

Advies van het Economisch en Sociaal Comité over het „Groenboek — De bevordering van een Europees kader voor de sociale verantwoordelijkheid van bedrijven”

(COM(2001) 366 def.)

(2002/C 125/11)

De Commissie heeft op 25 juli 2001 besloten het Economisch en Sociaal Comité, overeenkomstig de bepalingen van artikel 262 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, te raadplegen over het voornoemde Groenboek.

De afdeling „Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap”, die met de voorbereidende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 19 december 2001 goedgekeurd. Rapporteur was mevrouw Hornung-Draus, co-rapporteurs waren mevrouw Engelen-Kefer en de heer Hoffelt.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn op 20 en 21 maart 2002 gehouden 389e zitting (vergadering van 20 maart) het volgende advies uitgebracht, dat met 117 stemmen vóór en 4 stemmen tegen, bij 14 onthoudingen, is goedgekeurd.

1. Algemeen

1.1. Voor het oprichten en het behoud van sociale instellingen is het van belang dat bedrijven zich van hun maatschappelijke taak kwijten. Maatschappelijke verantwoordelijkheid stijgt uit boven het huidige nationale, Europese en internationale recht. Er zijn vele positieve voorbeelden van maatschappelijke verantwoordelijkheid op lokaal niveau in de vorm van samenwerking tussen bedrijven, vakbonden, lokale instellingen en verenigingen.

In het huidige tijdsgewricht gaat het erom dat bedrijven door maatschappelijke verantwoordelijkheid te aanvaarden, met name op sociaal, financieel en milieugebied kwalitatief goede verhoudingen ontwikkelen met alle betrokken partijen: aandeelhouders, werknemers, vakbonden, klanten, leveranciers, onderaannemers, en regionale overheden en verenigingen. Deze verbetering van de betrekkingen moet plaatsvinden op basis van vrijwilligheid of door onderhandelingen. De Unie moet middelen vinden om deze goede verhoudingen te bevorderen.

1.2. De mondialisering leidt ertoe dat bedrijven wereldwijd netwerken vormen, contractuele verhoudingen aangaan en tot nieuwe vormen van arbeidsverdeling komen. Als gevolg hiervan krijgen bedrijven steeds meer te maken met de internationale aspecten van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid. Internationaal opererende bedrijven leveren door hun activiteiten vaak een belangrijke bijdrage aan de verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden in ontwikkelingslanden. Door te investeren in fabrieken of door van lokale bedrijven goederen en halffabrikaten af te nemen, dragen bedrijven in de betreffende landen bij tot het ontstaan en het behoud van werkgelegenheid, financiering van sociale voorzieningen, verbetering van het opleidingsniveau en structuurwijzigingen, en daarmee tot versterking van de economie. Tegelijkertijd ontstaan er aanzienlijke risico's wanneer bedrijven niet of slechts in beperkte mate maatschappelijk verantwoord handelen. Dit is met name het geval wanneer plaatselijke netwerken van kleine bedrijven in hun bestaan worden bedreigd, rooibouw wordt gepleegd op milieu en grondstoffen, politieke invloed wordt uitgeoefend, de fundamentele arbeidsbeginselen niet worden nageleefd, vakbonden in hun functioneren worden belemmerd, kinder- en dwangarbeid worden verricht, en vrouwen en minderheden worden gediscrimineerd.

1.3. Internationaal gezien is de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven een belangrijk werkgebied van internationale organisaties. De Internationale Arbeidsorganisatie (IAO) zorgde met haar fundamentele arbeidsnormen voor standaardisering, de OESO kwam vervolgens met richtlijnen voor multinationale bedrijven en de Verenigde Naties presenteren in het kader van de mondialisering het „Global Compact”-initiatief van Kofi Annan. In dit Groenboek houdt de Commissie zich bezig met de vraag of ook in Europa een kader voor de bevordering van maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven nodig is.

1.4. Hoewel maatschappelijk verantwoord ondernemen geen nieuw fenomeen is, is de actualiteit ervan in deze tijd van mondialisering zeer groot. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven is zeer actueel. De groeiende protesten van de tegenstanders van de mondialisering getuigen van het groeiende onbehagen dat mensen ervaren bij het ontstaan van mondiale netwerken en bij de toenemende virtualisering van economische activiteiten. Het ESC neemt dit onbehagen zeer serieus en streeft naar een brede discussie waarin uiting wordt gegeven aan zorgen en angsten, en die ertoe moet leiden dat de regels van de wereldeconomie doorzichtiger worden. Deze dialoog moet echter vooral bijdragen tot verandering in het gedrag van sommige bedrijven en derhalve tot bevordering van maatschappelijk verantwoord ondernemen.

1.5. Het ESC hoopt dat naar aanleiding van dit Groenboek een veelomvattend debat over de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven op gang komt. Hierbij moet worden uitgegaan van het principe van duurzame ontwikkeling. Op zijn laatst sinds de Top van Gothenburg vormt het principe van duurzaamheid een belangrijk referentiekader voor politiek en bedrijfsleven waar het gaat om sociale, economische en milieuvraagstukken. We moeten ijveren voor een evenwichtiger verhouding tussen enerzijds „shareholder value” en anderzijds de belangen van werknemers, hun vertegenwoordigers en andere „stakeholders” — dat wil zeggen klanten, toeleveranciers, gemeenten en samenleving. Bedrijven moeten winst maken om de concurrentie het hoofd te kunnen bieden,

hun voortbestaan veilig te stellen en zodoende werkgelegenheid te scheppen. Bedrijven hebben er economisch belang bij om zich maatschappelijk verantwoordelijk op te stellen; op deze wijze kunnen zij immers op de langere termijn hun belangen veilig stellen. Een bedrijf dat investeert, heeft daarvoor gunstige en constante randvoorwaarden nodig: rechtszekerheid, vrede, faire arbeidsrelaties in het bedrijf en een sociaal klimaat dat uitnodigt tot investeren. Bedrijven kunnen niet onverschillig staan tegenover de maatschappij waarin zij opereren. Elk bedrijf moet maatschappelijke factoren laten meewegen in zijn economische overwegingen en besluiten.

1.6. Het ESC steunt de Europese Commissie in haar opvatting dat maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven een belangrijke bijdrage vormt aan de verwezenlijking van de in Lissabon geformuleerde strategische doelstelling voor de Unie, namelijk „de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden die in staat is tot duurzame economische groei met meer en betere banen en een hechtere sociale samenhang”.

