Global Compact is ontstaan na persoonlijk initiatief van de toenmalige VN Secretaris-Generaal, Kofi Annan.⁴²⁶ Deze riep op het Wereld Economisch Forum in Davos in 1999 ondernemingen op om samen met de VN-agentschappen, vakverenigingen en NGO's, te werken aan de eerbiediging van universele arbeids- en milieunormen. Het Global Compact is geen toezichthouder maar eerder een netwerk of een leerplatform waar de verschillende leden hun goede praktijken uitwisselen.⁴²⁷

⁴¹⁷ INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 67.

⁴¹⁸ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" In E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 13.

⁴¹⁹ <http://mneguidelines.oecd.org/ncps/>

⁴²⁰ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 40.

⁴²¹ OECD Guidelines for Multinational Enterprises, *OECD Publishing, 2011*, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

⁴²² C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 40.

⁴²³ OECD Guidelines for Multinational Enterprises, *OECD Publishing, 2011*, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

⁴²⁴ M.T. KAMMINGA, "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (9) 13.

⁴²⁵ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 41.

⁴²⁶ www.unglobalcompact.org.

⁴²⁷ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 41.

In het Global Compact staan beginselen centraal die zij gebaseerd op de UVRM, de ILO-Verklaring, de Rio-Verklaring over Milieu en Ontwikkeling en de VN-Conventie tegen Corruptie.⁴²⁸ De beginselen zijn de volgende: ondernemingen moeten zich ertoe verbinden mensenrechten te bevorderen, ze moeten arbeidsrechten eerbiedigen, het milieu beschermen en corruptie terugdringen.⁴²⁹

Het Global Compact telt vandaag zo'n 12000 leden, waaronder meer dan 8000 ondernemingen.⁴³⁰ Jaarlijkse rapporteren de leden over hun vooruitgang die ze hebben gemaakt met betrekking tot de verwezenlijking van de tien beginselen. Ze worden van de lijst van deelnemers geschrapt wanneer ze het twee jaar nalaten om te rapporteren. Er is een lijst opgemaakt van 'Notable COP Practices'. COP staat voor *Communication On Progress*. De lijst bestaat uit rapporten van ondernemingen die volgens de administratie *best practices* zijn die voor andere leden nuttig kunnen zijn.⁴³¹

VN Principes voor mensenrechten en bedrijven

Op 16 juni 2011 ging de VN-Mensenrechtenraad unaniem akkoord met de *UN Guiding Principles on Business and Human Rights*, beter bekend als de 'Ruggie Principes', genoemd naar de speciale gezant voor bedrijven en mensenrechten, John Ruggie.⁴³² De VN principes voor bedrijven en mensenrechten zijn een gezaghebbend referentiepunt voor bedrijven. Deze door de VN uitgevaardigde normen bevatten in tegenstelling tot vele andere richtlijnen duidelijke richtlijnen voor ondernemingen. Bovendien is dit het eerste raamwerk op wereldniveau dat eveneens een echte basis vormt voor dwingende implementatie. De richtlijnen zijn bedoeld voor alle staten en bedrijven, zowel nationaal als internationaal, onafhankelijk van de sector of locatie.⁴³³

De Ruggie Principes zijn opgebouwd uit drie pilaren die aanwijzen over hoe staten en ondernemingen de richtlijnen moeten implementeren. Vooreerst hebben staten de verplichting om burgers te beschermen tegen mensenrechtenschendingen van derde partijen zoals bedrijven. Daarnaast hebben bedrijven de plicht tot maatschappelijk verantwoord ondernemen en het respecteren van mensenrechten. De derde pilaar bestaat eruit om slachtoffers van schendingen van arbeidsrechten een betere toegang te bieden tot effectieve remedies, zowel juridisch als niet-juridisch. De ondernemingen moeten bovendien verantwoordelijkheid nemen voor het mensenrechtenbeleid van hun dochterondernemingen, partnerondernemingen en leveranciers.⁴³⁴

De Ruggie Principes betekenen een grote vooruitgang op verschillende vlakken. Ze situeren zich op wereldniveau, aangezien ze zijn uitgevaardigd door de VN en ze richten zich niet enkel tot

⁴²⁸ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/mission/principles>.

⁴²⁹ C. RYNGAERT, *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 41.

⁴³⁰ <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants>.

⁴³¹ <https://www.unglobalcompact.org/participation/report/cop>.

⁴³² Guiding Principles of the United Nations Human Rights Council on Business and Human Rights (16 Juni 2011), *UN Doc. HR/PUB/11/04* (2011).

⁴³³ A. RÜHMKORF, *Corporate Social Responsibility, Private Law and Global Supply Chains*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, 2.

⁴³⁴ J. WOUTERS en A-L. CHANE, "Multinational Corporations in International Law" in M. NOORTMANN, A. REINISCH en C. RYNGAERT, *Non-State Actors in International Law*, Oxford, Hart Publishing, 2015, (255) 240.

multinationals maar ook tot andere ondernemingen. Daarnaast zijn de verplichtingen voor de bedrijven zeer duidelijk en specifiek omschreven.⁴³⁵

C Nationaal

Business & Society Belgium

Business & Society Belgium is een bedrijvennetwerk dat bestaat uit bedrijven en bedrijfsfederaties uit verschillende sectoren zich willen engageren voor MVO. Het Business & Society Belgium Charter dat in 2002 werd aangenomen bevat richtlijnen voor bedrijven om maatschappelijk verantwoord ondernemen te bevorderen. Business & Society Belgium stelt haar leden een platform ter beschikking waar ze van elkaar kunnen leren door hun *best practices* en ervaringen met elkaar te delen. Het biedt de leden tevens ondersteuning en instrumenten aan voor de implementatie van MVO. Het is de bedoeling om onder meer gedragingen en bedrijfspraktijken, die de menswaardigheid of het goed maatschappelijk functioneren kunnen schaden, te vermijden. Het Charter is niet juridisch afdwingbaar.⁴³⁶

Wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie.

