

In deze Nieuwsbrief:

- Nieuwe Somalische Arbeidswet is mijlpaal
- Zet arbeiders in het middelpunt van energietransitie
- Sociale dialoog als katalysator voor verandering in Indonesië
- Vakbonden en milieuorganisaties bezorgd na project 'Mijn bedrijf toekomstproof'
- Een keuze voor westerse multinationals: maatschappelijk verantwoord ondernemen of een oorlog meefinancieren?

Nieuwe Somalische Arbeidswet is mijlpaal

Vakbeweging levert historische prestatie

Meer dan zes jaar is er over onderhandeld. De vakbeweging had een flinke vinger in de pap en viert het terecht als een bijzondere mijlpaal. Op 4 februari van dit jaar ging de nieuwe Arbeidswet in Somalië van kracht, met werknemers- en vakbondsvriendelijke afspraken.

\

Een strijd van zes jaar

Omar Faruk Osman, in februari herkozen als algemeen secretaris van de Federation of Somali Trade Unions (FESTU) is een blij man. “Ja, we beschouwen de nieuwe Arbeidswet als een echt succes”, zegt hij. “Het was een hard gevecht van zes jaar met werkgevers en overheid. Er gingen twee regeringen voorbij en maar liefst acht ministers. De grootste strijd is door ons geleverd, maar we hadden steun van de ILO en Mondiaal FNV (*hieronder meer*)

Zet arbeiders in het middelpunt van energietransitie

31 maart 2025, Door onze consultant in Indonesië: Rita Olivia Tambunan

Op 24 en 25 februari nam ik deel aan een inspirerende tweedaagse training in Jakarta over just energy transition, speciaal voor onze vakbondspartner KSPSI. Twintig deelnemers van vijf verschillende federaties van KSPSI verdiepten zich in de wereld van de rechtvaardige energietransitie. We onderzochten hoe vakbonden een cruciale rol spelen in dit proces en waarom het zo belangrijk is om werknemers centraal te stellen in de strijd tegen klimaatverandering. (*hieronder meer*)

Sociale dialoog als katalysator voor verandering in Indonesië

Training voor werknemersvertegenwoordigers én management van 14 kledingfabrieken

Onlangs organiseerde CNV Internationaal, samen met CNV-vakbondsbestuurder Hanane Chikhi en onze lokale partner Yayasan Dialog Sosial (stichting voor sociale dialoog) een training in Indonesië over sociale dialoog en vakbondsvrijheid. Hanane vervulde een paar dagen de havens en het openbaar vervoer voor de textielfabrieken in Indonesië. Deelnemers aan de workshops waren niet alleen werknemersvertegenwoordigers, maar ook het management van 14 kledingfabrieken. (*hieronder meer*)

Vakbonden en milieuorganisaties bezorgd na project 'Mijn bedrijf toekomstproof'

'Dringende noodzaak voor ambitieus en rechtvaardig industriebeleid'



Door Arjan de Boer 16 juni 2025

Samen met andere Nederlandse en Vlaamse vakbonden en milieuorganisaties maakt de FNV zich grote zorgen over de toekomst van de industrie in Europa. Bedrijven stellen investeringen in verduurzaming uit of sluiten de deuren. Werknemers dreigen kind van de rekening te worden en de klimaatdoelen raken uit zicht. Daarom eisen de organisaties ambitieus en rechtvaardig industriebeleid mét inspraak, zowel op Europees als nationaal niveau. *(hieronder meer)*

Een keuze voor westerse multinationals: maatschappelijk verantwoord ondernemen of een oorlog meefinancieren?

Van 10 tot en met 13 juni vond in Amsterdam de Global Summit of the Consumer Goods Forum plaats. Binnen was er aandacht voor thema's als duurzaamheid en ethiek. Buiten stonden demonstranten. Op 11 juni sprak Koningin Máxima de aanwezigen bij de Global Summit of the Consumer Goods Forum toe. Ze benadrukte het verband tussen economische veerkracht, duurzaamheid en maatschappelijk welzijn. Ze sloot af met: "As members of the Consumer Goods Forum, you are in a unique position to influence responsible business practice around the world. Together, you have the capacity to make an immense difference. It will not be 'business as usual'. It will take determination, creativity and entrepreneurship to reach these goals." Woorden die goedbedoeld waren, maar wrang aanvoelden voor wie wist wat er zich buiten afspeelde en wie wist wat er ondanks aandringen niet werd benoemd. *(hieronder meer)*

Nieuwe Somalische Arbeidswet is mijlpaal

Vakbeweging levert historische prestatie

Meer dan zes jaar is er over onderhandeld. De vakbeweging had een flinke vinger in de pap en viert het terecht als een bijzondere mijlpaal. Op 4 februari van dit jaar ging de nieuwe Arbeidswet in Somalië van kracht, met werknemers- en vakbondsvriendelijke afspraken.