1.7. In het licht van de doelstellingen van Lissabon moet tevens aandacht worden geschonken aan versterking van het concurrentievermogen van bedrijven. Een sterk concurrentievermogen en een hoge winstcapaciteit vormen een waarborg voor het voortbestaan van bedrijven en derhalve een essentiële voorwaarde voor het waarmaken van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Het verband tussen economisch succes en maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven is als volgt: economisch succes moet de aanvaarding van maatschappelijke verantwoordelijkheid vergemakkelijken. Maatschappelijke verantwoordelijkheid leidt op haar beurt tot duurzaam succes van het bedrijf. Het is dan ook van belang bedrijven ertoe te bewegen maatschappelijke verantwoordelijkheid te zien als een ontwikkeling op de langere termijn, als een strategische investering in bijvoorbeeld marketing, beheersinstrumenten en activiteiten.

1.8. De maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven gaat verder dan het scheppen en behouden van arbeidsplaatsen; dit begrip omvat tevens het scheppen van betere banen met een voldoende niveau van veiligheid en gezondheid, het meewegen van de behoeften van gehandicapten⁽¹⁾ en het bevorderen van levenslang leren. Maatschappelijk verantwoord handelen betekent dat bedrijven de bestaande sociale regelgeving voortvarend ten uitvoer leggen en streven naar eendracht. Het opbouwen van arbeidsrelaties en het bevorderen van onderhandelingen en van inspraak van werknemers maken daarvan deel uit.

1.9. Winst, investeringen, consumptie, arbeidskosten, regels, belastingen, een optimale goederenvoorziening, een hoge participatiegraad, groei, een menswaardig bestaan, welvaart, solidariteit, wederzijds respect, zelfdiscipline, arbeidsethos, vrijheid en gerechtigheid zijn onlosmakelijk verbonden met, en vormen de basis van, ons waarden- en economisch systeem. Binnen deze interactie moeten bedrijven goed worden bestuurd, dat wil zeggen: ze moeten economisch efficiënt en maatschappelijk verantwoord handelen.

1.10. Maatschappelijk verantwoord ondernemen vormt een gecompliceerd onderwerp, dat diepgaand en in al zijn facetten moet worden bestudeerd. Lokale culturele factoren en wetten zijn rechtstreeks van invloed op de invulling van deze maatschappelijke verantwoordelijkheid. Aan dit complexe karakter gaat de Commissie helaas voorbij, hoewel dit zeker moet worden meegewogen. Er dient onderscheid te worden gemaakt tussen de diverse geografische actieniveaus (lokaal, nationaal, Europees, mondiaal), tussen ontwikkelingslanden en geïndustrialiseerde landen, tussen grote multinationale bedrijven, het MKB en microbedrijven en tussen bedrijfstakken. De Commissie gaat in haar betoog bovendien uit van een traditionele hiërarchische bedrijfsstructuur, terwijl ook rekening moet worden gehouden met nieuwe bedrijfsstructuren en met nieuwe vormen van arbeidsorganisatie (deeltijdwerk, telewerk, virtuele bedrijven etc.).

1.11. Het aanvaarden van maatschappelijke verantwoordelijkheid geschiedt op basis van vrijwilligheid. Door vrijwillig genomen — of door onderhandelingen overeengekomen — maatregelen en initiatieven kunnen bedrijven een aanpak en modellen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid ontwikkelen die zijn toegesneden op de betreffende onderneming of bedrijfstak. Een aanpak die binnen bedrijven en bedrijfstakken wordt ontwikkeld, wordt gemakkelijker geaccepteerd dan van buitenaf opgelegde maatregelen. Dit inzicht komt onder meer tot uitdrukking in bestaande initiatieven — zoals met betrekking tot sociale gedragscodes — van de IAO, de OESO en de Verenigde Naties. Deze organisaties gaan alle uit van een vrijwillige tenuitvoerlegging van maatregelen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid.

1.12. De vrijwillige keuze van een bedrijf voor maatregelen in het kader van maatschappelijke verantwoordelijkheid — in de vorm van een gedragscode, een handvest of een keurmerk — houdt vanzelfsprekend ook in dat het zich verplicht tot het naleven van bepaalde regels. Het ESC verwelkomt gezamenlijke maatregelen en op vrijwillige basis gemaakte afspraken tussen de sociale partners ten aanzien van maatschappelijke verantwoordelijkheid waarbij tevens wordt voorzien in begeleidende maatregelen en beoordelingsmechanismen.

1.13. Het principe van vrijwilligheid ten aanzien van sociale gedragscodes is op nog een andere overweging gebaseerd. In de EU en haar lidstaten zijn bedrijven op grond van wetgeving en minimumnormen verplicht zich te houden aan bepaalde voorschriften die voor iedereen gelijk zijn en die bevorderlijk zijn voor verantwoord handelen. Bij maatschappelijke verantwoordelijkheid gaat het om maatregelen die verder gaan dan het louter naleven van bestaande wetgeving. De aanzet tot het ontwikkelen en toepassen van sociale gedragscodes werd niet voor niets gegeven door landen en culturen met een gebrekkige sociale wetgeving. Dat bedrijven zich aan bestaande wetgeving moeten houden, staat buiten kijf. Alle initiatieven om te komen tot een sterkere maatschappelijke verantwoordelijkheid vallen per definitie niet onder bestaande wet- en regelgeving en kunnen bijgevolg alleen op vrijwillige basis worden genomen.

⁽¹⁾ Verg. ESC-advies over het Europees Jaar van personen met een handicap (PB C 36 van 8.2.2002).

1.14. Het ESC is van mening dat in het Groenboek te weinig aandacht wordt geschonken aan de speciale rol die bedrijven uit de sector „sociale economie” op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid spelen. Dit is te betreuren, aangezien juist deze sector laat zien dat maatschappelijke verantwoordelijkheid de kern van een bedrijfsstrategie kan vormen. Veel bedrijven uit de „sociale economie” publiceren regelmatig rapporten over hun maatregelen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid of maken bij de evaluatie van hun activiteiten gebruik van specifieke instrumenten, zoals sociale audits en sociale accounting. Volgens het Comité moet op deze initiatieven sterk de nadruk worden gelegd.

1.15. Over het algemeen benadert de Commissie maatschappelijke verantwoordelijkheid teveel vanuit de invalshoek van grote multinationale bedrijven. De meeste Europese bedrijven zijn echter microbedrijven of kleine dan wel middelgrote ondernemingen, die een aanpak nodig hebben welke is toegespitst op hun specifieke situatie en behoeften. In dit verband wijst het ESC erop dat sociale verantwoordelijkheid iets geheel anders is dan verantwoordelijkheid op maatschappelijk en milieugebied. Met name milieubescherming is voor veel kleine en middelgrote ondernemingen een nieuw terrein dat andere maatregelen en andere wijzen om deze ten uitvoer te leggen vereist dan maatschappelijke verantwoordelijkheid.