Een belangrijk Belgisch initiatief op het vlak van maatschappelijk verantwoord ondernemen is de wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie.⁴³⁷ De wet heeft als doel om een gecontroleerd label voor producten die op sociaal verantwoorde wijze geproduceerd werden, tot stand te brengen en zo de arbeidsomstandigheden te verbeteren.⁴³⁸ Het label voor sociaal verantwoorde productie wordt aangebracht op de producten van ondernemingen en waarborgt dat elke stap in het productieproces heeft plaatsgevonden in overeenstemming met de toetsingscriteria.

Normaal is een sociaal label een privaat initiatief dat vanuit de markt door de vraag van de consument zelf ontstaat. De Belgische wetgever heeft met de Wet ter bevordering van sociaal verantwoorde productie geprobeerd om van overheidswege een kader te ontwikkelen door een sociaal label in te voeren. Met het oog op het dienen als voorbeeld voor andere landen schetst de wet in paragraaf I de algemene internationale context van sociale labels.⁴³⁹

Ondernemingen kunnen op basis van de wet een label verkrijgen na aanvraag. Hierbij moet een dossier worden opgesteld met een beschrijven van het productieproces, de distributie, de leveranciers en de eventuele keten van medecontractanten. Dit dossier wordt daarna gecontroleerd. Nadat de controle-instelling zijn werk heeft gedaan, moet het Comité voor sociaal verantwoorde

⁴³⁵ R. SULLIVAN en N. HACHEZ, "Human Rights Norms for Business: The Missing Piece of the Ruggie Jigsaw – The Case of Institutional Investors" in R. MARES (ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2012, (217) 229.

⁴³⁶ Business & Society Belgium Charter, 23 april 2002.

⁴³⁷ Wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie, *B.S.* 26 maart 2002.

⁴³⁸ N. VAN LEUVEN, "Business is not just business", *TvMR* 2004, (8) 8-11.

⁴³⁹ A. VANDAELE, "De wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie: een blauwdruk voor een internationale regelgeving?" in E. BREMS en P. VANDEN HEEDE (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, (107) 123.

productie voor de Minister van Economische Zaken een bindend advies formuleren. Indien er een positief advies is, kan de Minister van Economische Zaken de onderneming een label toekennen voor een verlangbare termijn van drie jaar.

Wanneer de criteria niet meer worden nageleefd kan de Minister te toestemming om het label te gebruiken intrekken. Dit kan ook wanneer de onderneming zich verzet tegen controle.⁴⁴⁰

Afdeling III Sterke en zwakke eigenschappen aan gedragscodes voor MVO

Een voordeel van gedragscodes voor MVO die bedrijven aannemen, is dat ze in tegenstelling tot internationale normen aangepast kunnen worden aan de specifieke noden en problemen van de onderneming. Op deze manier zijn ze dus steeds afgestemd op de bedrijfspraktijk van de betrokken partijen.⁴⁴¹

Het feit dat ondernemingen dergelijke gedragscodes volledig op vrijwillige basis aannemen kan nadelen met zich meebrengen. De standaarden die ze hanteren in deze gedragscodes liggen niet vast en ondernemingen kunnen zichzelf dus strengere dan wel soepele normen opleggen. De standaarden die gehanteerd worden in deze codes zullen volgens sommigen altijd te hoog of te laag zijn. Veel gedragscodes blijken slechts een minimalistisch antwoord op de publieke druk die ondernemingen ervaren.⁴⁴²

Daarnaast zijn sommigen van mening dat gedragscodes enkel door ondernemingen worden aangenomen om te vermijden dat er bindende regelgeving van bovenaf wordt opgelegd. Door deze regelgeving van bovenaf te vermijden, ontsnappen ondernemingen aan toezichtsmechanismen die door de overheid worden ingesteld. Het is bovendien ook niet altijd duidelijk of de standaarden in de gedragscodes effectief worden nageleefd door de ondernemingen. Aangezien ze volledig vrijwillig zijn, kunnen ondernemingen er nog altijd voor kiezen om zich er niet aan te houden.⁴⁴³

Ten slotte hebben gedragscodes voor MVO ook een economisch effect.⁴⁴⁴ Dit economisch effect kan zich op twee manieren manifesteren: positief of negatief. Door het aannemen van gedragscodes voor MVO kunnen ondernemingen een goede reputatie verkrijgen, waardoor andere ondernemingen graag zullen met hen zullen samenwerken. Op deze manier verkrijgen deze ondernemingen een competitief economisch voordeel ten opzichte van ondernemingen die achterblijven met soortgelijke initiatieven.⁴⁴⁵ Maar gedragscodes voor MVO kunnen ook een averechts effect hebben. Zo brengen

⁴⁴⁰ Art. 3, §3 Wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie, B.S 26 maart 2002.

⁴⁴¹ WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID, *Publieke zaken in de marktsamenleving*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2012, 67.

⁴⁴² INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond Voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 16.

⁴⁴³ WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID, *PUBLIEKE ZAKEN IN DE MARKTSAMENLEVING*, AMSTERDAM, AMSTERDAM UNIVERSITY PRESS, 2012, 67.

