

GLOBALISERING EN ETHIEK

De rol van sociale standaarden en labels

Herman Siebens¹

ABSTRACT – *Globalisation and ethics. The role of social standards and labels.* This article approaches globalisation from the many social standards and label available to corporations. The article examines whether or not these standards and labels are able to adequately capture the ethical issues concerning the involvement of businesses within the context of globalisation.

KEYWORDS: business ethics, globalisation, social standards, social labels, stakeholders.

Globalisering mag dan wel geen nieuw fenomeen zijn, het roept recent wel heel wat gevoelens en contestatie op. Recent berichtten de kranten nog² dat 62 % van de Belgen vreest dat de globalisering een negatief effect heeft op de werkgelegenheid. 53 % vindt het zelfs ronduit een bedreiging voor de werkgelegenheid. Die mening is kritischer dan de gemiddelde Europeaan. Bijna drie vierde van de Belgen meent ook dat vooral de multinationals winst halen uit de globalisering en dat vooral de arme boeren er onder lijden. Ook dat is kritischer dan de gemiddelde Europeaan. Door dergelijke negatieve indrukken lijkt het er vaak op dat globalisering nu pas gebeurt. Over de effecten ervan, positief dan wel negatief, is overigens het debat nog volop gaande.

Met deze paper willen we niet op de feitelijke argumenten pro of contra in deze discussie ingaan. Wel willen we deze ethische dimensie in het globaliseringsdossier verkennen vanuit de invalshoek van de talrijke standaarden en labels die ondernemingen ter beschikking staan als hulpinstrument. Juist omdat het dossier van de globalisering zo vaak wordt gevoerd naar aanleiding van concrete situaties en actoren – zoals kinderopvoeding, voetballen, speelgoed, T-shirts – en de blikken bijna steeds naar ondernemingen uitgaan, stellen zich namelijk de vragen wat de verantwoordelijkheid van ondernemingen in deze is, hoe we deze ethische kwesties kunnen beoordelen en of de bestaande sociale standaarden en labels terzake een goede aanpak zijn.

Vage normen voor fundamentele vragen

Globalisering stelt ons maatschappij- en mensbeeld zélf op de proef op verscheidene manieren. Het doet ons vragen stellen over ondermeer:

- onze verhouding tot de derde wereldlanden, ook in een historisch perspectief;
- onze kijk op gemeenschap en traditie;
- onze solidariteit met elkaar binnen onze eigen samenleving;
- onze kijk op migratie;
- onze kijk op werk, beroep en onderneming;
- onze kijk op de rol van arbeid en consumptie in het leven.

¹ De auteur is voorzitter van het Vlaams Netwerk voor Zakenethiek vzw, en lid van de raad van bestuur van EBEN (European Business Ethics Network).

² Europese enquête i.o.v. de Europese Commissie.

Kortom, globalisering stelt onze bewuste én (vooral) onbewuste paradigma's in vraag. Dit maakt dat ook het ethische verzet tegen globalisering fundamentele vragen moet beantwoorden. Zo blijkt dat westerse drukkingsgroepen steeds weer (moeten) terugvallen op dezelfde normen: OECD, ILO en de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. De oorsprong, maar ook de teneur van deze normenstelsels is westers en stelt dus een belangrijk probleem inzake toepasbaarheid in vreemde culturen. In hoeverre heeft een islamitische cultuur het recht bepaalde principes van deze normenstelsels in vraag te stellen of af te wijzen? Heeft de Islam het recht er een andere visie op de vrouw op na te houden? Maar bovendien zijn deze normenstelsels – inherent aan normen overigens – algemeen en vaag. Zij kennen geen concrete invulling. Onder welke leeftijd kan men spreken van kinderarbeid? Wanneer is activiteit van kinderen kinderarbeid? Wat is een redelijk loon? Toch steunt de Universele Verklaring van de rechten van de Mens op een van de universeel geldige (lees: universeel voorkomende) principes: de integriteit van en dus het respect voor de kwetsbaarheid van de individuele persoon.

Ook waar het bedrijven betreft, dient de vraag gesteld naar de universele geldigheid van de mensenrechten. De huidige globalisering maakt deze relativerende bedenking nog acuter. "Er bestaat geen transcultureel en transhistorisch perspectief op mensenrechten. Het humanum dat het mensenrechtendiscours meent te verdedigen, is louter historisch-contextueel en cultureel, dit wil zeggen westers inspiratiegoed. De mensenrechten zijn niet universaliseerbaar." (Pollefeyt, 1997). Hoewel net die laatste zin veeleer een vraagstelling dan een vaststelling is. De tegenoverliggende stelling luidt dan ook: "De mensenrechten overstijgen als universeel basisethos alle particuliere en culturele opvattingen en laten toe te functioneren als een ethisch waarheidscriterium waaraan alle praktijken, tradities en religies kunnen en moeten getoetst worden." "De mensenrechten bieden minimale basisvoorwaarden die in geen geval kunnen opzij gezet worden." (Ibid.) Maar deze laatste stellingnamen zijn dan wellicht weer te optimistisch. Toch spelen de vragen die reeds langer gesteld worden over de validiteit van de mensenrechten, anders gesteld het westerse ethnocentrische perspectief in de interpretatie van de mensenrechten en van situaties, sowieso ook een essentiële rol in het vraagstuk naar de verhouding tussen ondernemingen en de mensenrechten. Zijn de mensenrechten wel een juiste maatstaf? Zijn de universele mensenrechten werkelijk een universele maatstaf? Kunnen ondernemingen met zekerheid afgaan op de eigen culturele interpretatie van de mensenrechten? Omdat mensenrechten behoren tot de principiële ethiek die bestaat uit meta-normen, gaat het per definitie ook om vage uitspraken die voor interpretatie vatbaar zijn. "De mensenrechten zijn onvoldoende probleemoplossend." (Ibid.) Sterker nog, ze vergen juist interpretatie. De juiste interpretatie kan daarbij slechts groeien uit een brede dialoog met alle betrokkenen. Stakeholderdenken en participatief denken gaan onvermijdelijk samen.

Voorlopig moeten we ons, bij gebrek aan geldig alternatief, dus verder blijven steunen op de huidige universele verklaring van de mensenrechten. Zij biedt, bij gebrek aan een ideale oplossing, een voorlopig optimale oplossing voor de mensenrechtencase van ondernemingen. Het is een framework om ondernemingen op af te rekenen. Een set van criteria om het gesprek te voeren. Het blijkt dan ook dat de mensenrechten een onderdeel worden van de ethische 'key performance indicators' (KPI's) waarmee de ondernemingen dienen rekening te houden en waarop zij in 'auditing & reporting' worden aangekeken.