2. Actieniveaus — mondiaal niveau

2.1. De welvaarts kloof tussen industrielanden en ontwikkelingslanden is nog altijd groot. In veel ontwikkelingslanden zijn — als gevolg van het geringere prestatievermogen van de economie en de deels onderontwikkelde democratische en andere representatieve structuren — de arbeidsomstandigheden vaak veel slechter dan in industrielanden; zo zijn er helaas nog steeds onaanvaardbare vormen van kinderarbeid en zeer lage lonen, worden vakbonden onderdrukt en heersen er arbeidsomstandigheden die schadelijk zijn voor de gezondheid.

2.2. Veel bedrijven hebben al maatregelen getroffen om binnen hun vestigingen, dochterondernemingen en deels ook bij hun contractpartners, toeleveranciers en licentienemers in ontwikkelingslanden de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Daarbij gaan ze verder dan de wettelijke eisen. Dergelijke initiatieven van bedrijven worden door het ESC nadrukkelijk toegejuicht en gesteund. Zelfs wanneer het geringe economische prestatievermogen van ontwikkelingslanden in aanmerking wordt genomen, zijn praktijken zoals extreme vormen van kinderarbeid en dwangarbeid onacceptabel. Ook moet worden opgetreden tegen elke vorm van discriminatie van vakbonden en moet de vrijheid van vereniging worden geëerbiedigd. Door te proberen binnen de eigen invloedssfeer en met de hun ter beschikking staande middelen positieve veranderingen te bewerkstelligen, geven internationaal opererende bedrijven een belangrijke aanzet tot de algehele ontwikkeling van landen.

2.3. Om ervoor te zorgen dat het positieve potentieel van bedrijven ten volle wordt benut, moet er voldoende rechtszekerheid voor het vestigen van bedrijven en voor investeringen zijn, en moet vrije internationale handel mogelijk zijn — met inachtneming evenwel van de fundamentele arbeidsnormen van de IAO. In dit kader doet het ESC een beroep op regeringen en overheidsinstellingen. Deze hebben bovendien de taak om een efficiënt onderwijs- en sociale-zekerheidsstelsel in te richten, waaraan bedrijven bijdragen in de vorm van belastingen.

2.4. Tevens is het de taak van wetgevers, regeringen en overheidsinstellingen van de betreffende landen om passende sociale en arbeidswetgeving uit te vaardigen en toe te zien op handhaving daarvan. Met name aan dat laatste schort het in ontwikkelingslanden nogal eens. Zo is kinderarbeid in veel ontwikkelingslanden weliswaar verboden, maar wordt dit verbod van overheidswege niet gehandhaafd. Bovendien worden in veel landen de rechten van vakbonden met voeten getreden. Er moet dan ook in de eerste plaats naar worden gestreefd dat de bevoegde instanties de nodige wetten en de internationale mensenrechten en rechten van werknemers handhaven. Hier is een belangrijke taak weggelegd voor de Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), maar ook de Wereldbank, het IMF en de WTO moeten de factor maatschappelijke verantwoordelijkheid integreren in hun internationale activiteiten. Verder kunnen westerse bedrijven die in de betreffende landen actief zijn, hiertoe bijdragen door de wetgeving na te leven en bij hun lokale contractpartners te pleiten voor inachtneming van de arbeidswetgeving. Aldus kunnen Europese bedrijven een voorbeeld zijn voor andere bedrijven. De rechtsorde van het gastland vormt dan ook de basis waarop, en het minimale kader waarbinnen, internationaal opererende bedrijven maatschappelijk verantwoorde activiteiten kunnen ontplooiën.

2.5. Ook verklaringen en juridische instrumenten van internationale organisaties die zich bezighouden met sociaal beleid — met name de IAO — bieden belangrijke fundamentele richtsnoeren. Hoewel deze verklaringen in eerste instantie bedoeld zijn voor regeringen, kunnen bedrijven de verwezenlijking van de doelstellingen ervan in hun eigen invloedssfeer bevorderen. De IAO-verklaring inzake de fundamentele arbeidsbeginselen en -rechten van 18 juni 1998 is daarvan een goed voorbeeld; hierin geven bij de IAO aangesloten staten aan, zich te willen inzetten voor de volgende fundamentele arbeidsbeginselen en -rechten:

- vrijheid van vereniging en van collectieve onderhandeling;
- een verbod op alle vormen van gedwongen arbeid;
- daadwerkelijke afschaffing van de ernstigste vormen van kinderarbeid;
- uitbanning van discriminatie in werk en beroep.

2.6. Andere relevante juridische instrumenten vormen de „Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy” van de IAO uit 1977 en de „Guidelines for Multinational Enterprises” van de OESO uit 1976, in het bijzonder het hoofdstuk „Employment and Industrial Relations” daaruit.

2.7. Om zich efficiënt van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te kunnen kwijten, moeten bedrijven kunnen kiezen uit mogelijkheden die optimaal aansluiten op hun specifieke situatie en op de speelruimte die zij ten opzichte van zakenpartners in ontwikkelingslanden hebben. Een groot multinational bedrijf heeft alleen al op grond van zijn marktpositie andere mogelijkheden om invloed uit te oefenen dan het MKB. In veel bedrijfstakken zijn de krachtsverhoudingen zelfs omgekeerd: kleine en middelgrote ondernemingen in de industrielanden staan tegenover grote, dominante leveranciers in ontwikkelingslanden, op wie ze nauwelijks invloed kunnen uitoefenen.

2.8. In het kader van maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen bedrijven aandacht schenken aan thema's die specifiek van belang zijn voor hun bedrijfstak of voor de markt waarop zij actief zijn. Zo wordt in de textielindustrie de nadruk gelegd op kinderarbeid, terwijl de olie-industrie zich voornamelijk heeft beziggehouden met milieubescherming. Waar het ene bedrijf de voorkeur geeft aan externe controle of certificering, kiest het andere bedrijf voor interne toepassing en interne controle. Waar het uiteindelijk om gaat, is een effectieve toepassing van de maatregelen.