⁴⁴⁴ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462464/IPOL-JURI_ET\(2012\)462464_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462464/IPOL-JURI_ET(2012)462464_FR.pdf).

⁴⁴⁵ [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462464/IPOL-JURI_ET\(2012\)462464_FR.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/2012/462464/IPOL-JURI_ET(2012)462464_FR.pdf).

zij vaak extra kosten met zich mee, zoals bijvoorbeeld een minimumloon voor werknemers, wat ertoe leidt dat hun producten/diensten duurder zullen worden. Concurrerende ondernemingen kunnen hierdoor dezelfde producten/diensten goedkoper aanbieden, wat een negatief effect zal meebrengen voor de onderneming die de gedragscodes voor MVO naleeft.

Hoofdstuk VI: Besluit

In het kader van het mensenrechtenregime bestaan er geen, of in elk geval geen duidelijke, directe mensenrechtenverplichtingen voor multinationale ondernemingen. Het blijft omstrede of uit het internationale recht daadwerkelijk verplichtingen voor MNO's voortvloeien. De positie van de onderneming in het internationale lijkt nog niet zo sterk veranderd opdat dit het geval zou zijn. Het feit dat multinationale ondernemingen onderworpen zijn aan verschillende rechtssystemen en het verschijnsel van de *corporate veil* beperken de mogelijkheid tot controle en het opleggen van verplichtingen aan MNO's. Het waarborgen van fundamentele arbeidsrechten wordt volledig overgelaten aan de staten.

Ook zwakke afdwingingsmechanisme van de ILO, dat eigenlijk eerder een monitoringsysteem is, biedt onvoldoende waarborgen om de naleving fundamentele arbeidsnormen te garanderen. De fundamentele arbeidsnormen die door de ILO zijn opgesteld genieten veel gezag, maar het gebrek aan de mogelijkheid om sancties op te leggen aan overtreders maakt het hard maken van deze fundamentele arbeidsnormen bijna onmogelijk.

Het is duidelijk dat een er nieuwe manier gevonden dient te worden om zoveel mogelijk fundamentele arbeidsnormen voor werknemers wereldwijd te garanderen. Alleen op die manier kunnen flagrante schendingen en schrijnende werkomstandigheden, die zich nog steeds overal ter wereld voordoen, worden tegengegaan.

Een sociale clausule binnen de WTO zou een systeem met tanden kunnen creëren voor de afdwinging van fundamentele arbeidsnormen. Het bereiken van internationale consensus over de invoering van deze clausule lijkt alleen mogelijk als beide partijen, de voor- en tegenstanders, verklaren dat ze tegen protectionisme zijn en voor het verbeteren van werkomstandigheden wereldwijd. Het bereiken van deze consensus op internationaal niveau lijkt echter niet mogelijk in de nabije toekomst omdat geïndustrialiseerde landen de verdenking tot protectionisme niet van zich af kunnen schudden.

Uit de WTO-rechtspraak met betrekking tot artikel XX GATT is gebleken dat unilaterale handelsmaatregelen die individuele landen nemen op gronden van arbeidsnormen niet onmiddellijk uitgesloten zijn door artikel XX GATT, maar wel altijd het onderwerp zijn van een a posteriori controle. De rechtspraak van het WTO-geschillenbeslechtsmechanisme toont aan dat bergrippen als "openbare zeden" in artikel XX(a) en "natuurlijke hulpbronnen" in artikel XX(g) evolutief en ruim geïnterpreteerd kunnen worden. Ook een ruime interpretatie van "noodzakelijk ter bescherming van het leven of de gezondheid van mens" in artikel XX(b) is mogelijk. Deze rechtspraak lijkt de deur open te zetten voor handelsmechanismen op grond van arbeidsnormen op basis van artikel XX GATT.

Met betrekking tot de groeiende aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen kan gesteld worden dat de meesten MNO's niet ongevoelig zijn voor de mening van de consument en dus hun best om als maatschappelijk verantwoord beschouwd te worden. Zo hebben bedrijven met een grote merkgevoeligheid zoals ING, Unilever en Philips hun zakelijke activiteiten in bepaalde landen,

waar mensenrechten op grote schaal werden geschonden, reeds beëindigd. De gedragscodes hebben dus zeker een positieve invloed op het respecteren van fundamentele arbeidsnormen, maar voor bedrijven die het zich kunnen veroorloven om de publieke opinie naast zich neer te leggen, zijn ze echter onvoldoende omdat sanctioneringsmechanismen ontbreken.

De vraag wat de beste oplossing is voor het garanderen van het respect voor arbeidsnormen en of dit bovendien ook wenselijk is, kan niet eensgezind worden beantwoord. Een systeem met sociale clause creëren lijkt een goede manier voor het afdwingen van een minimumvloer aan arbeidsnormen, maar hierbij mogen de negatieve gevolgen die dit met zich mee kan brengen voor de arme productielanden niet uit het oog verliezen. Een sterkere regulering kan schade toebrengen aan de economische gezondheid van deze exportlanden. Deze ontwikkelingslanden beschikken enerzijds niet over de capaciteiten om aan de strenge arbeidsnormen te voldoen, en verliezen anderzijds hun competitief voordeel wanneer ze worden verplicht om hogere lonen uit te betalen en arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Het kader van vrijwillige gedragscodes heeft als voordeel dat het meer aangepast kan worden aan specifieke omstandigheden en industrieën, maar berust volledig op vrijwilligheid. Het niveau van arbeidsnormen dat in zulke gedragscodes wordt gehanteerd kan dus ook vrij gekozen worden door de ondernemingen. De kans bestaat ook dat ondernemingen gedragscodes voor MVO slechts gebruiken om afdwingbare reglementering en de eisen van vakbonden te omzeilen. De kracht die consument kan uitoefenen zorgt vaak voor een positief effect en zet ondernemingen aan om ervoor te zorgen dat fundamentele arbeidsrechten binnen hun ondernemingsactiviteiten gerespecteerd worden. Ethisch consumeren zit in de lift en op deze manier wordt dan toch, zij het iets langzamer dan via de implementatie van een sociale clause, toch een cultuur van respect gecreëerd.