De kritische bedenkingen bij de validiteit en kracht van ethische principes gelden ook voor de principes die Amnesty International terzake heeft opgesteld. AI geeft in haar richtlijnen volgende concrete indicatoren op: gezondheid en veiligheid, vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen, non-discriminatie, sancties, geen kinderarbeid, geen werk of productie door gevangenen, geen verplichte arbeid. Vooral het punt van de kinderarbeid is gekend. Het is tegelijk echter ook een mooie illustratie van de fundamentele vaagheid van normen en indicatoren. Wanneer is een kind geen kind meer? Mag/moet een kind, eens het de vastgelegde grens van de kindsheid voorbij is, meteen volledig als een volwassene worden behandeld? AI stelt verder als principes voorop: een helder en expliciet beleid inzake respect voor de mensenrechten, idem wat betreft het inzetten van veiligheidspersoneel, geen negatieve impact op de plaatselijke (regionale enzovoort) gemeenschappen en cultuur, geen discriminatie, geen slavernij, veilige en gezonde werkomstandigheden, vrijheid van (vak)organisatie en het recht op collectieve onderhandelingen, eerlijke werkvoorwaarden, observatiemechanismen inzake mensenrechten. Waarop kan AI de geldigheid van deze principes steunen? Op welke ondubbelzinnige basis kunnen deze principes worden afgedwongen?

Er ontwikkelde zich dan ook een academisch debat over de interculturele problematiek. Dit debat leunt zeer sterk aan bij de mensenrechtenproblematiek. De sociale standaarden en labels – GRI, SA 8000, Global Compact, SII 10000 etc. – blijven ondertussen westers georiënteerd en geven geen antwoord op de hierboven gestelde kritische vragen. Het zijn dan ook westerse bedrijven die met deze westerse normen werken ten opzichte van hun toeleveranciers of plaatselijke filialen (onderaannemers) in de derde wereld. Sommige bedrijven – we denken aan C&A³ – werken in stilte reeds jaren aan een duidelijke politiek terzake. Maar wat is de werkelijke ethische kracht van zulke ‘policies’?

Uiteraard mag de waarde van deze normenstelsels niet worden onderschat – er kunnen enkele universele ethische principes worden gedetecteerd die als een moreel minimum minimorum kunnen gelden – maar tegelijk mag ook de relativiteit ervan niet worden onderschat. Met de verdere groei van de globalisering is het, met andere woorden, meer en meer dringend om deze normenstelsels te onderbouwen (beargumenteren) vanuit de andere culturen en religies in de wereld. Dit vergt werk door lokale deskundigen, maar ook intercultureel gesprek. Maar het vergt ook een bereidheid in het westen om deze normenstelsels bij te stellen. Met andere woorden, ze te beschouwen als dynamische gegevens. Hierachter gaat schuil dat het westen haar ‘ethische pretentie’ moet neerleggen.

Ondertussen dreigt de overdaad aan standaarden (ILO, UN, OECD, ICC – de Internationale Kamer van Koophandel – AI⁴) en dus KPI's ook te leiden tot een sterke onduidelijkheid voor de ondernemingen. Een diversiteit aan standaarden werkt vanaf een bepaald niveau contraproductief. Anderzijds is de zoektocht naar normen en indicatoren (KPI's) nog lang niet afgerond. Er is nood aan een mondiaal akkoord over de

³ Zie www.c-and-a.com/nl/about/companyinfo/socam.asp voor informatie over de specifieke C&A-afdeling die wereldwijd de nodige controles uitvoert over de naleving van de productievoorwaarden die contractueel worden opgelegd aan toeleveranciers.

⁴ Voor een overzicht van al deze relevante standaarden verwijs ik graag naar de website van AI: www.amnesty.org/ailib/aipub/1998/ACT/A7000198.htm

principes en normen. En tegelijk is er ook nood aan objectieve en kwantificeerbare indicatoren. Dit kan mede worden ingevuld door NGO's die zich verdienstelijk maken op het terrein van de mensenrechten, waardoor deze NGO's eerder een constructieve dan een offensieve rol kunnen vervullen. Maar er is zeker ook een speciale taak weggelegd voor externe auditbureaus (zoals KPMG, Ernst&Young, PricewaterhouseCoopers, ArthurAndersen e.a.), voor wie auditing een dagelijkse opdracht is. Omwille van hun vakkennis is het belangrijk deze bureaus te betrekken in dit groeiproces. Het mag de onderneming ook niet weerhouden om in een dialoog met al haar betrokkenen op zoek te gaan naar een fijnere omschrijving en afbakening van wat het betekent de rechten van de betrokken individuen te respecteren en promoten.

De vraagstelling naar de meest adequate prestatie-indicatoren herbergt ook nog een diepere discussie, die we in het kader van dit artikel enkel kunnen aanreiken, niet analyseren, laat staan definitief beantwoorden: liggen de mensenrechten in de lijn van ons economisch bestel (denken we aan de vele individuele vrijheidsrechten) of staan de mensenrechten kritisch tegenover ons economisch bestel?

Sociale standaarden en labels: het antwoord?

We deden een klein onderzoek van 165 toegezonden jaarrapporten 2002 (willekeurig opgevraagd), inclusief een onderzoek van de websites van betrokken ondernemingen,⁵ bleek dat bedrijfsethiek (inclusief deelthema's als quality of work, corporate governance, milieurapport etc.) nog maar weinig voorstelt in de praktijk: 6 ondernemingen hebben een missie, 8 formuleren principes voor hun werking, 18 hebben een ethische code. Wanneer we nagaan hoeveel ondernemingen de eigen werking kritisch doorlichten dan blijken slechts 3 een 'responsibility report' en 6 een sociaal rapport te produceren. En 4 ondernemingen vermelden in hun jaarrapport en/of hun website dat zij (trachten te) beantwoorden aan een externe standaard. Van de 7 ondernemingen die zeggen duurzaam te willen ondernemen, is er uiteindelijk maar 1 enkele die een externe norm terzake (nl. GRI) vermeldt. Dat 27 ondernemingen zeggen 'corporate citizenship' te willen belichamen vindt dus geen weerklank in de wijze waarop deze ondernemingen zichzelf hierop bevragen en deze resultaten transparant naar buiten durven te brengen.⁶ Wanneer we uit dit onderzoek lichten wat ondernemingen doen inzake de globalisering-problematiek, dan is dat al helemaal pover.

Globalisering stelt heel wat ethische kwesties. Binnen het bedrijfsleven waart het spook van de herlokalisatie van activiteiten naar goedkope arbeidslanden. Bedrijfsleiders stellen zich zenuwachtig vragen naar hoe zij die concurrentie het hoofd kunnen blijven bieden. Maar ook de vakbondsorganisaties hebben hun bedenkingen. Hoewel zij ener-

⁵ In dit onderzoek waren alle categorieën van bedrijven die wettelijk verplicht zijn tot het publiceren van een jaarrapport vertegenwoordigd: 4.8 % ondernemingen met minder dan 50 medewerkers, 6.7 % had tussen 50 en 250 medewerkers en 52.1 % boven 250 medewerkers (36.4 % gaf haar aantal medewerkers nergens op). Ook de regionale verdeling was ruim: 15 landen waren vertegenwoordigd. Daarvan waren 44.8 % Brits, 23 % Belgisch en 13.3 % Duits van oorsprong.