Een strijd van zes jaar

Omar Faruk Osman, in februari herkozen als algemeen secretaris van de Federation of Somali Trade Unions (FESTU) is een blij man. "Ja, we beschouwen de nieuwe Arbeidswet als een echt succes", zegt hij. "Het was een hard gevecht van zes jaar met werkgevers en overheid. Er



Omar Faruk

Osman

gingen twee regeringen voorbij en maar liefst acht ministers. De grootste strijd is door ons geleverd, maar we hadden steun van de ILO en Mondiaal FNV. Deze laatste heeft vooral [de sociale dialoog gepromoot](#), wat erg van belang was in de periode dat het wetsvoorstel door het parlement moest gaan.”

Van vakbondsvrijandig naar werknemersvriendelijk

Na 52 jaar en drie maanden heeft Somalië officieel dus een gemoderniseerde arbeidswet aangenomen. De nieuwe wet vervangt de Arbeidswet uit 1972, destijds opgesteld door de militaire regering. “Die wet was uitgesproken vakbondsvijandig, waardoor de rechten van werknemers systematisch werden geschonden”, vertelt Osman. “De oude wet was niet democratisch en niet in lijn met de internationale afspraken. Nu is 90% geregeld. Niet 100%, want onderhandelen betekent geven en nemen. In elk geval is de wet nu werknemersvriendelijk. Ook is in de wet opgenomen dat het vakbondslidmaatschapsgeld door de werkgevers wordt verzameld en aan de vakbonden uitbetaald. Dit noemen we het check-off systeem.”

Sterke bepalingen

En, heel belangrijk - de nieuwe Arbeidswet brengt de Somalische arbeidswetgeving op één lijn met de geratificeerde ILO-conventies. “Hij bevat sterke bepalingen voor vrijheid van vakvereniging, vakbondsorganisatie en -vertegenwoordiging, collectieve onderhandelingen en gezondheid en veiligheid op het werk.”

Tot de belangrijkste bepalingen behoren:

- De inbedding van ILO Conventie 190, die wettelijke bescherming biedt tegen geweld en intimidatie op het werk, in het bijzonder seksueel en gendergerelateerd geweld tegen vrouwelijke werknemers;
- De institutionalisering van de sociale dialoog, die de samenwerking tussen werknemers, werkgevers en de overheid versterkt;

- Juridische zelfbeschikking voor alle werknemers, inclusief de arbeidsmigranten, zodat ze juridische stappen kunnen ondernemen tegen buitenlandse en multinationale bedrijven in hun eigen rechtsgebied.
- Inclusief migrantwerkers

Arbeidsmigranten kunnen naar de rechter

Vooraf deze laatste bepaling is bijzonder. Deze zorgt ervoor dat buitenlandse bedrijven die in Somalië actief zijn, de rechten van werknemers niet kunnen schenden en hun aansprakelijkheid niet kunnen ontlopen. “Een multinational die arbeidsmigranten uitbuit, kan nu niet zomaar vertrekken”, legt Osman uit. “Arbeidsmigranten mogen wettelijke actie ondernemen en misstanden voor de rechter brengen. Of voor het East Africa Court of Justice brengen, omdat Somalië lid is van de East African Community. Dat was voorheen onmogelijk.”

FESTU levert bijdrage inhoud van de wet

Osman stelt dat de nieuwe wet het resultaat is van “een constructieve sociale dialoog”, waarin FESTU een leidende rol heeft gespeeld, samen met het ministerie van Arbeid en Sociale Zaken en de Somalische Kamer van Koophandel en Industrie (SCCI). FESTU leverde wettelijke analyses van alle rechtszaken rondom arbeidsgeschillen aan. “Daarnaast hebben we minimum standaarden aangeleverd waaraan de nieuwe wet volgens ons moest voldoen. Door samen te werken en tripartiete onderhandelingen te voeren en intensief te lobbyen in het parlement, heeft FESTU een zichtbaar aandeel gehad in de totstandkoming van de inhoud van deze wetgeving.”