Bibliografie

Wetgeving

Internationale wetgeving

Verdrag van Versailles, 28 juni 1919.

Verdrag nr. 5 inzake minimumleeftijd in de industrie van 28 november 1919, *Normlex* C005.

Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid van 28 juni 1930, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 14^{de} zitting, *Normlex* C029.

Verklaring van Philadelphia over de principes en doelstellingen van de internationale arbeidsorganisatie (10 mei 1944), *Record of Proceedings* 621-623 (1944).

Charter of the United Nations van 26 juni 1945, <http://www.un.org/en/sections/un-charter/un-charter-full-text/index.html>.

General Agreement on Tariffs and Trade (30 oktober 1947), https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/gatt47_01_e.htm, (1947).

Havana Charter for an International Trade Organization (24 Maart 1948), *United Nations publication*, Sales No. 1948.II.D.4., (1948).

Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid van vereniging en bescherming van het vakverenigingsrecht van 9 juli 1948, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 31^{ste} zitting, *Normlex* C87.

Universele Verklaring van de Rechten van de Mens van de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties (10 december 1948), *UN Doc. A/RES/217* (1948).

Verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van de beginselen van het recht zich te organiseren en collectief te onderhandelen van 1 juli 1949, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 32^{ste} zitting, *Normlex* C98.

Verdrag nr. 100 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke werknemers voor werk van gelijke waarde van 29 juni 1951, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 34^{ste} zitting, *Normlex* C100.

Aanvullend Verdrag bij het UVRM inzake de afschaffing van de slavernij, de slavenhandel en met slavernij gelijk te stellen instellingen en praktijken van 7 september 1956, *BS* 16 mei 1963.

Verdrag nr. 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid van 25 juni 1957, aangenomen te Genève door de Algemene Vergadering van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens haar 40^{ste} zitting, *Normlex* C105.

Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep van 25 juni 1958, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 42^{ste} zitting, *Normlex* C111.

Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR), New York, 16 december 1966.

Verdrag van Wenen van 23 mei 1969 inzake het Verdragenrecht, *BS* 25 december 1993.

Verdrag nr. 138 betreffende de minimumleeftijd voor toelating tot het arbeidsproces van 26 juni 1973, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 58^{ste} zitting, *Normlex* C138, (1973).

Internationaal verdrag betreffende de veiligheid op zee van 1 november 1974, aangenomen door de SOLAS Convention,

[http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-\(SOLAS\),-1974.aspx](http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-for-the-Safety-of-Life-at-Sea-(SOLAS),-1974.aspx).

OESO Richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen, 21 juni 1976, 15 ILM 961, <http://www.oesorichtlijnen.nl/richtlijnen/>.

Tripartiete Verklaring van beginselen over multinationale ondernemingen en sociaal beleid, aangenomen door de Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie tijdens zijn 204^e sessie, in Genève (November 1977),

<http://www.ilo.org/public/english/employment/multi/download/english.pdf>.

Internationaal Verdrag inzake de Rechten van het Kind (IVRK), New York, 20 november 1989.

General Agreement on Tariffs and Trade 1994, https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/06-gatt_e.htm.

Annex II, Understanding on Rules and Procedures Governing the Settlement of Disputes, bij het Marrakesh Agreement Establishing the World Trade Organization, 15 april 1994,

https://www.wto.org/english/docs_e/legal_e/04-wto.pdf.

Dispute Settlement Understanding, Annex 2 of the WTO Agreement van 1 januari 1995, https://www.wto.org/english/tratop_e/dispu_e/dsu_e.htm.

Code of Conduct for Responsible Fisheries adopted by the Conference of the Food and Agriculture Organization of the United Nations (31 oktober 1995), *International organizations and the Law of the Sea Documentary Yearbook* 11:700 (1995).

International Convention on Standards of Training, Certification and Watchkeeping for Fishing Vessel Personnel (STCW-F) van 7 juli 1995,
<http://www.imo.org/en/About/Conventions/ListOfConventions/Pages/International-Convention-on-Standards-of-Training,-Certification-and-Watchkeeping-for-Fishing-Vessel-Personnel-.aspx>.

Ministeriële Verklaring van Singapore van 18 december 1996, WT/MIN(96)/DEC,
https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm.

Verklaring over de Fundamentele Principes en Rechten op het Werk van 18 juni 1998,
<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang--en/index.htm>.

WTO, Ministerial Conference, 2d Sess., United States –Statement Circulated by Ambassador Charlene Barshefsky, WTO Doc. WT/MIN(98)/ST/57(18 may 1999)

Verdrag nr. 182 betreffende het verbod op en de onmiddellijke actie voor de uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid van 17 juni 1999, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 87^{ste} zitting, *Normlex* C182.

Protocol nr. 12 bij het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden, Rome, 4 november 2000.

Ministeriële verklaring van Doha van de Wereldhandelsorganisatie (WTO) van 14 november 2001, WT/MIN(01)/DEC, https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min01_e/mindecl_e.htm.