⁶ Enkel corporate governance bleek goed te scoren. Liefst 62 ondernemingen vermeldt haar principes of code waarmee ze in overeenstemming wil handelen (compliance). Dat nogal wat bedrijven in dit onderzoek beursgenoteerd zijn of willen worden, is de belangrijkste verklaring van dit gegeven.

zijds tevreden zijn dat meer werkgelegenheid ontstaat in derde wereldlanden en de arbeidersmassa daar ook enigszins kansen krijgen, hebben zij vragen bij hoe dat dan wel gebeurt – de werkomstandigheden. Binnen globaliserende bedrijven blijkt het sociaal overleg ook uitgehold te worden tot een formalisme, ondanks de wet-Renault. Het lokale management heeft in deze bedrijven nog weinig te beslissen en de vakbondsorganisaties staan vaak tegenover beslissingen die reeds werden genomen op hoofdkwartieren elders in de wereld. Sommige van deze bedrijven starten eigen, interne vakbonden op en sluiten nog enkel CAO's met deze dubieuze overlegorganisaties.

Vaak blijkt dus een concrete kwestie van mensenrechten cruciaal. We zien dan ook hoe heel wat standaarden en labels op sociaal vlak – UN Global Compact, GRI, SA 8000 etc. – zich op deze mensenrechten richten. Op zoek naar een land-, continent- en cultuuroverschrijdend criterium voor een ethische evaluatie van het fenomeen globalisering blijken hiervoor steeds weer de mensenrechten – in hun officiële versie door de UNO, met name de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens uit 1948 – te worden aangegrepen. Daarnaast vaardigde de VN in 1986 haar Draft Code of Conduct uit, specifiek bestemd voor multinationale ondernemingen.

Daarnaast worden ook de ILO- en in mindere mate de OECD-normen over arbeid en de algemene principes van de Caux Round Table gehanteerd als 'objectief' referentiepunt voor een ethische beoordeling van concrete situaties. Met name een grote meerderheid van de bestaande sociale standaarden en labels steunen op deze normen. Ook ondernemingen die voor zichzelf een screening opzetten van hun plaatselijke vestigingen, onderaannemers en toeleveranciers in derde wereldlanden grijpen terug naar deze normen. Vreemd overigens dat deze screeninginstrumenten, standaarden en labels zich niet richten op de westerse landen zélf. Wanneer men met deze normen naar westerse economische activiteiten kijkt, blijken zowat alle normen voldaan te zijn. Daarmee verraden deze standaarden en labels hun westerse oorsprong, met andere woorden dat zij westers geïnspireerd en georiënteerd zijn.

Wanneer we met betrekking tot de mensenrechten de discussies over de verantwoordelijkheid van het bedrijfsleven van op enige afstand gadeslaan, valt op hoezeer dit debat wordt ingepalmd door 'zware' uitspraken: 'bedrijven moeten de mensenrechten naleven', 'bedrijven zijn betrokken bij de plaatselijke schendingen van de mensenrechten', 'bedrijven moeten landen die de mensenrechten schenden, verlaten' enzovoort. Bovendien stellen we vast dat vaak op de mensenrechten wordt teruggevallen om dergelijke oordelen uit te spreken. Een oordeelkundig gebruik van ethiek dwingt echter tot een ernstige kritische invraagstelling van deze en andere uitspraken en stellingnamen. In welke mate gelden de mensenrechten, uitgedacht voor burgers binnen een democratisch politiek-maatschappelijk kader, ook voor bedrijven binnen het economische kader? Zijn bedrijven die investeren in landen met mensenrechtenproblemen inderdaad sowieso betrokken bij die schendingen, op welke wijze en in welke mate? Wat houdt de stelling dat 'bedrijven de mensenrechten moeten naleven' voor bedrijven concreet in? Wat zegt ons dit over de meest geschikte houding hier tegenover (vertrekken, politiek protest, in stilte doorwerken enzovoort)? En op welke wijze kan de buitenwacht zich een oordeel vormen? Met andere woorden, steunt de buitenwacht haar oordeel op voldoende gronden als ze tot de ethische veroordeling van een bedrijf overgaat?

Daarnaast is de problematiek van de mensenrechten binnen het economisch gebeuren zeer ruim. Er zijn heel wat dealthemata: het patentenrecht, defensie-industrie en -han-

del, de milieuproblematiek (zoals inzake de ontginning van het Amazonewoud), omkoping, corruptie, fraude, handelen met voorkennis, georganiseerde misdaad, witwaspraktijken, ecologische problematiek enzovoort. Deze economische themata niet langer worden gescheiden van de politieke en sociaal-maatschappelijke situatie. Bovendien leidt globalisering niet eenduidig tot meer schendingen van de mensenrechten. Eén van de deelaspecten van globalisering is immers de grotere en snellere informatie-uitwisseling over de hele wereld. We weten dus gewoon meer en sneller van eventuele schendingen van de mensenrechten dan voorheen. De globalisering in de economie houdt echter ook in dat meer ondernemingen investeren en produceren in landen elders op de wereldbol. Dat brengt een sterkere confrontatie van deze ondernemingen met schendingen van mensenrechten met zich mee. Wanneer bedrijven die confrontatie niet uit de weg gaan, maar ernstig nadenken over hun betrokkenheid hierbij en hoe zij hierop kunnen reageren, kan juist een positieve invloed ontstaan. Juist het ontkennen van haar politieke invloed op de Nigeriaanse regering was hét punt van kritiek op Shell in het Ogoni-dossier in 1996. Waarmee we gezegd willen hebben dat een ondersteuning vanuit onze politieke overheden van het respecteren van mensenrechten door onze ondernemingen uiteindelijk kan bijdragen tot meer respect voor mensenrechten door de politieke overheden in die landen zelf. Er is dus de facto een verband tussen de mensenrechtenproblematiek op economisch vlak en die op zuiver politiek vlak.

We mogen ons al evenmin beperken tot de zuivere eerste of tweede of derde generatie mensenrechten (resp. basisrechten zoals leven en vrijheid, sociale en economische rechten zoals syndicale rechten en culturele rechten). Immers, dit onderscheid is irrelevant op het terrein. Wanneer we spreken over respect voor de mensenrechten moet het over de totaliteit van mensenrechten gaan. Deze totaliteit moet bovendien dynamisch worden begrepen. Wat wél en (nog) niet tot de rechten van een mens (of volk) behoort, verandert namelijk doorheen de tijd. Het ‘pakket’ mensenrechten is met andere woorden een veranderlijk iets.