2.9. Veel bedrijven en brancheverenigingen stellen gedragscodes op waarin zij zich verplichten tot naleving en bevordering van sociale en ethische normen of tot bepaalde activiteiten in het algemeen belang. Dergelijke gedragscodes getuigen van een specifieke bedrijfscultuur en -filosofie, en vormen een afspiegeling van de duurzame sociale doelstellingen en prioriteiten van de betreffende onderneming of bedrijfstak. Wanneer wordt gekozen voor zelfopgelegde gedragscodes, is het van belang dat er een realistische en geloofwaardige indruk wordt gegeven van de speelruimte van de betreffende onderneming of bedrijfstak. Dit is het geval wanneer gedragscodes streven naar een geleidelijke toepassing van de sociale normen door middel van samenwerking met leveranciers en contractuele partners in ontwikkelingslanden.

2.10. In haar Groenboek dringt de Commissie erop aan dat bedrijven niet alleen verantwoordelijkheid op zich nemen voor hun dochterondernemingen, maar ook voor de naleving van de wetgeving en de aanvaarding van maatschappelijke verantwoordelijkheid door hun leveranciers. Hoewel het ESC begrip heeft voor deze eis, acht het deze moeilijk uitvoerbaar. Het is voor een bedrijf nauwelijks mogelijk te garanderen dat leveranciers en contractuele partners zich aan bepaalde arbeidsnormen houden. Gezien de toenemende complexiteit van de verhoudingen tussen bedrijven en leveranciers, en

gezien het feit dat productieketens zich vaak over meerdere continenten uitstrekken, zou een dergelijke eis de juridische en praktische mogelijkheden van bedrijven — en dan met name het MKB — te boven gaan. Niettemin kunnen bedrijven bij aanbestedingen en bij het afsluiten van contracten blijk geven van hun maatschappelijke verantwoordelijkheidsgevoel. Het ESC is het met de Commissie eens dat de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven behalve een interne dimensie tevens een externe dimensie heeft. Deze externe dimensie geldt ook tegenover onderaannemers en toeleveranciers in ontwikkelingslanden.

2.11. Daarbij is het ESC zich bewust van de praktische problemen. Grote bedrijven kunnen zelfs van hun hoofdleverancier vaak niet eisen dat deze hun normen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid naleeft, laat staan dat dit van onderaannemers kan worden gevergd. De economische structuur van de meeste ontwikkelingslanden bestaat uit een groot aantal kleine en microbedrijven. Grote Europese bedrijven in de textielindustrie hebben in een land als India zeker 12 000 tot 15 000 hoofdleveranciers. Naar het aantal onderaannemers kan slechts worden geraden. Het is de kerntaak van de betreffende staten om hun wetgeving te handhaven. Samenwerking met de vakbonden kan er bovendien toe bijdragen dat gevallen van niet-naleving worden onderkend.

2.12. Bij het opstellen van gedragscodes en het aanvaarden van maatschappelijke verantwoordelijkheid moeten bedrijven zich ook rekenschap geven van cultuur, tradities en economische randvoorwaarden van het betreffende land. Een al te strikte toepassing van strenge sociale normen in ontwikkelingslanden zou kunnen worden uitgelegd als een poging van de industrielanden om de arbeidskosten in ontwikkelingslanden te verhogen en deze daarmee te beroven van een concurrentievoordeel. De problemen op het stuk van discriminatie tussen mannen en vrouwen en het niet-naleven van door de internationale gemeenschap erkende fundamentele mensenrechten mogen niet als concurrentievoordeel worden bestempeld. Daardoor zou de medewerking van ontwikkelingslanden aan de verbetering van de sociale omstandigheden aanzienlijk afnemen. Desondanks moeten bedrijven in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid zoeken naar een oplossing voor deze problematiek.

2.13. De beginselen van maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven op mondiaal niveau worden vaak ontleend aan de IAO-verdragen. Het ESC wijst nadrukkelijk op het belang van de fundamentele arbeidsbeginselen van de IAO als volkenrechtelijk bindende minimumnormen die wereldwijd moeten worden nagekomen. Aangezien de IAO-verdragen bedoeld zijn voor regeringen, lenen ze zich slechts in beperkte mate als uitgangspunt voor bedrijven. De minimumnormen van de IAO moeten worden „vertaald” naar de bedrijfspraktijk. Het ESC verwelkomt activiteiten van de IAO die gericht zijn op toepassing van de IAO-verdragen binnen bedrijven en op praktische toepassing van sociale gedragscodes in de toeleveringsketen (supply chain) van bedrijven.

2.14. In dit verband juicht het ESC het initiatief van de Europese Commissie toe om de IAO te steunen bij haar inspanningen om wereldwijd naleving van de fundamentele arbeidsnormen af te dwingen (mededeling van 18 juli 2001 „Bevordering van fundamentele arbeidsnormen en verbetering van de sociale governance in de context van de globalisering”).

2.15. Het ESC constateert dat internationale instanties — met name de Wereldbank, het IMF en de WTO — zich bewust moeten worden van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven. Bij het verlenen van kredieten of bij het toekennen van handelsprivileges zou erop moeten worden toegezien dat de betrokken bedrijven tenminste de fundamentele arbeidsnormen van de IAO naleven. Het ESC constateert voorts dat internationaal opererende bedrijven nu al aanzienlijke inspanningen leveren om wereldwijd — en dan met name in ontwikkelingslanden — hun leveranciers en contractuele partners te informeren over de voordelen van goede arbeidsomstandigheden. Bedrijven proberen de arbeidsomstandigheden te verbeteren door toeleveranciers en handelspartners hiertoe aan te sporen, door hen met raad en daad bij te staan en door het goede voorbeeld te geven⁽¹⁾. Deze inspanningen voor de langere termijn zijn het meest effectief wanneer in de betreffende landen gunstiger randvoorwaarden worden gecreëerd en bedrijven de nodige ruimte krijgen om hun innoverend vermogen ten volle te benutten.

2.16. Ook het financieel gedrag van bedrijven maakt deel uit van maatschappelijk verantwoord ondernemen (bijv. het witwassen van geld, corruptie, belastingparadijzen). Aangezien het vooral gaat om maatschappelijk verantwoorde investeringen (Socially Responsible Investing; SRI), pleit het ESC voor duidelijker criteria bij de beoordeling of rating van bedrijven. Deze criteria moeten zijn gebaseerd op vergelijkbare parameters (zo is het uit milieuoogpunt onzinnig om staalbedrijven te vergelijken met banken). De criteria mogen er bovendien niet toe leiden dat bedrijven louter op grond van hun producten en/of werkterreinen worden uitgesloten (bijv. productie van aardolie, microchips of aluminium). De algehele doelstelling bestaat erin de randvoorwaarden voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven te verbeteren, onder meer door wettelijke regelingen en tariefafspraken op mondiaal en Europees niveau.

