



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Navigating corporate responsibility in global supply chains using codes of conduct

Vandenbroucke, S.E.M.

Citation

Vandenbroucke, S. E. M. (2025, February 25). *Navigating corporate responsibility in global supply chains using codes of conduct*. Meijers-reeks. Retrieved from <https://hdl.handle.net/1887/4196396>

Version: Publisher's Version

License: [Licence agreement concerning inclusion of doctoral thesis in the Institutional Repository of the University of Leiden](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/4196396>

Note: To cite this publication please use the final published version (if applicable).

Samenvatting

Navigeren door bedrijfsmatige verantwoordelijkheid in wereldwijde toeleveringsketens met behulp van gedragscodes

In de verweven wereld van de mondiale handel zijn de kleding die we dragen en de apparaten die we gebruiken het resultaat van complexe toeleveringsketens die zich over meerdere landen uitstrekken en diverse actoren betrekken. Hoewel dit mondiale productiesysteem Europese consumenten voordelen biedt en bijdraagt aan een vrijemarkteconomie, legt het ook diepe sociale ongelijkheden bloot, met name op het gebied van arbeidsrechten. Problemen zoals gedwongen arbeid, kinderarbeid, discriminatie en beperkte toegang tot collectieve onderhandelingsrechten komen regelmatig voor bij werknemers in toeleveringsketens. Tragische gebeurtenissen zoals de ramp met Rana Plaza hebben deze kwesties onder de aandacht gebracht en benadrukken de noodzaak van eerlijke en duurzame arbeidsomstandigheden in productienetwerken. In dit kader groeit de roep vanuit de samenleving en bij consumenten voor multinationale ondernemingen om verantwoordelijke praktijken te hanteren, sociale beleidsmaatregelen te integreren en mensenrechten te beschermen binnen hun activiteiten. De rol van multinationals bij het aanpakken van arbeidskwesties in hun toeleveringsketens staat centraal in een actueel debat, waarin zowel de legitimiteit van deze machtige private actoren als hun bredere maatschappelijke verantwoordelijkheden kritisch onder de loep worden genomen.

Deze dissertatie is gebaseerd op de aanname dat bedrijven een sociale verantwoordelijkheid hebben die verder gaat dan hun economische rol. Als belangrijke transnationale economische en politieke actoren moeten multinationals bijdragen aan het voorkomen van mensenrechtenschendingen, waar ze ook opereren. Deze verantwoordelijkheid geldt niet alleen voor hun directe werknemers, maar strekt zich ook uit tot externe stakeholders, zoals zakenpartners en werknemers binnen hun mondiale toeleveringsketens. Mijn onderzoek evalueert in hoeverre bedrijven deze verantwoordelijkheid erkennen en mensenrechtenbescherming in hun bedrijfspraktijken integreren.

In reactie op maatschappelijke verwachtingen hebben bedrijven beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen (MVO) ingevoerd, zoals de implementatie van gedragscodes. Deze codes zijn bedoeld om ethische normen vast te stellen, waaronder minimale arbeidsnormen, waaraan moet worden voldaan in de hele toeleveringsketen. Deze vorm van private regulering biedt hoop op mondiale regulering van arbeidsnormen, aangezien multinationals via deze codes beogen arbeidsnormen vast te stellen die in de hele keten moeten worden nageleefd. Deze inspanningen hebben echter kritiek gekregen op hun effectiviteit en praktische implementatie. Anti-

sweatshopbewegingen hekelen bijvoorbeeld oppervlakkige maatregelen of «window dressing»-praktijken van multinationals. Critici beweren dat de normen die in codes worden vastgelegd zelden in de praktijk worden nageleefd, waardoor er een kloof ontstaat tussen publieke beloften en concrete acties met betrekking tot sociale inspanningen in toeleveringsketens. Dit onderzoek heeft als doel gegevens te verstrekken en de situatie te analyseren om belangrijke vragen te beantwoorden, zoals: Wat zeggen bedrijven werkelijk in hun gedragscodes, en wat gebeurt er voorbij het vaststellen van normen?