'Bewondering voor inzet en kunde van FESTU'

Mondiaal FNV steunde FESTU op weg naar de nieuwe wet en vooral de leidende rol van de vakbond in sociale dialoog met overheid en werkgevers stemt beleidsmedewerker Rosa van Wieringen hoopvol: “Ik heb bewondering voor de inzet en kunde van FESTU om daadwerkelijk arbeidsrechten en vakbondsvrijheid op de agenda te krijgen en in de nieuwe wet. Dat de vakbeweging in een land, dat zo lang te kampen heeft met gewapende conflicten, politieke instabiliteit, armoede en natuurrampen, zo’n systemische verandering kan bereiken is een unieke prestatie.”

Trots op prestatie

Dat in de herziene arbeidswet nu de belangrijkste ILO-verdragen zijn opgenomen die Somalië heeft geratificeerd, noemt Osman “een belangrijke stap in de richting van betere wettelijke bescherming van werknemers en het bevorderen van eerlijke, rechtvaardige arbeidspraktijken in het hele land.” FESTU is als federatie trots op deze historische prestatie, stelt Osman. “Dit bevestigt opnieuw onze voortdurende inzet om te pleiten voor een rechtvaardig en eerlijk arbeidsklimaat voor alle werkende mensen in Somalië.”

Zet arbeiders in het middelpunt van energietransitie

31 maart 2025, Door onze consultant in Indonesië: Rita Olivia Tambunan

Op 24 en 25 februari nam ik deel aan een inspirerende tweedaagse training in Jakarta over just energy transition, speciaal voor onze vakbondspartner KSPSI. Twintig deelnemers van vijf verschillende federaties van KSPSI verdiepten zich in de wereld van de rechtvaardige energietransitie. We onderzochten hoe vakbonden een cruciale rol spelen in dit proces en waarom het zo belangrijk is om werknemers centraal te stellen in de strijd tegen klimaatverandering.

De gevolgen van klimaatverandering voor werknemers begrijpen

De training was behoorlijk intensief. Colin Long, Climate Justice Expert van de Victorian Trades Hall Council, die de training namens APHEDA Australië gaf, hielp de deelnemers de gevolgen van klimaatverandering op de arbeidsomstandigheden en -regelingen te begrijpen. Bijvoorbeeld de gevolgen van hittegolven en extreem weer voor de gezondheid van werknemers; overstromingen en droogte voor productieactiviteiten en dus voor het inkomen en de uitkeringen van werknemers.

Colin hielp de deelnemers ook begrijpen waarom een energietransitie nodig is om de gevolgen van klimaatverandering te verzachten en zich eraan aan te passen. Aangezien klimaatverandering een wereldwijd probleem is, is het belangrijk dat elk land bijdraagt aan de inspanningen om de koolstofuitstoot te verminderen en begrijpt hoe dit van invloed is op verschillende sectoren waar werknemers bij betrokken zijn.

De rol van vakbonden in een rechtvaardige overgang

Het is belangrijk dat vakbonden ervoor zorgen dat het energietransitieproces rechtvaardig is voor werknemers. Vakbonden moeten ervoor zorgen dat er rekening wordt gehouden met de zorgen en belangen van werknemers in het energietransitiebeleid en in de reacties van het bedrijfsleven. Tijdens de training deelde Colin een aantal ervaringen van vakbonden in verschillende landen (waaronder Australië, het Verenigd Koninkrijk, etc.) met het omgaan met energietransitie, zowel op bedrijfs- en sectorniveau als op beleidsniveau.

De deelnemers waren erg betrokken bij de interactieve discussies en de gedeelde ervaringen inspireerden hen om vervolgcacties te plannen in hun eigen organisaties.

Bouwen aan vakbondscapaciteit voor rechtvaardige transitie

De training maakt deel uit van het Mondiaal FNV project 'Capaciteitsopbouw van vakbonden over rechtvaardige energietransitie' in samenwerking met Union Aid Abroad APHEDA Australia en de vakbond KSPSI. Het project biedt voornamelijk ondersteuning aan KSPSI om hun capaciteit op het gebied van organisatie en collectieve onderhandelingen in de kolenmijnbouwsector te versterken, met name in de provincies Oost-Kalimantan en Zuid-Sumatra.