3. Actieniveaus — Europees niveau

3.1. De Europese Commissie streeft in haar Groenboek naar een nieuw Europees kader voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven. Bedrijven maken deel uit van de maatschappij en ontplooiën hun activiteiten in een maatschappelijke omgeving die wordt gekenmerkt door wetten en cao's die de arbeidsmarkt reguleren, de belangen van de sociale

partners in gelijke mate veilig stellen en de werknemers beschermen. Dit wordt door alle betrokken actoren aanvaard en vormt in Europa de basis voor de maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven. Deze verantwoordelijkheid mag er echter niet toe leiden dat het rechtskader (sociaal en milieubeleid) wordt aangetast.

3.2. Participatie van werknemers en hun vertegenwoordigers is grotendeels wettelijk geregeld: op communautair niveau door de Richtlijn „Europese ondernemingsraden” en door de richtlijn inzake voorlichting en raadpleging, en op nationaal niveau met de nodige verschillen. Het ESC roept op tot consequente toepassing van deze wettelijke regels, zodat de industriële herstructurering op sociaal aanvaardbare wijze kan worden vormgegeven door de diverse belangen terdege tegen elkaar af te wegen.

3.3. In het licht van de bestaande sociale wetgeving is het in Europa in de eerste plaats van belang dat er een psychologisch klimaat ontstaat waarin maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven een vaste plaats krijgt. Het Europees niveau vormt een ideaal platform voor de uitwisseling van ervaringen met succesvolle sociale initiatieven en biedt goede mogelijkheden om bedrijven ertoe aan te sporen maatschappelijke verantwoordelijkheid tot onderdeel van hun strategie te maken.

3.4. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven is niet alleen een zaak van de bedrijfsleiding en van de vertegenwoordigers van de werknemers. Ook de staat, de gemeenten, de individuele burger en civiele samenleving moeten een bijdrage leveren. Het ESC is verheugd dat de Commissie in haar Witboek over Europese governance op deze problematiek ingaat.

3.5. Bedrijven zijn gebonden aan de randvoorwaarden van het land waar ze actief zijn. Zo is het niet verplicht een IAO-verdrag na te leven in een land dat het betreffende verdrag niet heeft geratificeerd en omgezet in nationale wetgeving. Hoewel van bedrijven kan niet worden gevergd dat ze tekortkomingen van regeringen compenseren, moeten ze op grond van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid verder gaan dan het louter naleven van hun wettelijke verplichtingen. De „Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy” van de IAO vormt hierbij een belangrijk referentiekader. Bovendien wijst het ESC erop dat de fundamentele arbeidsnormen van de IAO als onderdeel van de mensenrechten van kracht zijn in alle bij de IAO aangesloten staten, ongeacht of de betreffende verdragen geratificeerd zijn. Elke aangesloten staat is alleen al op grond van zijn lidmaatschap van de IAO verplicht tot nakoming van de fundamentele arbeidsnormen (vakbondsrechten, recht van collectieve onderhandeling, verbod op kinderarbeid, op dwangarbeid en op discriminatie). Ook moeten de betreffende staten erop toezien dat bedrijven zich hieraan houden. De Europese staten dienen bovendien de arbeidsnormen van de IAO om te zetten in nationale wetgeving. De Europese Unie kan hierop anticiperen door bij de onderhandeling over internationale overeenkomsten te streven naar een brede consensus en een zo groot mogelijk aantal verdragsluitende staten.

⁽¹⁾ Zie voor concrete voorbeelden:

<http://oracle02.ilo.org:6060/dyn/basi/vpisearch.first>

http://www.csreurope.org/csr_europe/Databank/databankindex.htm

<http://www.csrforum.com/csr/csrwebassist.nsf/content/a1c2a3.html>

http://www.business-impact.org/bi2/case_studies_2k/

3.6. Het ESC hecht grote waarde aan het vrijwillige karakter van maatregelen op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen. Het creëren van een vast omlijnd en bindend wettelijk kader voor de gehele Unie zou daarom niet opportuun zijn. Het risico van uniforme en nauwkeurig omschreven normen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid is dat bedrijven — en dan met name het MKB en bedrijven uit de sector „sociale economie” — in een „keurslijf” worden gedwongen. Bedrijven moeten in staat worden gesteld om efficiënte en op de betreffende bedrijfstak toegespitste maatregelen te ontwikkelen die bovendien aansluiten bij hun specifieke situatie. Door de sociale partners overeengekomen algemene Europese beginselen zouden ertoe kunnen bijdragen dat de overigens al door tal van ondernemingen getroffen maatregelen op het terrein van maatschappelijke verantwoordelijkheid aan populariteit winnen. Het ESC zou het daarom toejuichen wanneer de sociale partners afzonderlijke aspecten van maatschappelijke verantwoordelijkheid nader zouden uitwerken. Hierbij valt te denken aan terreinen als gezondheid en veiligheid op het werk of gelijke kansen. Het specifieke communautaire kader voor maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven zou kunnen worden ontwikkeld aan de hand van gemeenschappelijke initiatieven en vrijwillige overeenkomsten tussen de sociale partners, naar het voorbeeld van o.m. de textielsector. De Commissie zou door bevordering van partnerschap tussen de belangrijke actoren op het terrein van maatschappelijke verantwoordelijkheid een bijdrage kunnen leveren tot transparantie, coherentie en goede praktijken dienaangaande.

3.7. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen heeft zowel kwalitatieve als kwantitatieve aspecten die variëren naar bedrijfstak en omstandigheden van de onderneming, waardoor gediversifieerde begeleiding en evaluatie nodig zijn.

3.8. Het ESC verwelkomt maatregelen die de verspreiding van goede praktijken op het gebied van maatschappelijk verantwoord ondernemen ondersteunen en bevorderen. In de lidstaten bestaan al veel netwerken die zich hiermee bezighouden (bijv. het „Observatoire de la Responsabilité Sociétale des Entreprises” (ORSE) in Frankrijk).

4. Actieniveaus — nationaal/lokaal niveau

4.1. Het Groenboek concentreert zich op de effecten van maatschappelijke verantwoordelijkheid op lokaal niveau. Het ESC wijst erop dat bedrijven uit de sector „sociale economie” doorgaans kleine en middelgrote ondernemingen of zelfs microbedrijven zijn, die het aanvaarden van maatschappelijke verantwoordelijkheid op lokaal niveau beschouwen als een van hun kerntaken. De sociale en milieumaatregelen van deze bedrijven zijn gebaseerd op economische perspectieven op de langere termijn en gericht op het algemeen belang (buurtactiviteiten, integratie- en milieuprojecten etc.). De Commissie zou meer aandacht moeten schenken aan deze aspecten van maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven op lokaal niveau.

