

De weg naar voren: samenwerkingsverbanden tussen werknemers en bedrijven voor duurzaamheid



Herman H.F. Wijffels is voorzitter van de Sociaal Economisch Raad (SER). In 1981 trad hij toe tot het bestuur van de Rabobank Groep, een financiële instelling die haar hoofdkantoor in Nederland heeft en internationaal actief is in de financiering van landbouwkundige activiteiten. In 1986 werd hij tot voorzitter benoemd. Van 1968 tot 1977 was hij ambtenaar bij de Europese Commissie en de Nederlandse regering. Van 1977 tot 1981 was hij secretaris-generaal van de Nederlandse Industriefederatie. Wijffels is ook voorzitter van de Vereniging Natuurmonumenten. Hij is voorzitter van de raad van toezicht van het Rijksmuseum, de Universiteit van Tilburg en het Universitair Medisch Centrum in Utrecht. Wijffels zit in talloze besturen en is voorzitter van een aantal charitatieve instellingen.

Een groeiend aantal bedrijven is gaan beseffen dat ze het zich niet kunnen veroorloven om hun uitgebreide groepen belanghebbenden te negeren. In onze informatiemaatschappij verspreidt het nieuws zich snel en blijken reputaties kwetsbaar te zijn. In een globaliserende wereld waarin moderne informatie- en communicatietechnologieën een centrale rol spelen, eisen kritische consumenten en belangengroepen niet alleen fatsoenlijk en verantwoordelijk gedrag van bedrijven en hun directies, maar ook duidelijkheid over hun taak en de manier waarop die in de dagelijkse praktijk wordt uitgevoerd. In dit klimaat is 'collectieve sociale verantwoordelijkheid' de slogan geworden. De belangrijkste boodschap van dit concept wordt weerspiegeld in Principe 7 van het Earth Charter: "Pas productie-, consumptie- en reproductieplannen toe die de regenererende capaciteiten van de aarde, de mensenrechten en het welzijn van gemeenschappen beschermen".

Waar draait het om bij zakendoen? Voor Milton Friedman, winnaar van de Nobelprijs voor economie in 1976, was het antwoord simpel. In een markteconomie heeft de onderneming één – en slechts één – sociale verantwoordelijkheid: "haar middelen gebruiken om activiteiten te ontplooiën die bedoeld zijn om de winst te vergroten, zolang zij zich maar aan de regels van

het spel houdt, dat wil zeggen in alle openheid de concurrentie aangaat, zonder misleiding en bedrog. Evenzo is de sociale verantwoordelijkheid van vakbondsleiders het behartigen van de belangen van de leden van hun bond."¹

De maatschappij verwacht tegenwoordig meer van zowel bedrijven als vakbonden wat verantwoordelijk burgerschap betreft. Burgers en belangengroepen spreken bedrijven steeds meer aan op hun sociale verantwoordelijkheden. Acceptatie door het publiek en een goede reputatie zijn belangrijke voorwaarden voor het voortbestaan van veel ondernemingen. De noodzaak van acceptatie door het publiek wordt uitgedrukt door middel van een 'werkvergunning', die verdiend en van tijd tot tijd vernieuwd moet worden.

Naar mijn mening is een modern bedrijf een samenwerkingsverband van een aantal verschillende belanghebbenden.² Een van de voorwaarden voor het goed functioneren van zo'n partnerschap is het vermogen om een zeker evenwicht te handhaven in de mate van controle en invloed, uitgeoefend door de verschillende belanghebbende partijen in het bedrijf. Onevenwichtigheid in deze verhoudingen kan leiden tot slechtere prestaties en, op langere termijn, schade toebrengen aan de geloofwaardigheid en reputatie van het bedrijf. Medewerkers en aandeelhouders samen vertegenwoordigen de primaire belanghebbenden in het bedrijf. Het is van cruciaal belang voor de activiteiten van het bedrijf dat het in staat is een effectieve band te scheppen met deze belanghebbenden en ook met klanten, leveranciers, crediteuren en anderen, inclusief overheidsinstanties, niet-gouvernementele organisaties (NGOs) en de plaatselijke bevolking. Het is in het belang van het bedrijf te investeren in goede relaties met deze belanghebbenden. Het komt neer op de overtuiging dat de belangen van de aandeelhouders op de lange termijn het best zijn gediend met het optimaliseren van de belanghebbendenwaarde.

