



UvA-DARE (Digital Academic Repository)

Minding their own business? Firms and activists in the making of private labour regulation

Fransen, L.W.

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Fransen, L. W. (2010). *Minding their own business? Firms and activists in the making of private labour regulation.*

General rights

It is not permitted to download or to forward/distribute the text or part of it without the consent of the author(s) and/or copyright holder(s), other than for strictly personal, individual use, unless the work is under an open content license (like Creative Commons).

Disclaimer/Complaints regulations

If you believe that digital publication of certain material infringes any of your rights or (privacy) interests, please let the Library know, stating your reasons. In case of a legitimate complaint, the Library will make the material inaccessible and/or remove it from the website. Please Ask the Library: <https://uba.uva.nl/en/contact>, or a letter to: Library of the University of Amsterdam, Secretariat, Singel 425, 1012 WP Amsterdam, The Netherlands. You will be contacted as soon as possible.

Nederlandse samenvatting

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) is tegenwoordig een populaire term waarmee de activiteiten worden omschreven die bedrijven ontwikkelen voor de bescherming van milieu, arbeidsomstandigheden en mensenrechten. Menigeen zal zich afvragen waarom bedrijven zich vrijwillig met dit soort onderwerpen bezighouden. Draait bedrijfsstrategie immers uiteindelijk niet om winstcijfers en aandeelhouderswaarde? En wat kunnen we van dit soort activiteiten verwachten?

Academische literatuur heeft tot nog toe een redelijk bevredigend antwoord op de vraag waarom MVO tegenwoordig populair is en waarom bedrijven zich met grensoverschrijdende, ethische vraagstukken bezighouden. Ten eerste komt dit doordat veel productieprocessen tegenwoordig mondiaal georganiseerd zijn. Producten die hier in Nederland in de winkel liggen kunnen bijvoorbeeld grondstoffen hebben uit Afrika en in elkaar zijn gezet in Azië voordat ze hier naartoe worden getransporteerd. Westerse bedrijven besteden steeds meer uit aan andere kleinere bedrijven en producten ontstaan dus in grensoverschrijdende interactie tussen verschillende, formeel onafhankelijke bedrijven.

Ten tweede komt het op veel plekken waar goederen voor Westerse markten geproduceerd worden voor dat nationale en internationale regels voor arbeid, milieu en mensenrechten niet in acht worden genomen. Meestal gebeurt dit moedwillig, soms uit noodzaak, omdat de overheden van ontwikkelingslanden beperkte mogelijkheden hebben om naleving van wetgeving te controleren. Academics (en sommige critici) spreken wel van een *neoliberaal raamwerk* dat deze veronachtzaming van regelgeving in stand houdt. Daarmee wordt bedoeld dat nationale en internationale instanties er vaak de voorkeur aan geven om grensoverschrijdende economische handel te stimuleren en regels ter bescherming van milieu en arbeid daarbij als hinderlijk ervaren.

De derde reden voor de populariteit van MVO is dat in veel Westerse landen consumenten niet accepteren dat goederen gemaakt worden zonder acht te slaan op mens en milieu. Omdat overheden en internationale instanties dus niet thuis geven, richten netwerken van activisten, ontwikkelingsorganisaties, vakbonden en soms ook religieuze groeperingen zich met hun kritiek direct op Westerse bedrijven. De reactie op die kritiek betekent vaak het begin van MVO-beleid binnen ondernemingen.

We begrijpen dus waarom MVO-activiteiten ontstaan, maar minder duidelijk is wat wij van MVO-activiteiten van bedrijven kunnen verwachten. Dit onderzoek probeert een bijdrage te leveren aan deze vraag en richt zich daarbij, ten eerste, op het mondiale probleem van slechte arbeidsomstandigheden en, ten tweede, op een specifiek productieproces waar vele bedrijven bij betrokken zijn, namelijk dat van kleding.

Het onderzoek werpt in het bijzonder licht op de spanning tussen de kwaliteit van regelgeving door MVO-initiatieven ter bescherming van mens en milieu enerzijds en de steun die deze initiatieven verwerven van bedrijven anderzijds. Kunnen MVO-regels zoals private arbeidsregulering tegelijkertijd streng zijn en ondersteund worden door de kledingindustrie?

Het korte antwoord op deze vraag is: ja en nee. Strenge private arbeidsregulering ontstaat wel degelijk en wordt ook gesteund door delen van de kledingindustrie. Maar naast strenge wordt ook minder strenge arbeidsregulering ontwikkeld en deze laatste krijgt vooralsnog meer steun van bedrijven. Het hoe en waarom van deze uitkomst wordt hieronder in vier stappen verder uit de doeken gedaan.