International Labour Organization Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises on Social Policy, Geneva, *International Labour Office* 2001.

Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights (13 augustus 2003), *U.N. Doc. E/CN.4/Sub.2/2003/12/Rev.2* (2003).

Aanvullend protocol inzake de preventie, bestrijding en bestraffing van mensenhandel, in het bijzonder vrouwenhandel en kinderhandel, bij het Verdrag van de Verenigde Naties tegen transnationale georganiseerde misdaad van 15 november 2000, *BS* 15 oktober 2004.

Maritiem Arbeidsverdrag van 23 februari 2006, Genève.

Verdrag nr. 188 inzake arbeid in de visserij van 14 juni 2007, aangenomen te Genève door de Internationale Arbeidsconferentie tijdens haar 96^{ste} zitting, *Normlex* C188.

Guiding Principles of the United Nations Human Rights Council on Business and Human Rights (16 Juni 2011), *UN Doc. HR/PUB/11/04* (2011).

OECD Guidelines for Multinational Enterprises, *OECD Publishing, 2011*, <http://www.oecd.org/daf/inv/mne/48004323.pdf>.

Joint Government of the Republic of Union of Myanmar/International Labour Organization Strategy for the Elimination of Forced Labour van 5 Juli 2012, http://www.ilo.org/yangon/info/meetingdocs/WCMS_191415/lang--en/index.htm.

Internationale Arbeidsconferentie, 101ste sessie, Genève, C.P.D.F./D.85, 2012, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_182670.pdf

Protocol van 2014 bij de Conventie over dwangarbeid van 1930, Geneve, 11 juni 2014, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/103/reports/WCMS_246615/lang--nl/index.htm

Europese normen

Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 1950.

Protocol nr. 12 bij het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden van 4 november 2000.

Handvest van de grondrechten van de Europese Unie van 12 december 2007.

Belgische normen

Strafwetboek van 8 juni 1867, *BS* 9 juni 1867.

Wet van 13 december 1889 betreffende den arbeid van vrouwen, jongelingen en kinderen in de nijverheidsgestichten, *BS* 22 december 1889.

Wet van 19 mei 1914 tot invoering van de leerplicht en wijziging van de organieke wet op het lager onderwijs, *BS* 21 mei 1914.

Wet van 24 mei 1921 tot waarborging der vrijheid van vereniging, *BS* 28 mei 1921.

Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, *BS* 8 augustus 1981.

Wet van 23 december 1994, *BS* 23 januari 1997.

Wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie, *BS* 26 maart 2002.

Wet ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie van 10 mei 2007, *BS* 30 mei 2007.

Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, *BS* 30 mei 2007.

Wet van 22 april 2012 ter bestrijding van de loonkloof tussen mannen en vrouwen, *BS* 28 augustus 2012.

Rechtsleer

Boeken

ADDO, K., *Core Labour Standards and International Trade: Lessons from the Regional Context*, Berlijn, Springer, 2015, 330 p.

ASIAN DEVELOPMENT BANK, *Gender Equality in the Labor Market in Cambodia*, Mandaluyong City, Asian Development Bank, 2013, 71 p.

BOSSUYT, M. en WOUTERS, J., *Grondlijnen van internationaal recht*, Antwerpen, Intersentia, 2005, 1086 p.

CHARNOVITZ, S., *Trade, Law and Global Governance*, London, Cameron May, 2002, 539 p.

CLAPHAM, A., *Human Rights Obligations of Non-State Actors*, Oxford, Oxford University Press, 2006, 613 p.

DENEVE, C., *Internationaal Arbeidsrecht*, Brugge, die Keure, 2010, 423 p.

DE SCHUTTER, O., *Trade in the Service of Sustainable Development. Linking Trade to Labour Rights and Environmental Standards*, Oxford, Hart Publishing, 2015, 272 p.

DILLEN, J., *Maatschappelijk verantwoord ondernemen: certificatie van een managementsysteem*, Kortrijk, UGA, 2013, 115 p.

FRIEDMAN, M. en FRIEDMAN, R., *Two Lucky People. Memoirs*, Chicago, University of Chicago Press, 1998, 660 p.

GATTO, A., *Multinational Enterprises and Human Rights: Obligations Under EU Law and International Law*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2011, 352 p.

HORSEY, R., *Ending Forced Labour in Myanmar. Engaging a pariah regime*, Oxon, Routledge, 2011, 256 p.

HUGHES, S. en HAWORTH N., *The International Labour Organization (ILO): Coming in from the Cold*, London, Routledge, 2011, 123 p.

INTERNATIONAL COUNCIL ON HUMAN RIGHTS POLICY, *Beyond voluntarism: human rights and the developing international legal obligations of companies*, Versoix, International Council on Human Rights Policy, 2002, 177 p.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE, *International Labour Standards: Rules of the game for the global economy*, Geneva, International Labour Organization, 2014, 131 p.

JÄGERS, N., *Corporate human rights obligations: in search of accountability*, Antwerpen, Intersentia, 2002, 312 p.

JANSEN, N. en LEE, E., *Trade and Employment: Challenges for Policy Research*, Geneva, WTO en ILO, 2007, 115 p.

JOSEPH, S., *Blame it on the WTO? A Human Rights Critique*, Oxford, Oxford University Press, 2013, 368 p.

MANKIW, N. G., *Principles of Economics*, New York, Cengage Learning, 2008, 904.

MASKUS, K. E., *Should Core Labor Standards Be Imposed Through International Trade Policy?*, Washington DC, The World Bank Publications, 1997, 83.

MAUPAIN, F., *The Future of the International Labour Organization in the Global Economy*, Oxford, Hart Publishing, 2013, 320.