Naast allerlei vragen over de culturele relativiteit en dus politieke draagkracht van de huidige universele verklaring van de mensenrechten stelt zich ook de vraag naar de juiste betekenis van een politiek en ethiek terzake. Onuitgesproken steunen de huidige uitspraken, oordelen en standaarden over de rechten van de mens op een negatief uitgangspunt, met name dat men de mensenrechten niet mag schenden. Het no-harm-principe is echter een te beperkte en op zich ook erg relatieve basis voor een ethisch bouwwerk. Veeleer zou men een positief standpunt moeten verdedigen: van ondernemingen, NGO's en overheden mag een stimulerende houding tegenover de mensenrechten worden verwacht. Niet-schending op zich is onvoldoende om een meer humane wereld te realiseren. Ipso facto geldt deze bemerking voor alle criteria die men hanteert om het beslissen en handelen van organisaties in derde landen te beoordelen. Als standaarden en labels zich richten op het screenen van de aanwezigheid en de kwaliteit van een stimulerende politiek moet dit impliceren dat men minder kijkt naar de feitelijke resultaten als wel naar de aanwezigheid en kwaliteit van een structureel beleid: formuleringen van het beleid, interne en externe communicaties, vorming van de medewerkers, preventief en curatief beleid inzake probleemsituaties, aspecten van de concrete werkwijze. Anders gesteld, men heeft meer oog voor de toekomst dan voor het verleden.

Sociale standaarden en labels: een hulpmiddel?

Kan een sociale standaard of een sociaal label helpen? We gaan hier niet in op de vele mogelijkheden van regulering, dus overheidsingrijpen, of op de mogelijke invloed van corrigerende marktmechanismen, zoals de boycot van Zuid-Afrikaanse sinaasappelen of Shell. We gaan ook niet in op de verschillende initiatieven tot sectoriële zelfregulering, zoals het Responsible Care-programma van de Amerikaanse chemische nijverheid na het Bhopal-drama. Wat is de mogelijkheid tot zelfregulering door individuele ondernemingen zélf? De Interfaith Declaration⁷ somt volgende managementtools op:

- toezicht door de raad van bestuur;
- een geschreven verklaring – ethische code – over de relatie naar alle stakeholders toe;
- integriteit als centrale waarde in alle relaties;
- stakeholderdialoog;
- uitdrukkelijk de sociale gevolgen overwegen bij elke beslissing;
- geen tolerantie voor omkoping of andere vormen van corruptie;
- toezicht houden op de juistheid van verklaringen door de ondernemingen;
- de aandeelhouders informeren;
- vermijden van het nastreven van persoonlijk voordeel;
- geen gebruik van informatie voor persoonlijk voordeel;
- whistle-blowing wanneer persoonlijke belangen van managers ‘versmelten’ met het belang van de onderneming;
- actieve betrokkenheid bij het welzijn van de medewerkers;
- de effecten van plannen van de onderneming op de medewerkers onder de aandacht van de managers brengen.

Maar volstaan deze eenvoudige (tamelijk onsamenhangende) aanwijzingen voor het voeren van een beleid pro een ethisch verantwoorde globalisering? Oproepen tot whistle-blowing bijvoorbeeld vraagt om een specifieke cultuur en een specifieke structuur, die sensibiliseert en stimuleert tot whistle-blowing, en bescherming biedt voor wie inderdaad alarm slaat.

Dat ook deze verklaring grijpt naar een ethische code als een van de eerste middelen mag niet verbazen. Het denkproces van ondernemingen over hun houding ten overstaan van de mensenrechten in alle landen waar zij zaken doen (doorheen de hele commerciële keten) loopt inderdaad meestal uit op de publicatie van een ethische code. Vooral grote, internationale ondernemingen blijken te beschikken over zulk document. Niet alle ethische codes hebben echter een hoofdstuk met betrekking tot de mensenrechtenproblematiek.

Deze ethische code mag dan al een blijk van aandacht en inzet zijn, zij is helemaal geen garantie. De pro's en contra's van een ethische code zijn ondertussen voldoende bekend. Zij verschillen niet als het gaat om respect voor de mensenrechten. Hoe dan ook moet een ethische code met betrekking tot de mensenrechten voortdurend worden herzien en geactualiseerd. Ook hier geldt dat niet zozeer het eindproduct als wel het proces daar naartoe van belang is. En dan komen we onvermijdelijk uit bij de bedrijfscultuur, waarvan de ethische code geacht wordt de veruitwendiging te zijn. Met betrekking tot het probleem van de mensenrechten is het dus ver van voldoende dat een mooie tekst van één pagina het belang hiervan voorop stelt. Mensenrechten moeten mede de kern van

⁷ *Interfaith Declaration. A Code of Ethics on International Business for Christians, Muslims and Jews*; Amman, 1993; te vinden op www.astro.temple.edu/~dialogue/Codes/cmj_codes.htm.

de bedrijfscultuur uitmaken. De mensenrechten mogen dus niet enkel als externe begrenzende randvoorwaarden fungeren. Zij moeten intrinsiek tot de organisatiecultuur behoren.

Hieruit mag alvast worden geconcludeerd dat een internationaal opererende onderneming slechts mensen aanwerft – hetzij allochtonen bij ons, die vervolgens elders een standplaats krijgen, hetzij autochtonen ter plaatse – waarvan zij uitdrukkelijk checkt en weet dat de eerbiediging van de elementen van haar ethische code voor hen een culturele en levensbeschouwelijke evidentie zijn. In haar introductie- en bijscholingscursussen dient de onderneming dit facet dus steeds weer ter sprake te brengen (in het kader van heel haar ethische visie en code) en bijvoorbeeld via rollenspelen of casestudies aan te scherpen en in te oefenen (in het kader van dilemmatrainingen). Enkel zo kan zij vermijden dat de onderneming zich vast rijdt in een kortzichtige moraal (en daarop vroeg of laat wordt aangepakt). Enkel vanuit een dynamische ethische situationele ethiek – parallel aan het zogenaamde situationele leiderschap – kan een flexibele en juiste politiek worden gevoerd.

Wil een onderneming dat haar ethische code(s) daadwerkelijk worden nageleefd, dan zal zij ook een sterk systeem van controle moeten uitbouwen. Dit kan intern gebeuren, zoals C&A, maar kan ook extern. De eerste formule heeft het voordeel dat men kort op de bal kan spelen en perfect kan inschatten wat de context van een situatie is. De laatste heeft uiteraard het voordeel meer onafhankelijkheid en dus objectiviteit te kunnen garanderen, vooral naar de buitenwereld toe, en te kunnen overgaan tot het uitreiken van labels, die al dan niet als een benchmarkinstrument kunnen fungeren. Bovendien veroorzaakt de samenwerking met een extern screeningsbureau altijd enige psychologische en morele druk tot het onder ogen zien en aanpakken van eventuele probleemsituaties. Toch bestaan nog maar weinig garanties voor de kwaliteit en objectiviteit van dergelijke externe screeningorganisaties. Er is dus nood aan organisaties als Accountability en GRI (Global Reporting Initiative) die borg kunnen staan voor de screening en labelling van screeningorganisaties. En ook hiervoor zouden vaste procedures en criteria moeten worden ontwikkeld.