Gedragscodes, als beleid op het snijvlak van recht (vaak aangeduid als ‘zelfregulering’) en bedrijfspraktijk, vereisen een interdisciplinair onderzoek dat inzichten uit het recht, de bedrijfskunde, de sociale wetenschappen en de politieke wetenschappen combineert. Deze dissertatie draagt, door te focussen op de bedrijfspraktijken van multinationals bij de implementatie van minimale arbeidsnormen in mondiale toeleveringsketens, bij aan het begrip van hoe gedragscodes worden aangenomen en uitgevoerd. Tegelijkertijd onderzoekt het de beperkingen van private regulering. Hiervoor maak ik gebruik van empirische methoden om bedrijfspraktijken en verplichtingen met betrekking tot de bescherming van arbeidsnormen te analyseren.

Deze dissertatie volgt een ‘compilatievorm’, bestaande uit vier afzonderlijke artikelen die elk verschillende aspecten behandelen van de adoptie en implementatie van gedragscodes en de betrokkenheid van bedrijven bij arbeidsnormen in mondiale toeleveringsketens. Na een inleiding op het onderwerp en de theoretische basis, presenteert hoofdstuk 2 het juridische kader rond corporate responsibility en gedragscodes met een doctrinaire benadering. Het laat zien dat, hoewel codes behoren tot de sfeer van soft law, recente juridische ontwikkelingen gedragscodes steeds meer afdwingbaar maken via juridische wegen. Toch toont de analyse aan dat de afdwingbaarheid van codes grotendeels afhankelijk blijft van multinationals zelf. Vervolgens onderzoekt hoofdstuk 3 de effectiviteit van gedragscodes via een systematische literatuurstudie, waarin empirische studies worden gesynthetiseerd om de vraag te beantwoorden: Wat weten we over de effectiviteit van gedragscodes bij het verbeteren van arbeidsnormen in mondiale toeleveringsketens? Dit hoofdstuk identificeert bestaande kennis en lacunes in het bestaande onderzoek, wat een kritische basis vormt voor de empirische analyses in de daaropvolgende hoofdstukken. Hoofdstuk 4 biedt een kwantitatieve tekstanalyse van de inhoud van gedragscodes, waarbij de arbeidsnormen en verplichtingen van multinationals in kaart worden gebracht. Statistische analyses laten zien dat de meeste bedrijven een lijst van kernarbeidsrechten opnemen in hun codes, waarbij de afschaffing van dwangarbeid, kinderarbeid en discriminatie expliciet wordt genoemd, met enkele geografische en sectorale verschillen.

Na de analyse van de inhoud van codes met betrekking tot arbeidsnormen richten de volgende twee hoofdstukken zich op de implementatie ervan. Hoofdstuk 5 onderzoekt de interne managementsystemen die

bedrijven gebruiken om hun codes te handhaven. Met behulp van dezelfde database als in hoofdstuk 4 en gegevens van de NGO KnowTheChain evalueert dit hoofdstuk de afstemming tussen bedrijfsverplichtingen en praktische uitvoering. De bevindingen tonen een gebrek aan bewijs dat versterkte verplichtingen in gedragscodes leiden tot verbeterde managementpraktijken. Dit suggereert een kloof tussen het formuleren van beleid en de praktische uitvoering ervan, ofwel een kloof tussen woorden en daden. Hoofdstuk 6 presenteert een kwalitatieve studie gebaseerd op interviews met mensenrechtenexperts binnen multinationals en onderzoekt het volledige proces van adoptie tot implementatie van gedragscodes. Dit hoofdstuk beoordeelt de interne perceptie van gedragscodes zoals ervaren door mensenrechtenexperts en hun rol bij het aanpakken van arbeidskwesties in toeleveringsketens. Ook worden deze inspanningen gekoppeld aan het zich ontwikkelende wettelijke kader voor verplichte due diligence op het gebied van mensenrechten en wordt het verwachte effect van de due-diligencerichtlijn onderzocht.

Het slothoofdstuk benadrukt het belang van een bindend kader voor het reguleren van vrijwillige maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven voor mensenrechten, gezien de kloof tussen wat bedrijven zeggen – het ‘woord’ – en wat ze doen – de ‘daad’. Codes van gedrag bieden een eerste stap in de richting van een discussie over mensenrechtenbescherming, maar mechanismen voor implementatie moeten worden versterkt om een centrale pijler van bedrijfsactiviteiten te vormen, waarbij de sociale missie van de private actor een kernrol krijgt in de organisatie.