McELROY, M.W. en VAN ENGELEN, J.M.L., *Corporate Sustainability Management: The Art and Science of Managing Non-Financial Performance*, New York, Earthscan, 2012, 256 p.

MUCHLINSKI, P., *Multinational enterprises and the law*, Oxford, Oxford University Press, 1995, 766 p.

POWELL, B., *Out of Poverty: Sweatshops in the Global Economy*, New York, Cambridge University Press, 2014, 198 p.

QUELCH, J. A., *Consumers, Corporations, and Public Health: A Case-Based Approach to Sustainable Business*, Oxford, Oxford University Press, 2016, 288 p.

ROBINSON, J., *Economic Philosophy*, London, Aldine Publishers, 1962, 150 p.

RÜHMKORF, A., *Corporate Social Responsibility, Private Law and Global Supply Chains*, Cheltenham, Edward Elgar Publishing, 2015, 288 p.

RYNGAERT, C., *Anders globaliseren: Mensenrechten, milieu en internationale handel*, Leuven, Acco, 2007, 164 p.

SABEL, C., O'ROURKE, D. en FUNG, A., *Ratcheting Labor Standards: Regulation for Continuous Improvement in the Global Workplace*, Washington, The World Bank, 2000, 46 p.

SEPÚLVEDA, M., *The Nature of the Obligations under the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*, Antwerpen, Intersentia, 2003, 477 p.

SERVAIS, J-M., *International Labour Law*, Alphen aan den Rijn, Kluwer Law International, 2011, 372 p.

SHAW, W. H., *Business ethics: ninth edition*, Boston, Cengage Learning, 2015, 512 p.

SMIS, S., JANSSENS, C., MIGRAUX, S. en LAETHEM, K., *Handboek Mensenrechten: De internationale bescherming van de rechten van de mens*, Antwerpen, Intersentia, 2011, 660 p.

VANDAELE, A., *International Labour Rights and the Social Clause: Friends or Foes?*, Londen, Cameron May, 2005, 949 p.

VAN ES, R., *Ethiek in adviesprocessen*, Alphen aan den Rijn, Samsom, 2000, 136 p.

WETENSCHAPPELIJKE RAAD VOOR HET REGERINGSBELEID, *Publieke zaken in de marktsamenleving*, Amsterdam, Amsterdam University Press, 2012, 67. (209 p)

Bijdragen in boeken

ADLER, D., WOOLCOCK, M., "Justice without the Rule of Law? The Challenge of Rights Based Industrial Relations in Contemporary Cambodia" in FENWICK, C. en NOVITZ (eds.), T., *Human Rights at Work: Perspectives on Law and Regulation*, Oxford, Hart Publishing, 2010, 529-555.

ALSTON, P., "Labour Rights as Human Rights: The Not So Happy State of the Art" in ALSTON, P.(ed.), *Labour Rights as Human Rights*, Oxford, Oxford University Press, 2005, 1-24.

BOGG, A., EWING, K.D., "Freedom of association" in FINKIN, M.W. en MUNDLAK, G. (eds.), *Comparative Labor Law*, Cheltenham, Edwar Elgar, 2015, 296-330.

CLEVELAND, S.H., "Why International Labor Standards?" in FLANAGAN, R. J. en GOULD, W. B. (eds.), *International Labor Standards: Globalization, Trade and Public Policy*, Stanford, Stanford University Press, 2003, 129-179.

COLLINGSWORTH, T., "International Worker Rights Enforcement: Proposals Following a Test Case" in COMPA, L. en DIAMOND, S.F. (eds.), *Human Rights, Labor Rights, and International Trade*, Philadelphia, Pennsylvania Press, 2003, 227-250.

DE MEESTER, "De VN en handel" in WOUTERS, J. EN RYNGAERT, C. (eds.), *De Verenigde Naties: een wereld van verschil?*, Leuven, Acco, 2005, 237-248.

HEPPLE, B., "Factors Influencing the Making and Transformation of Labour Law in Europe" in DAVIDOV, G. en LANGLILLE, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 30-42.

HOWSE, R., LANGILLE, B., BURDA, J., "The World Trade Organization and Labour Rights: Man Bites Dog" in LEARY, V.A. en WARNER, D., *Social Issues, Globalisation and International Institutions. Labour Rights and the EU, ILO, OECD and WTO*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2006, 157-233.

KAMMINGA, M.T., "Mensenrechtenschendingen door multinationale ondernemingen: wat valt er juridisch tegen te doen?" in BREMS, E. en VANDEN HEEDE, P. (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, 9-20.

LANGENBERG, S., "MVO als kritische praktijk" in DENTCHEV, N., HEENE, A., HERKSTÖTER, C.A.J. en DE GRAAF, F.J. (eds.), *Maatschappelijk verantwoord ondernemen – Pragmatisch bekeken*, Gent, Academia Press, 2005, 29-45.

LUX, J., SKADEGAARD, T., MEISLING, A., "The European Initiatives" in MULLERAT, R. en BRENNAN, D., *Corporate Social Responsibility: The Corporate Governance of the 21st Century*, Alphen aan den Rijn, Kluwer, 2011, 325-349.

NOLAN, J., "Multinationals and corporate social responsibility: limitations and opportunities in international law" in ZERK, A. (ed.), *The Modern Law Review*, Cambridge, Cambridge University Press, 2008, 492-496.

O'RIORDAN, P., "Corporate Social Responsibility (CSR) and human rights: A European Commission perspective" in BREMS, E. en VANDEN HEEDE, P. (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, 171-184.