Gezien de steeds sterkere impact van probleemsituaties op de reputatie van een onderneming, is de druk tot het ontkennen of verdoezelen van probleemsituaties alsmaar groter. Juist dan wanneer een drastische ingreep noodzakelijk is, ontstaat dus een tegengestelde druk. Daarom zijn we sterk voorstander van externe screenings. Een interne screeningdienst – wat deel moet zijn van een ethics office – is echter een belangrijk kenniscentrum voor de opvolging van de externe screenings. Het zijn immers de ondernemingen zélf die verantwoordelijk blijven voor de opvolging van foute situaties. Daarmee komt onze analyse alweer terecht bij standaarden en labels en de gehanteerde criteria hierin. Een overzicht – niet-exhaustief – van de gehanteerde KPI's:

| Standaard of label | KPI |
|------------------------|--|
| SA 8000 (van SAI) | - ILO-conventies - RvdM en Rechten van het kind |
| Global Compact | - 9 principes, waaronder RvdM ¹ |
| Sociaal label (België) | - ILO-conventies |
| Clean Clothes Campaign | - ILO-conventies |

| Standaard of label | KPI |
|--|---|
| ETI (Ethical Trading Initiative) | - ILO-conventies |
| FTSE4GOOD | - ILO-conventies - ISO & EMAS (milieu) |
| Human Rights & Business (Danish Institute for Human Rights) | - RvdM en Rechten van het Kind - ILO-conventies |
| EU CSR Scorecard (Danish Institute for Human Rights) | - ILO-conventies |
| Sigma | - Global Compact - Rio Declaration on Environment and Development - Global Sullivan Principles - OECD-richtlijnen - UNO-conventies - ILO-conventies - AA 1000 |
| etc. | |

1. Recent werd bekend dat Global Compact eraan denkt een tiende principe te aanvaarden, namelijk transparantie en strijd tegen corruptie, gebaseerd op de conventie tegen corruptie van de UNO.

Voorgaande lijst⁸ illustreert al enigszins dat we momenteel een woud aan standaarden en labels kennen. De standaarden en labels die niet uitdrukkelijk op een eigen basis steunen, refereren dus naar dezelfde criteria: RvdM en de rechten van het kind, en de verschillende ILO-conventies.⁹ Ook het Institute for International Law (2002) focust de problematiek van het beoordelen van het handelen van multinationale ondernemingen onmiddellijk op de rechten van de mens. De grootste zwakte van deze benadering van de problematiek van ethiek in de globaliserende economie is, volgens Donaldson (1989: 37-38), dat ze verwijzen naar ethische codes en afspraken die niet op zichzelf afdwingbaar zijn, maar moeten steunen op implementatie via nationale wetgevingen. En dus is hun impact al bij al beperkt.

Naast de vermelde standaarden en labels kennen we echter nog een waslijst van sociale standaarden en labels die steunen op een zelf geconstrueerde basis: AFNOR SD 21000, ARESE Sustainable Performance Indexes, Ethibel, Ethicscan, ISO (ondermeer ISO 14001 over milieuzorg), Max Havelaar, Q-Res, Quality of Work, Sigma, ValuesManagementSystem ZfW, Avanzi, Calvert, Caring Company, Great Place to Work, ECSF, Investor in People, Dow Jones Sustainability Index, Domini Social Index, Fairtrade Foundation, SII 10000, IEPCE, LINK label, ECOS etc.¹⁰ Deze standaarden en labels zijn dus gebouwd op een eigen lijst van criteria. Omwille van bedrijfsgeheim maken de meeste van deze standaarden niet bekend waar hun criteria vandaan komen, hoe ze hun

⁸ Deze lijst vermeldt niet Global Reporting Initiative (GRI) of AA 1000, omdat dit geen inhoudelijke standaarden zijn, maar procedurele. Het zijn met andere woorden standaarden voor de inhoudelijke standaarden (meta-standaarden).

⁹ C&A heeft haar screeningsactiviteit ondergebracht in de organisatie SOCAM. Haar audits zijn gebaseerd op RvdM en de ILO-conventies.

¹⁰ Een ILO-onderzoek uit 1998 vond maar liefst 215 ethische codes. Daarin bleken vooral veiligheid en gezondheid, en non-discriminatie de belangrijkste items te zijn. Vakbondsvrijheid kwam toen slechts in 15 % van de gedragscodes – ondertussen wel reeds gestegen tot 33 % – en 4 van de 12 sociale labels voor. Ook het item van het loon blijft doorgaans erg vaag.

informatie over ondernemingen verzamelen en hoe ze deze informatie verwerken tot een eindbeoordeling. Ze blijven vaag over wat en hoe zij screenen en evalueren. Dat is ook hun grote zwakte: externen kunnen vaak moeilijk kritisch beoordelen in hoeverre de standaard een integrale, objectieve en correcte weergave geeft van de reële situatie in een organisatie. Binnen heel wat van deze organisatie is het ook niet duidelijk of men beschikt over de noodzakelijke competentie om dergelijke standaard op te stellen en voortdurend te updaten. En vanuit een ethisch standpunt moeten we durven vragen stellen bij de (verborgen) agenda van NGO's die een sociaal label ontwikkelen of ondersteunen. Tot slot zijn niet alle sociale standaarden en labels bedoeld om de specifieke situaties eigen aan de globalisering door te lichten. Zo is de Ethibel-screening bedoeld voor de opbouw van ethische investeringsfondsen. Er is wel enige interesse voor wat de onderneming doet in haar internationale relaties en activiteiten, maar dit aspect is slechts een onderdeel. Ook de Quality of Work-screening is niet bedoeld voor screenings van economische activiteiten buiten Europa en zou heel wat aanpassingen aan plaatselijke wetgevingen vergen om dit toch mogelijk te maken.

Heel wat van deze standaarden hebben volgens M. Burns en M. Blowfield (2001) vier kenmerken gemeen:

- vrijwilligheid
- steunen op de kracht van consumentengedrag en de keuzen door investeerders;
- relatief jong van oorsprong;
- geïnitieerd door een diversiteit aan organisaties en bedrijfjes.
- Volgens D.W. Justice¹¹ hebben de nieuwe ethische codes en sociale standaarden vier gemeenschappelijke kenmerken:
- vrijwilligheid;
- een aanklacht van situaties waarbij nationale en internationale regulering blijkt te falen;
- internationale toepassing;
- beogen bescherming van werknemers, zowel bij de onderneming zelf als bij toeleveranciers en onderaannemers.

Deze auteur meent een toenemende convergentie te ontwaren. De sociale standaarden/labels zouden zich baseren op de Rechten van de Mens en de ILO-normen. Toch kunnen we onderscheidingen aanbrengen in de veelheid van codes en standaarden. Wanneer we kijken naar het actieterrain merken we dat sommige exclusief sociaal gericht zijn, andere ecologisch. Een derde groep beoogt een alomvattende screening, vaak aangeduid met de term 'CSR' (Corporate Social Responsibility). Zij zijn een poging om bestaande standaarden te combineren tot een nieuw, meer integraal geheel. Wanneer we kijken naar de doelgroep merken we enerzijds een groep die gericht is op het screenen van ondernemingen en anderzijds een groep die gericht is op SRI (ethisch investeren). De laatste zijn soms rechtstreeks gebonden aan een bestaande beursindex. En er zijn labels die zijn ontstaan binnen een specifieke sector (zoals LINK binnen de textielsector, het label in de bosbouw, het label in de zeevisserij). Op methodologisch vlak volgen de meeste standaarden GRI, AA 1000 of ISO. Meer en meer stellen we ook vast dat een stakeholdersdialoog wordt gezien als een methodologische noodzaak, zowel in de initiële fase van de opbouw als in het screeningsproces zelf. Maar gegeven de technische

¹¹ D.W. Justice, *The new codes of conduct and the social partners*; te vinden op www.somo.nl/monitoring/related/justice-d-w.htm

en inhoudelijke vragen bij het stakeholdersdenken is ook de stakeholdersdialog nog niet toe aan zuivere methodologische criteria. Wie moet worden betrokken (wie zijn eigenlijk de stakeholders, hoe kunnen we ze onderscheiden en welke groep kan en welke niet worden veronachtzaamd)? Hoe moet een gedegen dialoog met de stakeholders verlopen?