4.2. Het ESC constateert dat maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven twee zaken impliceert: ten eerste het vergroten van de bereidheid om te communiceren en ten tweede de bereidheid om continu te leren. Mensen die kunnen communiceren en open staan voor nieuwe kennis, zijn ook in staat harmonieus samen te leven. Voor intolerantie en

discriminatie op grond van etniciteit, handicap, seksuele geaardheid of geslacht is in een dergelijke samenleving geen plaats. Iedereen die iets afweet van andere culturen en van andere leef- en denkwijzen, zal hiervoor meer open staan. Hier is een taak weggelegd voor onderwijs, gezinsbeleid en bedrijfsleven. Als gevolg van de mondialisering ligt hierin een uitdaging voor de huidige samenleving.

4.3. Met het oog op hun levensvatbaarheid hebben bedrijven competente medewerkers nodig die binnen de kennis- en informatiemaatschappij goed de weg weten. Deskundigheid alsook de bereidheid en het vermogen om levenslang te leren, vormen een voorwaarde voor de integratie en toepassing van nieuwe ontwikkelingen. Het ESC is van mening dat regeringen, het bedrijfsleven, de sociale partners en individuen hiertoe in gelijke mate moeten bijdragen. In een open dialoog moet hun respectievelijke bijdrage duidelijk worden omlijnd.

4.4. Gezinsbeleid, onderwijsbeleid en economisch beleid moeten niet meer los van elkaar worden gezien. Het moet gezinnen gemakkelijker worden gemaakt om kinderen te krijgen, vrouwen moeten op hun niveau kunnen blijven werken en kinderen moeten zo goed mogelijk onderwijs krijgen. Het bedrijfsleven moet zich rekenschap geven van de behoeften van werknemers met kinderen en moet dan ook een gezinsvriendelijke — en daarmee maatschappelijk verantwoorde — strategie implementeren.

4.5. Voor aanvaarding van maatschappelijke verantwoordelijkheid is méér nodig dan alleen de goede wil van de bedrijfsleiding; ook individuele medewerkers moeten bereid zijn hun maatschappelijke verantwoordelijkheid te nemen. Het ESC hecht dan ook grote waarde aan ontwikkeling van de burgerzin. Hierbij kan het onderwijs een rol spelen door kinderen vanaf de kleuterschool voor te bereiden op een wijze van samenleven die is gebaseerd op solidariteit en eigen verantwoordelijkheid. Ouders moeten worden aangemoedigd om zich samen met hun kinderen in te zetten voor de maatschappij. Bedrijven kunnen de burgerzin bevorderen door de voorwaarden hiervoor te verbeteren en kunnen prijzen beschikbaar stellen voor betoonde maatschappelijke verantwoordelijkheid. Ook kunnen ze hun medewerkers aansporen tot maatschappelijk verantwoord handelen.

4.6. Het ESC is ingenomen met het initiatief om op lokaal of regionaal niveau maatschappelijke verantwoordelijkheidsnetwerken — die in de praktijk al vaak worden toegepast — op te zetten. Binnen deze netwerken zouden bedrijven, sociale partners en overheidsinstellingen samen met de overige groepen van de georganiseerde civiele samenleving streven naar het formuleren en verwezenlijken van gemeenschappelijke doelstellingen op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Hierbij moet echter worden voorkomen dat het MKB op lokaal niveau te maken krijgt met bijkomende bureaucratische en administratieve verplichtingen.

5. Slotopmerking

5.1. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven vormt voor het ESC een onderwerp dat centraal staat. Het Comité zal de verdere ontwikkeling hiervan nauwlettend volgen en actief nastreven, en hoopt dat de Commissie bovenstaande opmerkingen bij de verdere uitwerking van dit

thema zal laten meewegen. Het beginsel van vrijwilligheid en van duurzaamheid inzake economische, sociale en milieu-vraagstukken, alsook het naleven van de bestaande afspraken tussen internationale organisaties moeten het referentiekader vormen voor de verdere activiteiten van de Europese Commissie, zodat zij bedrijven kan ondersteunen bij hun inspanningen om maatschappelijk verantwoord te handelen.

Brussel, 20 maart 2002.

De voorzitter

van het Economisch en Sociaal Comité

G. FRERICHS

BIJLAGE

bij het advies van het Economisch en Sociaal Comité

Onderstaande wijzigingsvoorstellen, waarop meer dan een kwart van de uitgebrachte stemmen vóór is uitgebracht, werden verworpen:

Vóór het algemeen commentaar plaatsen:

„1.1. Woord vooraf

De meeste waarnemers van ondernemingsgedrag zijn het erover eens dat ondernemingen enorm veel kunnen doen voor het economisch en sociaal belang van hun stakeholders en voor het voldoen aan hun verplichtingen tegenover de aandeelhouders. Historisch gezien is de bestaansreden van de onderneming economisch. Door haar economisch oogmerk te verwezenlijken, voldoet de onderneming ook aan haar wettelijke en contractuele verantwoordelijkheid t.o.v. de stakeholders. In de afgelopen dertig jaar is bij ondernemingen, maar ook bij politici en waarnemers het inzicht gegroeid dat sommige ondernemingen op vrijwillige basis heel wat mogelijkheden hebben om de behoeften van hun stakeholders door programma's voor sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen te bevredigen. Dergelijke programma's dienen te stroken met het economisch oogmerk van de onderneming en zou in het algemeen activiteiten omvatten die gericht zijn op overleving en succes van de onderneming op middellange en lange termijn. Wordt dit economisch oogmerk niet nagestreefd, dan komt niet alleen de sociale verantwoordelijkheid van de onderneming in het gedrang, maar worden ook de stakeholders met niet te becijferen sociale schade geconfronteerd. Wordt het economisch oogmerk van de onderneming wel gehaald, dan kunnen ondernemingen heel wat mogelijkheden hebben om de wereld een beter aanzicht te geven. Het ESC dringt er bij de Commissie op aan om te zijner tijd in haar Witboek meer aandacht aan het economisch oogmerk van de onderneming te besteden.”

Motivering

In het Groenboek blijft onderbelicht hoe groot de sociale bijdrage van ondernemingen is wanneer zij hun economisch oogmerk in het oog houden.

Uitslag van de stemming

Vóór: 45, tegen: 79, onthoudingen: 11.