De provincies Oost-Kalimantan en Zuid-Sumatra staan bekend als de grootste steenkoolproducenten in Indonesië. Met de toezegging van de Indonesische regering om tegen 2040 een netto nuluitstoot te bereiken, zal het gebruik van steenkool in het land aanzienlijk afnemen, wat gevolgen zal hebben voor de arbeiders in de steenkoolsector.

Strategische organisatiecampagnes in mijnbouwbedrijven

Het project zal KSPSI-bonden helpen om de ontwikkeling van strategische organisatiecampagnes in bepaalde steenkoolmijnbedrijven en hun toeleveranciers te vergemakkelijken. Het doel is dat KSPSI-bonden technische ondersteuning bieden aan vakbondsleden om hun vermogen om te organiseren en werknemers voor te lichten over een rechtvaardige energietransitie te vergroten en om een nationale en grensoverschrijdende uitwisseling van ervaringen te bevorderen. Verwacht wordt dat het versterken van de vakbond door middel van organisatie en collectieve onderhandelingen de arbeidsomstandigheden in mijnbouwbedrijven en hun toeleveringsketens zal verbeteren, te beginnen met deze kwestie van de rechtvaardige energietransitie.

Sociale dialoog als katalysator voor verandering in Indonesië

Training voor werknemersvertegenwoordigers én management van 14 kledingfabrieken

Onlangs organiseerde CNV Internationaal, samen met CNV-vakbondsbestuurder Hanane Chikhi en onze lokale partner Yayasan Dialog Sosial (stichting voor sociale dialoog) een training in Indonesië over sociale dialoog en vakbondsvrijheid. Hanane verruilde een paar dagen de havens en het openbaar vervoer voor de textielfabrieken in Indonesië. Deelnemers aan de workshops waren niet alleen werknemersvertegenwoordigers, maar ook het management van 14 kledingfabrieken.



Doel van de training

We hebben inmiddels al heel wat jaren ervaring met het geven van sociale dialoog trainingen in Afrika, Azië en Latijns-Amerika. Die trainingen gaan verder dan alleen het aanleren van bijvoorbeeld onderhandelingsvaardigheden. We nodigen zowel werknemers als werkgevers uit. Het uiteindelijke doel is om in een veilige trainingsomgeving de communicatie tussen werkgevers en werknemers te versterken. Op basis daarvan kunnen zij vervolgstappen zetten, zoals het onderhandelen van cao's waarin verbeterde arbeidsvoorwaarden zijn verankerd.

Angst

De training werd gehouden in Midden-Java, een regio in Indonesië waar de aanwezigheid van vakbonden in kledingfabrieken nog minimaal is. Steeds meer merken verplaatsen hun productie van West- naar Midden-Java. Dat gebeurt helaas niet vanwege betere omstandigheden, maar omdat de lonen daar lager zijn. De angst voor aansluiten bij of

oprichten van een vakbond overheerst hier: Veel werknemers durven zich niet aan te sluiten of een vakbond op te richten uit angst om hun baan te verliezen.

Maar, zonder vakbonden, geen cao's. Problemen zoals extreme hitte in fabrieken, gebrek aan baanzekerheid of het niet uitbetalen van ontslagvergoedingen blijven daarom vaak onopgelost. Het gevolg is dat werknemers steeds kwetsbaarder worden.

Vertrouwen opwekken

Des te belangrijker was de sociale dialoog training om daar verandering in te brengen. Dat begint bij de basis: vertrouwen scheppen tussen werknemersvertegenwoordigers en management.

Tegelijk bieden we praktische handvaten om dialoog op fabrieksniveau op te gaan zetten. Want, uiteindelijk is het doel van deze training is capaciteitsversterking op fabrieksniveau in de fabriek, zodat werknemers en management in staat zijn een dialoog te voeren die leidt tot een sterke cao.

Vakbonden en milieuorganisaties bezorgd na project 'Mijn bedrijf toekomstproof'

'Dringende noodzaak voor ambitieus en rechtvaardig industriebeleid'

Samen met andere Nederlandse en Vlaamse vakbonden en milieuorganisaties maakt de FNV zich grote zorgen over de toekomst van de industrie in Europa. Bedrijven stellen investeringen in verduurzaming uit of sluiten de deuren. Werknemers dreigen kind van de rekening te worden en de klimaatdoelen raken uit zicht. Daarom eisen de organisaties ambitieus en rechtvaardig industriebeleid mét inspraak, zowel op Europees als nationaal niveau.