Op inhoudelijk vlak botsen al deze standaarden en labels op de vaststelling dat zij zich niet expliciet wortelen in een of andere theoretische verheldering waarom ondernemingen aan de gestelde criteria moeten voldoen. Zelfs de standaarden die kiezen voor een stakeholdersanalyse of -dialoog presenteren geen uitgewerkte theorie als ethische onderbouw. Met Donaldson (1989: 47) menen we dat hierbij meer aandacht dient te worden gegeven aan de notie 'social contract', al stelt zich dan wel weer de vraag wat de effectieve inhoud van dergelijk sociaal contract is. Donaldson verwijst hierbij naar drie principes, waaronder het respect voor de rechten van de mens. Op deze wijze lost hij het gestelde inhoudelijke probleem van het referentiekader van de standaarden en labels uiteraard niet echt op. Verderop in zijn boek stelt de auteur de vraag naar minimale (noodzakelijke) en maximale ("prijszwaardige, maar niet noodzakelijke") verantwoordelijkheden van ondernemingen (Donaldson 1989: 62). Tot een echte coherente invulling hiervan komt hij echter niet. Het is dan ook een kwestie die reeds enkele decennia op academisch vlak door ethici en filosofen wordt bediscussieerd.

Op technisch vlak dienen sociale standaarden en labels een oplossing te vinden voor enkele fundamentele kwesties:

(a) Er zijn heel wat verschillende kanalen om de nodige informatie voor de screening te vergaren: documenten, interviews, plaatsbezoek, anonieme telefoonlijn, externe informatie, mediaberichten etc. Een standaard/label dient te bepalen op welke wijze ze haar informatie wel en op welke wijze ze haar informatie niet wil vergaren. De keuze van de mogelijke informatiekanalen is geen bijkomstige en geen neutrale keuze. Ze bepaalt de kwaliteit c.q. objectiviteit en volledigheid van de antwoorden (informatie) op de gestelde vragen (criteria). Waar screenings over de sociale toestanden bij onderaannemers of toeleveranciers in derde wereldlanden vaak vereisen dat men beroep doet op derden ter plaatse stelt zich uiteraard de vraag naar de vakbekwaamheid, werkwijze en objectiviteit van deze derden. Met andere woorden, het probleem van de kwaliteit van werk bij de onderaannemers van de gescreende onderneming weerspiegelt zich in de kwestie van de kwaliteit in werk van de onderaannemers van de screeningsorganisatie.

(b) Het is moeilijk om kwantitatieve indicatoren te vinden voor alle sociale aspecten van ondernemen. GRI geeft 22 kwalitatieve indicatoren op een totaal van 57. Het enige antwoord op de problematiek van de subjectiviteit is gelegen in het aantal kwalitatieve indicatoren dat wordt gebruikt. Een hoog aantal indicatoren bemoeilijkt uiteraard het screeningproces en vergt een doordachte systematiek van werken.

(c) Gegeven een set van indicatoren met de mogelijkheid tot een kwantitatieve meeting stelt zich de vraag op welke objectieve wijze bepaald wordt welk resultaat voldoende is. Beter gesteld, vanaf welke grens wordt een resultaat als voldoende beschouwd?

(d) Waar screenings de veelheid aan criteria ordenen in verschillende hoofdstukken of onderdelen of topics stelt zich al meteen de vraag naar de onderlinge weging van deze verschillende delen. Eenzelfde vraag dient overigens gesteld wat betreft de verschillende primaire indicatoren. In grote lijnen heeft men daarbij twee opties: een volkomen gelijke weging of een verschillende weging. Beide dienen echter verantwoord te worden.

(e) Screenings vergelijken ondernemingen steeds met externe referenties: extern bepaalde normen en principes of een sectoriële benchmarking. Er is echter een alternatief denkbaar, cf. Quality of Work: de vergelijking van de onderneming met zichzelf. Daarbij vergelijkt de screening de resultaten van de onderneming vandaag met die van vorig jaar en bepaalt dus de vooruitgang respectievelijk achteruitgang. Een sociaal label geeft dan de dynamiek van de onderneming weer, niet de prestatie ten overstaan van een statisch extern referentiepunt.

(f) Wanneer een screening wordt omgezet in een label dient te worden bepaald waar de grens tussen toekenning en niet toekenning ligt. Indien het label verschillende niveaus inhoudt, dient nauwgezet te worden bepaald wat de grens is tussen het ene en het volgende niveau.

De bestaande veelheid en diversiteit aan sociale standaarden/labels en de veelheid aan vragen en problemen roept het probleem op dat de standaarden/labels juist willen overwinnen: window-dressing. Ondernemingen hebben de mogelijkheid om uit te kiezen welke standaard hen het beste ligt en hen het beste screeningresultaat zal opleveren. Onduidelijkheid over de juiste criteria en wijze van screening creëert bovendien een situatie waarin elk label toelaat public-relations te bedrijven en een positieve reputatie af te dwingen. Met andere woorden vrezen we een situatie zoals binnen de wereld van de kwaliteitszorg, waar een ISO-label de indruk wekt dat de gehele onderneming werkt volgens kwaliteitssystemen en niemand nog weet dat het slechts een welbepaald onderdeel van de onderneming betreft (bijvoorbeeld logistiek).

Een 'auditing' heeft geen enkele zin zonder 'reporting'. Externe publicatie is dus een essentieel onderdeel van een beleid. 'Accountability' moet worden ondersteund door transparantie. Wat wordt gemeten, moet naar buiten worden gebracht voor grondige discussie. Zulke transparantie zou ook openbaarheid van onvoldoenden en van negatieve punten moeten kunnen inhouden. Juist dan toont zich de kracht van de ondernemingscultuur. Enkel zo kan de auditing bijdragen tot een nooit eindigend leerproces. Het spreekt voor zich dat dit veel aantrekkelijker is wanneer de doorlichting een positief effect geeft.