Vóór het algemeen commentaar plaatsen:*„1.2. Het economisch oogmerk van de onderneming*

1.2.1. Het primaire oogmerk van een onderneming is economisch en haar voornaamste betrekkingen en verantwoordelijkheden zijn van wettelijke en contractuele, en niet van vrijwillige aard. Alle elementen van sociale samenhang — werkgelegenheid, saamhorigheid, sociale cohesie in een land, ouderdomsvoorzieningen op basis van besparingen en investeringen — zijn uitsluitend realiseerbaar indien ondernemingen hun economisch oogmerk in het oog houden.

1.2.2. Winstgevendheid is de eerste graadmeter voor bedrijfsrendement. Winststreven is de enige drijfveer om te concurreren en in de toekomst te investeren. Het winstvermogen van een onderneming wordt bij voortduring getoetst door de krachten van de markt. Daardoor is de marktomgeving van de onderneming constant aan veranderingen onderhevig. Een onderneming verwezenlijkt haar oogmerk wanneer zij ondanks deze uitdagingen van de marktkrachten stand houdt. Bijgevolg dient het economisch model van een onderneming voor de lange termijn duurzaam te zijn.

1.2.3. Weliswaar zijn de verhoudingen met de stakeholders bij wet of overeenkomst geregeld, maar slechts door consolidatie en expansie kan worden gezorgd voor het behoud van (kwalitatief hoogwaardige) arbeidsplaatsen, toeleveringscontracten en tevreden afnemers.

1.2.4. Een bloeiende onderneming zorgt dus in de plaats van vestiging voor werkgelegenheid, d.w.z. brood op de plank voor werknemers en hun gezinnen, die aldaar op hun beurt de vraag naar goederen en diensten aanzwengelen. Verder is het bedrijf zelf ook afnemer, m.a.w. het zorgt voor de economische „bloedtoevoer” van de lokale economie en draagt bij tot de sociale cohesie.

1.2.5. Voorts betaalt het bedrijf vennootschapsbelasting, houdt het loonbelasting in en draagt het aldus bij tot de financiering van de sociale-zekerheidsfondsen. Het brengt tevens BTW in rekening en draagt deze vervolgens af. De onderneming staat dus centraal in het nationale belastingstelsel, dat op zijn beurt weer het sociale model financiert.

1.2.6. Een deel van de winst gaat als dividend naar de aandeelhouders, steeds vaker pensioenfondsen en verzekeringsmaatschappijen die de spaargelden van particulieren beheren als ouderdomsvoorziening. Dergelijke systemen worden gevoed door de winsten en dividenduitkeringen van ondernemingen.

1.2.7. Winstgevendheid is dus de graadmeter voor bedrijfsrendement. Afnemende winsten tasten niet alleen de langetermijnvoorzieningen van particulieren aan, maar hebben tevens een negatieve weerslag op werkgelegenheid, leveranciers, consumenten en overheidsinkomsten. Daarom mag een onderneming het behalen van winst op de korte termijn niet opofferen zonder vooruitzicht te hebben op winst op de middellange of de lange termijn.”

Motivering

In het Groenboek wordt niet erkend dat samenleving en sociale cohesie aangewezen zijn op ondernemingen die hun economisch oogmerk in het oog houden.

Uitslag van de stemming

Vóór: 47, tegen: 86, onthoudingen: 17.

Vóór het algemeen commentaar plaatsen:**„1.3. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven**

1.3.1. Maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven is een sterk evoluerend begrip. Het betreft een soort verplichting tegenover de directe belanghebbenden, de samenleving en het milieu die ook in het belang van de aandeelhouders dient te zijn, met name indien deze verplichting de duurzaamheid van de ondernemingsgewijze productie op lange termijn van een draagvlak voorziet.

1.3.2. Directe belanghebbenden zijn klanten, toeleveranciers en werknemers. De fundamentele relaties met belanghebbenden zijn contractueel en wettelijk vastgelegd. Vrijwillige uitbreiding van de relaties met belanghebbenden kan geschieden in de vorm van afspraken over maatschappelijk verantwoord handelen. Zo kunnen klanten producten afnemen die afkomstig zijn van maatschappelijk verantwoord handelende leveranciers of onderaannemers en kunnen arbeidsomstandigheden in veel opzichten „positief” zijn en gepaard gaan met extra investeringen in personele middelen.

1.3.3. Bij uitbreiding van de relaties met directe belanghebbenden zullen bedrijven normaliter willen aantonen dat deze relaties en de daarmee gemoeide kosten in het belang van de aandeelhouders zijn, hoewel deze voordelen vaak pas op langere termijn blijken en aandeelhouders soms moeten worden „voorgelicht”.

1.3.4. Een gecompliceerder aspect van maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven betreft zowel de directe als de bredere sociale omgeving waarin bedrijven actief zijn. In dit verband is het bedrijfseconomisch voordeel soms moeilijker aantoonbaar en worden investeringen vaak pas op langere termijn terugverdiend.

1.3.5. Maar pas binnen de context van de samenleving als geheel begint het allesoverheersende duurzaamheidsaspect te spelen. Er moet een evenwicht tot stand worden gebracht tussen de duurzaamheid van de onderneming — haar vermogen om te overleven en te gedijen — en het algemene duurzame-ontwikkelingsbegrip met haar economische, sociale en milieuaspect. Het rechtskader van duurzame ontwikkeling moet wellicht verder worden uitgebreid, zodat het een aanvulling kan vormen op initiatieven op het gebied van maatschappelijke verantwoordelijkheid. Dergelijke initiatieven kunnen zeer wel bevorderlijk en richtinggevend zijn voor de betreffende wet- en regelgeving.

1.3.6. Het aanvaarden van maatschappelijke verantwoordelijkheid door bedrijven geschiedt per definitie op vrijwillige basis. Niettemin bestaan er kaders waarbinnen bedrijven hun maatschappelijke verantwoordelijkheid kunnen vormgeven; zo kunnen bedrijven codes opstellen waarin ethisch en verantwoord gedrag ten opzichte van belanghebbenden en samenleving is vastgelegd. Verder werken bedrijven samen om hun middelen te bundelen. Veel bedrijfsactiviteiten in de samenleving hebben filantropische aspecten.

1.3.7. Op basis van bovenstaande analyse kan het ESC instemmen met de in paragraaf 20 van het Groenboek gegeven definitie, volgens welke „bedrijven in het kader van hun bedrijfsactiviteiten en in hun relaties met andere partijen vrijwillig aandacht aan sociale kwesties en het milieu schenken.””