Obstakels

De afgelopen twee jaar werkten de organisaties intensief samen in het project 'Mijn Bedrijf Toekomstproof'. In het project zijn werknemers begeleid terwijl ze actief aan de slag gingen met de toekomstbestendigheid van hun bedrijf. Daaruit bleek dat twee zaken verduurzaming van de industrie in de weg zitten: gebrek aan inspraak én gebrek aan politieke ambitie, richting en daadkracht. FNV-interim-vicevoorzitter Petra Bolster: 'De politiek is nu aan zet: zwabberend en halfslachtig beleid zet de toekomst van de industrie in Europa op het spel, we moeten gezamenlijk aan de slag en de mogelijkheden daarvoor krijgen.'

Concrete oplossingen

Om het tij te keren, voor het klimaat, de autonomie van Europa én toekomstbestendige banen, bieden de organisaties vier concrete oplossingen:

- **Meer inspraak in het industriebeleid**
Inspraak van vakbonden en milieuorganisaties is cruciaal om industriebeleid rechtvaardig en kansrijk vorm te geven.
- **Stabiele regelgeving en beleid dat bedrijven aanzet tot vergroening**
Alleen een groene industrie heeft toekomst. Bedrijven zetten de noodzakelijke stappen alleen als overheden er op sturen. Dat vraagt om ambitieuze en consistente groene regelgeving.
- **Alleen steun aan bedrijven onder sterke sociale en groene voorwaarden**
Overheidssteun moet gebonden zijn aan duidelijke sociale en groene randvoorwaarden: zeggenschap door werknemers en een betrouwbaar transitieplan als vereiste voor steun.
- **Structureel overleg met werknemers over klimaat- en transitieplannen**
Verplicht bedrijven een klimaat- en transitieplan op te stellen in nauw overleg met de vakbonden. Daarin moeten ook afspraken staan over baanbehoud en om- en bijscholing.

Bovenstaande eisen zijn in [uitgebreidere vorm](#) ook aangeboden aan de politiek, tijdens de slotconferentie van het project in Brussel. [De volledige lijst](#) is hier te vinden. Meer informatie over het project '[Mijn Bedrijf Toekomstproof](#)' en de geleerde lessen is hier te vinden.

**Mijn Bedrijf Toekomstproof is een samenwerking tussen: Bond Beter Leefmilieu, Reset.Vlaanderen, FNV, Milieudefensie, IndustriAll Europe, ACV, ABVV, ACLVB, ACV Metaal, ABVV Metaal, ACV Bie en ACCCG.*

Een keuze voor westerse multinationals: maatschappelijk verantwoord ondernemen of een oorlog meefinancieren?

- Stephanie Janssen, FMS, 18 juni

Van 10 tot en met 13 juni vond in Amsterdam de Global Summit of the Consumer Goods Forum plaats. Binnen was er aandacht voor thema's als duurzaamheid en ethiek. Buiten stonden demonstranten. Op 11 juni sprak Koningin Máxima de aanwezigen bij de Global Summit of the

Consumer Goods Forum toe. Ze benadrukte het verband tussen economische veerkracht, duurzaamheid en maatschappelijk welzijn. Ze sloot af met: "As members of the Consumer Goods Forum, you are in a unique position to influence responsible business practice around the world. Together, you have the capacity to make an immense difference. It will not be 'business as usual'. It will take determination, creativity and entrepreneurship to reach these goals." Woorden die goedbedoeld waren, maar wrang aanvoelden voor wie wist wat er zich buiten afspeelde en wie wist wat er ondanks aandringen niet werd benoemd.

Want wat blijft erover van zulke pleidooien als daarbij wordt gezwegen over westerse multinationals die blijven opereren in Rusland, sancties omzeilen en via hun belastingbetalingen de Russische oorlog tegen Oekraïne meefinancieren? En wat moet er gebeuren om deze financieringsstromen en gebrek aan maatschappelijk verantwoord ondernemen te doorbreken?