Collectieve sociale verantwoordelijkheid behoort tot de kerntaken. Dit houdt in, dat rekening houden met de sociale gevolgen van de handelingen van het bedrijf deel uitmaakt van die kerntaken. Voor duurzame ontwikkeling betekent dit, dat men zich bij zakelijke activiteiten bewust dient te richten op het



© PLAN NEDERLAND / JOHANNES ABELING

scheppen van langetermijnwaarde in drie dimensies: winst, mensen en de aarde:

Winst verwijst naar het scheppen van waarde door middel van de productie van goederen en diensten en door het creëren van werkgelegenheid en bronnen van inkomsten. De financiële opbrengsten hiervan vormen een afspiegeling van de waardering van consumenten voor de producten van het bedrijf en voor de efficiëntie waarmee productiemiddelen worden gebruikt. Voor investeerders is het een criterium waaraan de prestaties van het bedrijf worden afgemeten door middel van de waarde van de aandelen.

Mensen slaat niet alleen op de eigen werknemers van het bedrijf, maar ook op de gemeenschap daarbuiten. Zorg voor deze dimensie begint bij goede arbeidsverhoudingen en een stimulerend sociaal beleid. Het heeft zeker ook betrekking op respect voor mensenrechten en elementaire werkomstandigheden in andere landen en het bevorderen van goede arbeidsverhoudingen in ontwikkelingslanden.

Aarde betekent dat zorg voor het milieu – “voor de integriteit van de ecologische systemen op aarde”, zoals het

Earth Charter het zegt – volledig is geïntegreerd in zowel de dagelijkse activiteiten als het strategische beslissingsproces van het bedrijf.

Het feit dat de internationale kapitaalmarkt, onder Angelsaksische invloed, alleen kijkt naar de waarde voor de aandeelhouders, staat op gespannen voet met een evenwichtige en duidelijke toepassing van de drie dimensies van collectieve sociale verantwoordelijkheid. Er zijn ook tegenkrachten: nota bene in de VS is het aantal beleggingsfondsen dat zich speciaal toelegt op ethisch beleggen sterk toegenomen. In Nederland is de groei van ‘groene’ beleggingsproducten erg gestimuleerd door speciale belastingmaatregelen.

Bovendien maakt de financiële dienstensector zich steeds meer zorgen over onvoldoende duurzaamheid en de daarmee gepaard gaande risico's. Rekening houden met de prestaties van bedrijven op sociaal en milieutechnisch gebied bij het samenstellen van een beleggingsportefeuille, hoeft niet ten koste te gaan van de prestaties. Het is bemoedigend om de toenemende populariteit te zien van de Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI)³, 's werelds eerste wereldomvattende duurzaamheidsindexen, gestart in 1999. De groeiende hoeveelheid investeringen die beleggers doen op grond van de DJSI en ook de waardering die het publiek ervoor heeft,

wijzen erop dat steeds meer bedrijven de indexen zien als een aansporing om zich meer op duurzaamheid toe te leggen.

In de publieke arena is de individuele onderneming onderworpen aan een aantal krachten: wat zij moet doen op grond van wetgeving en regels en de verwachtingen van het publiek, wat zij moet doen op grond van de eigen overtuiging en wat zij winstgevend acht om te doen. Iedere individuele onderneming moet zelf beslissen hoe zij zich tegenover deze krachten wil opstellen.