De studie onderzoekt ten eerste de inhoud van bestaande beleidsinstrumenten zoals die naar voren zijn gebracht door de acht reguleringsorganisaties ter verbetering van arbeidsomstandigheden waar kledingbedrijven zich bij hebben aangesloten. Deze organisaties bieden arbeidsregulering aan die kan variëren in strengheid. Strengheid kan het best gemeten worden door te kijken naar drie zaken: welke arbeidsstandaarden bedrijven precies moeten naleven; in hoeverre de instrumenten ter invoering en controle van arbeidsstandaarden die de organisatie aanbiedt specifiek zijn; en welke verdeling van verantwoordelijkheid binnen de arbeidsreguleringsorganisaties bestaat tussen vooral bedrijven en maatschappelijke belangengroeperingen. Dit laatste is van belang om, enerzijds, kritische controle uit te voeren op de voortgang van deelnemende bedrijven, en anderzijds, zwakke groeperingen (met name arbeidersorganisaties in ontwikkelingslanden) te steunen bij de ontwikkeling van capaciteit die benodigd is om arbeidsstandaarden te waarborgen. Op basis van deze drie criteria blijkt dat twee van de bestudeerde organisaties en hun arbeidsregulering zeer streng zijn, een groep van drie organisaties gemiddeld streng, en drie organisaties die bestuurd worden door enkel bedrijven weinig streng.

Ten tweede verklaart het onderzoek hoe het komt dat er verschillende soorten reguleringsorganisaties zijn ontstaan met verschillende benaderingen van het probleem van slechte arbeidsomstandigheden. Drie factoren helpen hier bij de verklaring: de tijd waarop de organisatie is ontwikkeld, de verschillen tussen belangengroeperingen die bij de oprichting betrokken waren, en de dynamiek van interactie tussen de onderhandelaars die moeten besluiten tot het te voeren beleid van de organisatie. Al naar gelang reguleringsorganisaties eerder of later ontstaan wordt het onderhandelingsproces meer of minder chaotisch en onvoorspelbaar, meer of minder geleid door dynamiek tussen onderhandelaars en meer of minder beïnvloed door een gebrek aan kennis van de partijen aan tafel. De eerste generatie van reguleringsorganisaties ontwikkelde dus strengere of minder strenge arbeidsregulering als gevolg van langere, meer 'vloeibare' onderhandelingen tussen bedrijven en maatschappelijke groeperingen, al naar gelang het voortouw werd genomen door hardliners of rekkelijken. De meer recent ontwikkelde reguleringsorganisaties daarentegen ontstonden

uit een strakker onderhandelingsproces tussen een beperktere groep aanwezigen met een helder beeld voor ogen van de gewenste uitkomst. Op deze manier ontstond een strenge arbeidsreguleringsorganisatie uit onderhandelingen door een klein aantal activistische maatschappelijke groeperingen en minder strenge arbeidsreguleringsorganisaties als gevolg van door voornamelijk bedrijven gedomineerde ontwikkelingsprocessen.

Ten derde laat het onderzoek zien hoe Europese bedrijven voorkeuren ontwikkelen voor meer of minder strenge arbeidsregulering. De belangrijkste factor hier is de druk die wordt uitgeoefend op bedrijven om Maatschappelijk Verantwoord te Ondernemen, met name door maatschappelijke groeperingen. Het blijkt dat bedrijven die veel en vaak blootstaan aan deze druk geneigd zijn zich aan te sluiten bij reguleringsorganisaties die strenge regelgeving voorstaan. De mate waarin bedrijven zich onder druk voelen gezet wordt ook beïnvloed door nationale en industriële verschillen. De studie toont vooral aan dat bedrijven met grote merknamen, duurdere kleding en meer betrokkenheid bij het productieproces vaker een voorkeur hebben voor strengere regulering, terwijl de grotere groep van bedrijven die zich richten op een retail-strategie, minder dure kleding en minder betrokkenheid bij het productieproces (bv. warenhuizen, grotere modewinkelketens), vaker minder strenge regulering kiezen.

Tenslotte beschrijft en verklaart het onderzoek in hoeverre de competitie tussen de acht organisaties met verschillende benaderingen van het probleem arbeidsomstandigheden gevolgen heeft voor de kwaliteit en geloofwaardigheid van de aanpak van arbeidsomstandigheden in de kledingindustrie als geheel. De studie toont aan dat door rivaliteit en competitie enerzijds en toenadering en samenwerking anderzijds langzaam twee clusters van arbeidsregulering ontstaan: de een streng, de ander minder streng. De strenge vorm wordt vooral bevorderd door bedrijven met grote merknamen en duurdere kleding, in alliantie met maatschappelijke organisaties die opkomen voor arbeidersbelangen. De minder strenge vorm wordt voornamelijk gesteund door retail-bedrijven en aanbieders van goedkopere kleding, samen met maatschappelijke organisaties die zich meer richten op de belangen van de ‘duurzame’ consument. De coalitie die de minder strenge vorm ondersteunt is het grootst.

De studie sluit af met een blik op de toekomst. Zij voorspelt welke mogelijke positieve en negatieve gevolgen een aantal waargenomen trends in de internationale politiek en economie kunnen hebben op de kwaliteit van private arbeidsregulering. In het bijzonder worden de opkomst van China en India, de veranderende verhoudingen tussen bedrijven in de Europese kledingindustrie, de ontwikkelingen in intergouvernementele organisaties en veranderingen in consumentenvoorkeuren besproken. Op deze manier worden nieuwe onderzoeksvragen geformuleerd die verder licht kunnen werpen op de vraag of mondiale productie van kleding in de toekomst kan voldoen aan eerlijke arbeidsstandaarden.