De harde werkelijkheid: multinationals financieren Poetins oorlog

Ook Follow the Money publiceerde vorige dinsdag een artikel over deze ongemakkelijke realiteit. Terwijl Westerse regeringen wapens en humanitaire steun aan Oekraïne leveren, dragen grote multinationals uit diezelfde landen bij aan het defensiebudget van Rusland via belastingen. Het onderzoek van B4Ukraine "Corporate Enablers of Russia's War in Ukraine" legt bloot dat buitenlandse multinationals in 2022 en 2023 samen minstens 41,6 miljard dollar hebben betaald aan belastingen aan Rusland. Er wordt verwacht dat dit in het jaar 2024 nog eens oploopt met een bedrag van 20 miljard dollar. Samen is dit goed voor meer dan 60 miljard, wat bijna de helft van het militaire budget van Rusland voor 2025 bedraagt.

Van de 20 grootste belastingbetalers in Rusland komen er maar liefst 17 uit G7- en EU-landen. Nederland staat op plaats nummer 11 van de grootste belastingbetalers. In 2023 betaalden nog 52 Nederlandse bedrijven winstbelasting in Rusland. Nederlandse bedrijven hoog in het lijstje zijn ING met 22 miljoen euro, gevolgd door Jacobs Douwe Egberts en FCB Holding. In totaal ging het om bijna 100 miljoen euro.

Beleidsincoherentie en belasting rechtvaardigheid

Terwijl grote bedrijven op internationale congressen, zoals de recente Global Summit van het Consumer Goods Forum in Amsterdam, hun toewijding aan duurzaamheid, ethiek en mensenrechten benadrukken, speelt zich achter de schermen een pijnlijk contrast af. Via activiteiten van bedrijven zoals Coca Cola, Mars, Mondelez, Nestle en P&G in Rusland dragen deze bedrijven miljarden aan belastingen af aan een regime dat diezelfde rechten structureel schendt.

Voor elke 10 dollar steun die G7 en EU-regeringen toezeggen aan Oekraïne, dragen grote bedrijven uit diezelfde landen 1 dollar belasting af aan Rusland, aldus het onderzoek. Een schrijdend voorbeeld van beleidsincoherentie, waarbij bedrijven het buitenlandbeleid van nationale regeringen ondermijnen. Regeringen geven wapens en geld aan Oekraïne om Oekraïne te steunen in de oorlog en mensenrechten te beschermen, terwijl grote bedrijven uit diezelfde landen de oorlog in stand houden die rechten ondermijnt. Waar is de fiscale rechtvaardigheid?

Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Veel grote bedrijven verschuilen zich achter het argument dat ze “voldoen aan de sanctiewetgeving”, maar zoals het rapport scherp stelt: “compliance zonder bewustzijn is niet genoeg”. Het naleven van deze juridische regels is slechts het minimum. Grote bedrijven hebben de plicht om in hun due diligence expliciet rekening te houden met mensenrechten en milieueffecten zeker wanneer ze actief zijn in of rond agressorstaten, zoals Rusland.

Toch lijken veel multinationals “maatschappelijk verantwoord ondernemen” slechts te reduceren tot een strategie voor reputatiemanagement of risico’s beheersen. Beide gericht op het beperken van winstverlies, niet op het beschermen van mensenrechten. Bedrijven hebben een keuze. Ze kunnen vertrekken uit Rusland juist vanwege die verantwoordelijkheid. Het vaak gehoorde argument dat sommige bedrijven “essentiële producten” leveren aan de Russische bevolking en daarom niet onder sancties vallen, zoals de levering van voedsel, drinken of medicijnen, mag geen excuus zijn voor multinationals om een autoritair regime indirect te blijven steunen.

Hoogtijd verantwoordelijkheid van multinationals af te dwingen

Consumenten, activisten en overheden moeten grote bedrijven aanspreken op dit gedrag. Om terug te komen op de speech van Koningin Máxima: “You are in a unique position to influence responsible business practice around the world.” Westerse multinationals die nog steeds actief zijn in Rusland, bevinden zich in de positie om verantwoordelijkheid te nemen, uit Rusland te vertrekken en te stoppen met het financieren van een oorlog met hun belastinggeld. Maar tot op de dag van vandaag lijken deze bedrijven zich niet te laten leiden door een moreel kompas, maar door winst. Daarom is er naast maatschappelijke druk ook politieke actie nodig. Regeringen, waaronder de Nederlandse regering, moeten niet langer afwachten en maatschappelijk verantwoord gedrag van multinationals afdwingen.