Het aantal ondernemingen dat vrijwillig een bedrijfscode opstelt waarin zij hun basisverantwoordelijkheden jegens hun omgeving en de kerntaken, eisen en regels waar zij zich aan houden uiteenzetten, is snel toegenomen. Bedrijfscodes leggen een stevige institutionele basis voor waarden waaraan het bedrijf belang hecht en voor de normen die een richtlijn vormen voor het handelen van management en werknemers. Ook helpen ze oplossingen te vinden voor dilemma's en conflicten. Bedrijfscodes verplichten management en personeel hun best te doen. Het is belangrijk dat een bedrijfscode niet van bovenaf door het management wordt opgelegd. Hoe meer de werknemers bij het opstellen van de code betrokken zijn, hoe gemakkelijker zij deze accepteren en zich eraan houden.

Bedrijfscodes kunnen berusten op verschillende stelsels van normen waarin de internationale gemeenschap de publieke verwachtingen en waarden heeft vastgelegd. Hiertoe behoren naast de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (1948) en de internationale verdragen betreffende burgerlijke en politieke rechten en economische, sociale en culturele rechten (beide uit 1966) de overeenkomsten van de International Labour Organisation (ILO) en de richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).

In 2000 nam secretaris-generaal van de Verenigde Naties Kofi Annan het initiatief voor een Global Compact for the New Century.⁴ Doel van dit verdrag, dat uitgaat van negen principes, is het betrekken van bedrijven, vakbonden en NGOs bij het bevorderen van mensenrechten, elementaire arbeidsvoorwaarden en ecologische duurzaamheid. Hoewel het garanderen en beschermen van fundamentele vrijheden in de eerste plaats de verantwoordelijkheid is van regeringen, mag men toch van bedrijven verwachten dat ze alles doen wat in hun macht ligt om naleving van deze principes te bevorderen. Ondernemingen, vakbondsorganisaties en NGO's hebben het Global Compact aanvaard.

Wat voegt nu het Earth Charter toe aan al deze internationale eisen en initiatieven? Eerst en vooral een aantal allesomvattende gemeenschappelijke principes en algemeen erkende waarden, die de onderlinge afhankelijkheid van alle mensen op deze wereld goed weergeven. Ik heb sterk het gevoel dat de principes van het Earth Charter ons – arbeiders, zakenmensen, consumenten, burgers – van een betrouwbaar kompas voor-

zien, dat ons helpt de weg naar voren te vinden, naar een duurzame ontwikkeling op deze ene wereld van ons. De behoefte aan zo'n kompas is evident in een tijd van snelle en ingrijpende veranderingen in de wereldeconomie, toenemende ecologische druk, voortdurende onderontwikkeling in grote delen van de wereld en een groeiende angst voor internationaal terrorisme. In onze veranderende wereld zijn veel traditionele instellingen verouderd en niet meer bruikbaar. Het Earth Charter verschaft het ethische referentiekader voor het realiseren van de ambities van de 21ste eeuw zoals de Millennium Development Goals, als een belangrijke stap naar een duurzame wereld. Internationale ondernemingen en grensoverschrijdende arbeidsverdeling zijn de voornaamste voorwaarden voor de globalisering van productie en consumptie. Het veiligstellen van het regeneratieve vermogen van de aarde, mensenrechten en algemeen welzijn vereist de bewuste en actieve betrokkenheid van zowel werknemers en bedrijven als consumenten. Topmannen van het bedrijfsleven en vakbonden kunnen een belangrijke stap voorwaarts zetten door de principes van het Earth Charter te aanvaarden. Mag ik u uitnodigen om het Charter te onderschrijven en dienovereenkomstig te handelen? ●

Noten

- 1 Friedman, M. (1962). *Capitalism and freedom* (Blz. 133). Chicago, University of Chicago Press.
- 2 SER - Sociaal Economische Raad (2001), *Corporate social responsibility – A Dutch approach*. Assen, Van Gorcum.
- 3 Zie: www.sustainability-indexes.com
- 4 Zie: www.unglobalcompact.org