Motivering

Het advies bevat geen definitie van maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven. Het is nuttig om maatschappelijk verantwoord ondernemen af te zetten tegen en te vergelijken met het winststreven van ondernemingen.

Uitslag van de stemming

Vóór: 40, tegen: 95, onthoudingen: 19.

Paragraaf 1.3

Vóór de laatste zin de volgende zin invoegen:

„De vakbonden hebben een essentiële bijdrage geleverd aan de ontwikkeling van dit kader.”

Uitslag van de stemming

Vóór: 59, tegen: 76, onthoudingen: 11.

Paragraaf 1.4

De laatste zin als volgt lezen:

„De dialoog tussen werkgevers en vakbonden moet echter vooral bijdragen...”

Uitslag van de stemming

Vóór: 56, tegen: 83, onthoudingen: 13.

Paragraaf 1.5, vijfde zin

Het woord „winst” vervangen door „concurrentievermogen”

Uitslag van de stemming

Vóór: 46, tegen: 81, onthoudingen: 9.

Paragraaf 1.5

Aan de laatste zin de volgende zinsnede toevoegen:

„om aan de maatschappelijke omgeving en het milieu dat terug te geven wat hieraan bij de vestiging hiervan wordt onttrokken (woningen, zorgvoorzieningen, basis- en voortgezet onderwijs, vervoer).”

Motivering

Alle belangen (aandeelhouders, werknemers, werknemersvertegenwoordigers, klanten, leveranciers, gemeenten, samenleving ...) zijn op hetzelfde niveau te situeren.

Uitslag van de stemming

Vóór: 39, tegen: 71, onthoudingen: 15.

Paragraaf 1.7

Voorlaatste zin als volgt formuleren:

„... succesvol ondernemen is een noodzakelijke en fundamentele voorwaarde voor het waarmaken ...”

Motivering

Spreekt voor zich.

Uitslag van de stemming

Vóór: 61, tegen: 82, onthoudingen: 10.

Paragraaf 1.8

Aan het eind van de eerste zin de volgende tekst toevoegen:

„... levenslang leren, alsook het verbeteren van de toegang tot scholing en het investeren in permanente scholing voor alle categorieën werknemers.”

Uitslag van de stemming

Vóór: 66, tegen: 67, onthoudingen: 6.

Paragraaf 1.9

In de eerste zin schrappen:

„... zelfdiscipline, arbeidsethos...”

Uitslag van de stemming

Vóór: 54, tegen: 66, onthoudingen: 15.

Paragraaf 1.10

In de eerste zin van deze paragraaf

„... waarden- en ... schrappen.”

Motivering

Begrippen als „winst” en „vrijheid”, „investeringen” en „wederzijds respect”, „consumptie” en „een menswaardig bestaan” kunnen niet op één hoop worden gegooid. Ook al valt er wel wat voor te zeggen dat bedoelde „waarden” nauw met elkaar verbonden zijn, toch gaat het, gezien de huidige situatie van het sociaal Europa niet aan om daarvan een willekeurige opsomming te geven zonder volgorde van belangrijkheid. Zoals paragraaf 1.9 thans is geformuleerd, wordt de indruk gewekt dat Europa al heeft afgerekend met alle mogelijke oorzaken van armoede en uitsluiting van de arbeidsmarkt. Dan zou er dus alleen maar reden tot vreugde zijn!

De zinsnede „ ... en vormen de basis van, ons ... economisch systeem.” getuigt al van veel optimisme.

Uitslag van de stemming

Vóór: 41, tegen: 55, onthoudingen: 10.

Paragraaf 1.11

De derde zin van deze paragraaf als volgt wijzigen:

„De directie van een bedrijf zal gemakkelijker een binnen in het bedrijf ontwikkelde aanpak accepteren dan van buitenaf opgelegde maatregelen.”

Motivering

Het is alles behalve bewezen dat werknemers in een bedrijf net zoveel in de melk te brokkelen hebben als directieleden of aandeelhouders. De wetgever (die verantwoordelijk is voor de goedkeuring van wetten) en de onderhandelaar (die voor sectoren of beroepsgroepen raamovereenkomsten sluit) zijn gewettigd om hun respectieve taken te vervullen door verkiezing (algemeen kiesrecht) of benoeming op basis van representativiteit. Deze democratische vormen van legitimering zijn onlosmakelijk verbonden met een rechtsstaat, en dus ook van de EU-lidstaten die immers rechtsstaten zijn. Tot op heden zijn er geen aanwijzingen dat die vormen van democratische legitimering niet langer aanvaardbaar zouden zijn.

Uitslag van de stemming

Vóór: 34, tegen: 60, onthoudingen: 13.

Paragraaf 2.3

Tot slot de volgende passage toevoegen:

„Anderzijds wil het Comité bedrijven in het kader van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid er goed van doordringen dat verplaatsing van gekwalificeerde productieactiviteiten en aanmoediging van immigratie van hooggeschoolden om aldus het tekort aan arbeidskrachten in Europese ondernemingen op te vangen, bijdraagt tot een verzwakking van het menselijk potentieel in de betrokken landen.”

Motivering

Bedoeling is niet landen ertoe aan te zetten openbare middelen te investeren in de opleiding van hun allerbeste elementen of hun toekomstige arbeidskrachten om daarna brain-drain aan te moedigen. Deze problematiek valt onder de sociale maatschappelijke verantwoordelijkheid van ondernemingen.

Uitslag van de stemming

Vóór: 37, tegen: 89, onthoudingen: 12.

Paragraaf 2.4

Tot slot de volgende passage toevoegen:

„Het feit dat sociale verantwoordelijkheid op vrijwilligheid gebaseerd is, maakt het voor Europese ondernemingen die in deze landen actief zijn, evenwel mogelijk geen gebruik te maken van kinderarbeid, ook al is deze door de lokale wetgever niet verboden. Op basis van hun sociale verantwoordelijkheid kunnen ondernemingen ertoe worden aangemoedigd in deze landen geen kinderen maar wel hun ouders in dienst te nemen, en hun dan ook een hoger loon te geven, dat toch nog ver onder de Europese loonnormen ligt.”

Motivering

Dit is een goed voorbeeld dat aantoont dat er in dit geval geen verschil bestaat tussen de sociale verantwoordelijkheid van ondernemingen en hun ruimere verantwoordelijkheid ten opzichte van de samenleving, en dat het aspect van vrijwilligheid het mogelijk maakt verder te gaan dan de nationale wetgevingen.

Uitslag van de stemming

Vóór: 48, tegen: 71, onthoudingen: 11.