RIGAUX, M., "Het recht op collectief onderhandelen: sleutelement van de grondrechtelijke onderbouw en van de rechtshomogene benadering van het collectief arbeidsrecht" in COX, G. RIGAUX, M. en ROMBOUTS, J. (eds.), *Collectief onderhandelen*, Mechelen, Kluwer, 2006, 1-32.

SULLIVAN, R. en HACHEZ, N. "Human Rights Norms for Business: The Missing Piece of the Ruggie Jigsaw – The Case of Institutional Investors" in R. MARES (ed.), *The UN Guiding Principles on Business and Human Rights – Foundations and Implementation*, Leiden, Martinus Nijhoff Publishers, 2012, 217-244.

WEISS, M., "The globalization of fundamental social rights" in VAN LIMBERGHEN, G. en SALOMEZ, K. (eds.), *Sociale grondrechten als bakens voor een vernieuwd sociaal recht*, Gent, Mys & Breesch, 2001, 183-190.

WEISS, M. "Re-inventing Labour Law" in DAVIDOV, G. en LANGILLE, B. (eds.), *The Idea of Labour Law*, Oxford, Oxford University Press, 2011, 43-56.

WELLS, D., "The Worker Rights Consortium" in REED, A. M., REED, D. en UTTING, P. (eds.), *Business Regulation and Non-State Actors: Whose Standards? Whose Development?*, Londen, Routledge, 2013, 239-253.

WOUTERS, J. en CHANE, A-L., "Multinational Corporations in International Law" in NOORTMANN, M. REINISCH A. en RYNGAERT, C., *Non-State Actors in International Law*, Oxford, Hart Publishing, 2015, 225-252.

Bijdragen in tijdschriften

Akomaye Yanou, M., "Are the Rules for the Registration of Trade Unions in Cameroon Compatible with the ILO's Concept of Freedom of Association?", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, Kluwer Law International 2009, 349-356.

BERESFORD, M., "The Cambodian clothing industry in the post-MFA environment: a review of developments", *Journal of the Asia Pacific Economy* 2009, 366-388.

BLACKETT, A., "Whiter Social Clause: Human Rights, Trade Theory and Treaty Interpretation", *Columbia Human Rights Law Review* 1999, 1-80.

BOONSTRA, K., "Negentig jaar Internationale Arbeidsorganisatie; negentig jaar roeien tegen de stroom in?", *Vereniging voor Arbeidsrecht*, Deventer, Kluwer, 2010, 1-23.

CHAN, A., "Racing to the bottom: international trade without a social clause", *Third World Quarterly* 2003, 1011-1028.

COXSON, R., "The 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work: Promoting Labor Law Reforms Through the ILO as an Alternative to Imposing Coercive Trade Sanctions", *Dickinson Journal of International* 1998-1999, 469-503.

CUYVERS, L., "Arbeidsnormen en internationale handel, 60 jaar geleden en vandaag", *Maandschrift Economie* 1997, 3-19.

DEACON, B., DE LOMBAERDE, P., MACOVEI, M. C. en SCHRÖDER, S., "Globalisation and the emerging regional governance of labour rights", *International Journal of Manpower* 2011, 334-365.

DURUIGBO, E., "Corporate Accountability and Liability for International Human Rights Abuses: Recent Changes and Recurring Challenges", *Northwestern Journal of International Human Rights* 2008, 222-261.

EGLIN, R., "Core labour standards and the WTO", *Int. T.L.R.* 1997, 101-104.

GRANGER, C. en SIROEN, J.M., "Core Labour Standards in Trade Agreements: From Multilateralism to Bilateralism", *J.W.T.* 2006, 813-836.

GRAY, K.R., "Brazil-Measures Affecting Imports of Retreaded Tyres-International Decisions", *The American journal of international law* 2008, 610-616.

HAMERS, J., SCHWARZ, K. en BISSCHOP, B.S., "Corporate Social Responsibility Trends in the Netherlands and Europe", *Stellenbosch Law Review* 2005, 298-312.

HARRIS R. en MOON, G., "GATT article XX and human rights: what do we know from the first 20 years?", *Melbourne Journal of International Law*, 2015, 1-52.

HIATT, J.P. en GREENFIELD, D., "The importance of core labor rights in world development", *Michigan Journal of International Law* 2004, 39-61.

KARAVIAS, M. "Shared Responsibility and Multinational Enterprises", *Netherlands International Law Review* 2015, 91-117.

MACKLEM, P., "Labour law beyond borders", *Journal of International Economic Law*, 2002, 605-645.

OLLUS, N., "Regulating forced labour and combating human trafficking: the relevance of historical definitions in a contemporary perspective", *Crime, Law and Social Change* 2015, 221-246.

OMPHEMETSE, S., "Human Rights Approach to World Trade Organization Trade Policy: Another Medium for the Protection of Human Rights in Africa", *African Human Rights Law Journal* 2005, 387-405.

PAHLE, S., "Bringing Workers' Rights Back In? Propositions towards Labour-Trade Linkage for the Global South", *Development and Change* 2015, 121-147.

PAHLE, S., "What difference does the International Labour Organisation make? Freedom of association norms, supervision and promotion vis-à-vis Brazil", *Labor History* 2014, 465-485.

POLASKI, S. "Combining Global and Local Forces: The Case of Labor Rights in Cambodia", *World Development*, 2006, 924-927.

STRINGER, C., HUGH WHITTAKER, D. en SIMMONS, G., "New Zealand's turbulent waters: the use of forced labour in the fishing industry", *Global Networks* 2016, 3-24.