Het grootste euvel van sociale standaarden en labels is echter hun vrijwillig karakter. Op basis van de alom geprezen autonomiegedachte en het sterke – terecht? – geloof in het zelfregulerend vermogen van ondernemingen en sectoren is geen enkele van deze standaarden verplicht. Daardoor ontstaat een dubbel negatief effect, waarbij het eerste het tweede versterkt. Primo vallen deze standaarden onder de ijzeren wet van het (ped)agogisch werk: men bereikt wie men niet hoeft te bereiken (want reeds overtuigd en aan het werk) en men bereikt niet wie men zou moeten bereiken (want niet geïnteresseerd). Secundo is de interesse voor dergelijke doorlichtingen sterk afhankelijk van de financiële ruimte die een organisatie hiervoor ziet. Niet enkel objectieve situaties (zoals een economische recessie), maar vooral subjectieve interpretatie door het management bepaalt deze financiële ruimte. Het feit dat er geen directe effecten van een goede auditing kunnen en mogen worden verwacht, zet druk op de bereidwilligheid van managers om te investeren in de vaak omslachtige en dure doorlichtingen. Een wettelijke verplichting lijkt dan ook aangewezen, maar ook dit heeft zo haar nadelen (niet naleven van de wet, vervalsing etc.). Wellicht dient de overheid niet de normen maar wel de grote lijnen van het proces van screening en rapportering op te leggen. Met name denken wij dan aan wat reeds verplicht is op de terreinen stress en pesten op het werk:

alle x jaar een verplichte doorlichting, bespreking met het personeel en uitwerking van een verbeterplan. Het is daarbij aan de organisatie om te bepalen wat de concrete werkwijze zal zijn. En we zijn voorstander van stevige fiscale stimulansen – boni – ondernemingen zal kunnen stimuleren om zich toch in het screeningsgebeuren in te schakelen. Men kan indenken dat de overheid bij goede resultaten een ondernemingen een vermindering van de sociale lasten op het loon van haar medewerkers toekent, op basis van de feit dat haar goede prestaties een minkost inhouden voor de sociale zekerheidssystemen van de staat.

Uit de genoemde problemen blijkt dat standaarden en labels niet enkel gegevens verzamelen om verbeterprocessen te ondersteunen en transparantie te verzekeren voor allerlei stakeholders. Jammer genoeg lenen zij zich ook voor externe communicatie (window-dressing), om de concurrentiepositie te versterken en zelfs om zich in te dekken tegen eventuele juridische schadeclaims. Met standaarden / labels alleen zal men het dus niet redden.

In de diversiteit en vaagheid op het vlak van principes, normen en KPI's op het vlak van de mensenrechten blijkt hoezeer vorming in het omgaan met ethische dilemma's van belang is binnen ondernemingen. Zonder hier in te gaan op de procedure om dergelijke dilemma's te analyseren en ontrafelen, willen we hier vooral de procesmatige en dialogale aanpak van dilemma-solving benadrukken (Siebens 1999). Het leerproces is een eerste stap. Maar het effect zal slechts voelbaar zijn als de aangeleerde methode van dilemma-solving ook effectief in het dialogale proces rond mensenrechtenproblemen (en rond andere ethische probleemsituaties) wordt aangewend.

Globaal blijken ondernemingen vooral vatbaar voor window-dressing, voor een act de présence zonder dat werkelijk de daad bij het woord wordt gevoegd. In de voorbije twee à drie jaar hebben we moeten vaststellen dat bedrijfsethiek wint aan belangstelling en breedte, maar aan diepte blijkt in te boeten (Siebens 2004). Anders gesteld, het is niet omdat ondernemingen zichzelf verklaren tot 'good corporate citizen' dat ze het ook zijn. Externe verificatie is en blijft daarom een noodzakelijkheid om werkelijk vooruitgang te boeken.

Welke instrumenten kunnen 'solidaire stakeholders' helpen om inzicht te krijgen in visie, strategie en beleid van de ondernemingen? De instrumenten die ondernemingen kunnen helpen om een correct beleid te voeren, zijn ook hulpmiddelen voor geïnteresseerde buitenstaanders – in ethische termen 'solidaire stakeholders' – om de nodige controle uit te oefenen op de activiteiten van de ondernemingen. Men kan nagaan – externe auditing – of er een ethische code aanwezig is. Minimaal moet worden nagegaan hoe deze code tot stand is gekomen (participatief?), hoe vaak en op welke wijze zij wordt geactualiseerd en op welke wijze zij wordt geaudit en gerapporteerd (en aan wie). Ook de omvang en kwaliteit van die auditing en rapportering kan nauwgezet worden bekeken. Kortom, het hele proces tot en de toetsing van een ethische code (communicatie en rapportering) moet worden doorgelicht. Nadat ondernemingen decennialang een blindelings vertrouwen vroegen – 'trust me' – vraagt het publiek nu 'tell me'. Er wordt dus meer verantwoording (accountability) door meer transparantie geëist.

Juist omdat het bepalen en nauwkeurig omschrijven van de KPI's nog steeds zulke problemen stelt, kan de buitenwacht ook op dit vlak optreden, zowel passief als actief. Op passief vlak kan zij nagaan welke KPI's door ondernemingen worden gehanteerd en of zij een volledig beeld geven van hun concreet beleid op het vlak van respect voor de

mensenrechten. Zij dienen na te gaan hoe deze KPI's tot stand zijn gekomen. Met andere woorden, in hoeverre de gehanteerde KPI's berusten op een intens en never-ending dialogaal (participatief) proces. Op actief vlak kunnen zij de ondernemingen hierin helpen, ondermeer door de openhartige uitwisseling hierover te stimuleren. Organisaties kunnen hieromtrent colloquia, studiedagen organiseren en academische studies stimuleren en ondersteunen.

In zoverre respect voor de mensenrechten grotendeels een kwestie is van het oplossen van dilemma's, aan de hand van vooropgezette principes en normen weliswaar, en dit aan de hand van een specifieke wijze van dilemma-solving kan de buitenwacht ook dit aspect van naderbij bekijken. Is er aandacht voor een vorming in dilemma-solving? Wordt de aangeleerde methode van dilemma-solving ook effectief aangewend in het dialogale overleg rond mensenrechtenproblemen?

Evident, maar zeker niet te verwaarlozen – last, but not least – kan de buitenwacht de aandacht van ondernemingen voor de mensenrechten opdrijven door hen voortdurend voorbeelden van 'good practices' voor te leggen. Daarmee stimuleert zij niet enkel de aandacht. Door deze goede voorbeelden naar voor te schuiven, werkt zij meteen ook mee, misschien onbewust, maar toch, aan de reputatie van deze good practices. Door de good practices vooruit te schuiven stimuleren buitenstaanders een 'ethics generation process': een proces waarin de goede voorbeelden niet ten ondergaan in een poel van negatieve ('ethics degeneration law'), maar juist de aarzelende en zelfs afwijzende ondernemingen met zachte dwang worden overgehaald de positieve te vervoegen.