STRINGER, C., SIMMONS, G, COULSTON, D. en HUGH WHITTAKER, D., "Not in New Zealand's waters, surely? Linking labour issues to GPN's", *Journal of Economic Geography* 2014, 683-720.

STRINGER, C. en SIMMONS, G., "Stepping Through the Looking Glass: Researching Slavery in New Zealand's Fishing Industry", *Journal of Management Inquiry* 2015, 253-263.

THOMAS, C., "Should the World Trade Organization Incorporate Labor and Environmental Standards?", *Washington and Lee Law Review*, 2004, 361.

VALOR, C., "What if all trade was fair trade? The potential of a social clause to achieve the goals of fair trade", *Journal of Strategic Marketing*, 2006, 263-275.

VANDAELE, A., "De wet van 27 februari 2002 ter bevordering van sociaal verantwoorde productie: een blauwdruk voor een internationale regelgeving?" in BREMS, E., en VANDEN HEEDE, P. (eds.), *Bedrijven en mensenrechten: Verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid*, Antwerpen, Maklu, 2003, 107-140.

VAN DEN BOSSCHE, P. "Het oude GATT is dood, leve de WTO. Het langverhoopte einde van een succesvol begin", *N.J.B.* 1994, 901-905.

VAN GENUGTEN, W.J.M., "Multinationale ondernemingen en de rechten van de mens: van voorzichtige toenadering tot paradigmawisseling", *NJB* 2000, 1231-1236.

VAN LEUVEN, N., "Business is not just business", *TvMR* 2004, 8-11.

VAN LIEMT, G. "Minimum Labour Standards and International Trade: Would a Social Clause Work", *Int'l Lab. Rev.* 1989, 433-448.

VAN MEERHAEGHE, M.A.G., "Globalisation: concept, outcome, future – a continental view", *European Journal of Law and Economics* 2012, 239-306.

WOLFGANG, H.M en FEUERHAKE, W., "Core labour standards in World Trade Law: the necessity for incorporation of core labour standards in the World Trade Organization", *Journal of World Trade* 2002, 883-901.

Wu, M., "Free Trade and the Protection of Public Morals: An Analysis of the Newly Emerging Public Morals Clause Doctrine", *Yale Journal of International Law* 2008, 215-252.

X., "International Labour Conference adopts Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 1998, 275-280.

Rechtspraak

Internationaal Gerechtshof, 20 november 1950, 'Colombian-Peruvian Asylum case'.

EHRM 25 maart 1993, nr. 13134/87, Costello-Roberts/Verenigd Koninkrijk.

EHRM 12 november 2008, nr. 34503/97, Demir en Baykara/Turkije.

Inter-Amerikaans Hof voor de Rechten van de Mens 29 juli 1988, Ser. C No.4, Velásquez-Rodríguez/Honduras.

Brazilië – *Measures affecting imports of retreaded tyres*, rapport van het Appellate Body, 3 december 2007, WT/DS332/AB/R.

Verenigde Staten – *Import prohibition of certain shrimp and shrimp products*, rapport van het Panel, 15 mei 1994, WT/DS58/R.

Verenigde Staten – *Measures affecting the cross-border supply of gambling and betting services*, rapport van het Panel, 10 november 2004, WT/DS285/R.

Verenigde Staten – *Standards for reformulated and conventional gasoline*, rapport van het Appellate Body, 29 april 1996, WT/DS2/AB/R.

Overige

ILO report, *Action-oriented research on gender equality and the working and living conditions of garment factory workers in Cambodia*, International Labour Organization, 2012.

ILO report, *Caught at Sea, Forced Labour and Trafficking in Fisheries*, International Labour Organization, 2013.

ILO report, *Giving globalization a human face*, International Labour Office, Genève, 2012, 119.

Online bronnen

www.ilo.org

www.oecd.org

www.laborrights.org

www.hrw.org

http://features.hrw.org/features/HRW_2015_reports/Cambodia_Garment_Workers/

Auteursrechtelijke overeenkomst

Ik/wij verlenen het wereldwijde auteursrecht voor de ingediende eindverhandeling:
Fundamentele arbeidsvoorwaarden in arme productielanden

Richting: **master in de rechten-rechtsbedeling**

Jaar: **2016**

in alle mogelijke mediaformaten, - bestaande en in de toekomst te ontwikkelen - , aan de Universiteit Hasselt.

Niet tegenstaand deze toekenning van het auteursrecht aan de Universiteit Hasselt behoud ik als auteur het recht om de eindverhandeling, - in zijn geheel of gedeeltelijk -, vrij te reproduceren, (her)publiceren of distribueren zonder de toelating te moeten verkrijgen van de Universiteit Hasselt.

Ik bevestig dat de eindverhandeling mijn origineel werk is, en dat ik het recht heb om de rechten te verlenen die in deze overeenkomst worden beschreven. Ik verklaar tevens dat de eindverhandeling, naar mijn weten, het auteursrecht van anderen niet overtreedt.

Ik verklaar tevens dat ik voor het materiaal in de eindverhandeling dat beschermd wordt door het auteursrecht, de nodige toelatingen heb verkregen zodat ik deze ook aan de Universiteit Hasselt kan overdragen en dat dit duidelijk in de tekst en inhoud van de eindverhandeling werd genotificeerd.

Universiteit Hasselt zal mij als auteur(s) van de eindverhandeling identificeren en zal geen wijzigingen aanbrengen aan de eindverhandeling, uitgezonderd deze toegelaten door deze overeenkomst.

Voor akkoord,

Mathijs, Stefanie

Datum: **15/05/2016**