Conclusies

Standaarden en labels, op welke basis dan ook, kunnen een sensibiliserende en motiveerende functie vervullen. Zij zetten medewerkers van ondernemingen aan hun dagelijkse beslissingen en handelingen te bevragen en bij te sturen. Voor zover ook de buitenwereld daarover wordt geïnformeerd, vormen ze een referentiekader voor drukingsgroepen zoals NGO's, vakbondsorganisaties en de publieke opinie (via de media) op de onderneming. Maar gezien zij vrijwillig worden aangegaan – inclusief het sociaal label van de Belgische overheid – moeten zij dan wel kunnen steunen op een interne bedrijfscultuur die het verantwoordelijkheidsaspect hoog in het vaandel draagt en bereid is de onderneming te zien als een 'lerende organisatie'. Anders gesteld, de aandacht voor de effecten die men wereldwijd veroorzaakt als organisatie moet van binnenuit komen: intrinsieke motivatie. Extrinsieke motivatie is namelijk té oppervlakkig om lang te dragen (en dus duurzaam te zijn). In dat geval worden de effecten op andere stakeholders – ook als dat stakeholders ver weg of de toekomstige generaties betreft – nog steeds beschouwd als externaliteiten. Op dit vlak loopt (het zich onderwerpen aan) een screening voor een standaard of label parallel met een ethische code. Ook die moet immers worden gedragen door een interne bedrijfscultuur en worden ervaren als een continu leerproces. Cultuurmanagement, en dus eventueel veranderingsmanagement, is met andere woorden essentieel voor een gedegen beleid inzake de effecten op mondiaal vlak. Het louter toepassen van standaarden / labels zou slechts bijdragen aan de instrumentalisering van bedrijfsethiek.

Hoe dan ook heeft een sociale standaard slechts nut wanneer zij door de consumenten wordt aanvaard en gewaardeerd. Dit is haar aantrekkingskracht voor ondernemingen én dus haar wapen. Het is uiteindelijk de consument die bepaalt in welke mate sociale standaarden en labels een efficiënt instrument zijn ter verbetering van het verantwoord ondernemen van bedrijven. Of onderwijs ook op dit terrein alweer de cruciale sleutel in handen heeft, durf ik als leerkracht in twijfel trekken. Veeleer leert mijn onderwijservaring dat het de gezinnen zijn die de sleutel tot de houding van de toekomstige generatie in handen hebben.

Daarnaast blijft de vraag overeind waarop dergelijke sociale standaarden en labels moeten steunen om succesvol te kunnen zijn. Uit voorgaande analyse zien we een aantal criteria naar voor komen.

Screenings moeten zich niet allereerst op de feitelijke situatie, maar vooral op het achterliggende beleid te richten, inclusief het beleid inzake dilemma-solving. Dat beleid mag overigens ook niet als een statisch gegeven worden benaderd, maar moet worden benaderd als een dynamisch proces. De screening moet in dit proces een actieve rol opnemen, te zeggen meteen een actieve bijsturing van het bestaande beleid effectueren. Welke principes en rechten ook als framework en achterliggende ethische theorie worden gehanteerd, zij dienen te worden vertaald in zeer concrete en zo mogelijk kwantificeerbare indicatoren. Gezien dit normaliter leidt tot een zeer grote hoeveelheid secundaire indicatoren zal een screening moeten werken volgens een zeer flexibel systeem, dat toestaat niet noodzakelijk alle indicatoren te scoren om toch een voldoende objectieve en correcte analyse en evaluatie te kunnen opmaken.

Elke screening moet uitgaan van een gelijkwaardigheid van ondernemingen hier bij ons – bijvoorbeeld hoofdkwartieren van internationale ondernemingen – en ondernemingen in derde wereldlanden. Screenings dienen van toepassing te zijn op alle ondernemingen, waar ook ter wereld. Met andere woorden, screenings die steunen op principes en indicatoren die slechts gericht zijn op en werkzaam zijn voor de laatste, omdat de eerste er sowieso grotendeels mee in orde zijn, kunnen moeilijk worden aanvaard wegens de discriminatoire aard van dergelijke screenings. Een goede standaard of label mag dus niet steunen op de verborgen agenda (en westerse pretentie) van een inhaalmanoeuvre van derde wereldlanden op westerse standaarden van kwaliteit van werk. Een standaard moet evenzeer werkzaam en zinvol zijn voor een doorsnee onderneming in Vlaanderen als voor een onderneming in een derde wereldland. Dit vooronderstelt dan ook een flexibele standaard, waarbij de eisen hoger liggen voor wie reeds goed presteert en lager voor wie nog een hele weg heeft af te leggen (het ‘agogisch principe van screening’). Uiteraard staat dit in zekere zin in spanning tot het feit dat de mensenrechten (en ILO- en OECD-normen) bij ons in het algemeen wel degelijk beter worden nageleefd dan in derde wereldlanden. Maar het is onze overtuiging dat dit ondermeer aantoonde dat het beleid in de westerse ondernemingen ten opzichte van derde wereldlanden niet beantwoord aan deze normen. Deze vaststelling komt veeleer op het conto van het westen dan van de derde wereldlanden, die deze situaties vaak enkel maar kunnen ondergaan. Dat westerse vestigingen globaal genomen beter presteren op het vlak van de mensenrechten betekent bovendien evenmin dat er zich hier geen ethische problemen op het vlak van arbeids- en leefomstandigheden zouden voordoen.

Genoemde internationale normen mogen volgens ons niet worden begrepen als maximale of optimale normenstelsel. Het zijn minimale normen. Waar deze normen al wor-

den voldaan zal dus een hogere norm moeten worden nagestreefd. Dat een standaard, met behoud van systeem en werkprocedure, wordt aangepast van continent tot continent en van land tot land omwille van andere wettelijke vereisten en culturele normen in de onderscheiden continenten en landen is ons inziens dus geen punt, maar een must. Slechts op die wijze wordt de 'lat' immers toch gelijk gelegd ten opzichte van die eigen wettelijke vereisten en culturele normen. Ongelijke situaties vereisen een ongelijke aanpak. Pas dan wordt de vereiste gelijkwaardigheid gerealiseerd.

Een standaard / label mag zich niet lenen tot window-dressing. Daartoe moet het voldoende gedetailleerd en scherp (kritisch), objectief en daarom gekwantificeerd, en onafhankelijk zijn. Voor dit laatste komen een interne screening of een screening door verzelfstandigde interne afdelingen in de regel niet in aanmerking. Om deze redenen is ook een heldere procedure vereist, wil men window-dressing vermijden.

Literatuur

BURNS M. & BLOWFIELD M. (2001), 'Approaches to Ethical Trade: Impact and Lessons learned' in GRESEA (2001), *Les Labels Sociaux: un element de la responsabilité sociale des entreprises en Europe*, Congresbundel (21 september), Brussel.

DONALDSON T. (1989), *The Ethics of International Business*, Oxford University Press, New York.

INSTITUTE FOR INTERNATIONAL LAW (2002), *The European Union and Corporate Social Responsibility: can the EU contribute to the Accountability of Multinational Enterprises for Human Rights?* K.U.Leuven, paper nr. 32, September 2002.

POLLEFEYT D. (1997), 'Mensenrechten: consensus of controverse? Seminarie over de mensenrechten', *Ethische Perspectieven*, 7, 1, 49-51.

SIEBENS H. (1999), *Zakenethiek*, Garant, Leuven.

SIEBENS H. (2004), *Cosm-etica*, Garant, Antwerpen.