

## Advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité over “Geen Green Deal zonder een sociale deal”

(Initiatiefadvies)

(2021/C 341/03)

Rapporteur: **Norbert KLUGE**

Besluit van de voltallige vergadering	20.2.2020
Rechtsgrondslag	Artikel 32, lid 2, van het reglement van orde Initiatiefadvies
Bevoegde afdeling	Interne Markt, Productie en Consumptie
Goedkeuring door de afdeling	11.5.2021
Goedkeuring door de voltallige vergadering	9.6.2021
Zitting nr.	561
Stemuitslag (voor/tegen/onthoudingen)	213/3/12

### 1. Conclusies en aanbevelingen

1.1. In een context van ingrijpende en snel veranderende uitdagingen moeten staten, bedrijven en burgers de handen ineenslaan en er samen voor zorgen dat niemand buiten de boot valt. Bij het herstel moet worden uitgegaan van de volgende beginselen: “bescherming van mensenrechten en sociale rechten, democratische waarden en de rechtsstaat, benutting van het volledige potentieel van de eengemaakte markt, verwezenlijking van de doelstellingen voor duurzame ontwikkeling (SDG’s), het creëren van een circulaire economie en het bereiken van klimaatneutraliteit in de EU, uiterlijk in 2050”<sup>(1)</sup>. Het EESC beklemtoont dat de Europese Unie hierbij een voortrekkersrol moet spelen, ook wereldwijd.

1.2. De hoge economische kostprijs van de omslag naar groenere en duurzamere economische paradigma’s dreigt de sociale ongelijkheid te doen toenemen en de sociale cohesie te ondermijnen<sup>(2)</sup>. Zonder “sociale deal” geen “Green Deal”. De Green Deal moet hand in hand gaan met sociale rechtvaardigheid: om dat streven te verwezenlijken moet op verschillende cruciale beleidsgebieden worden ingegrepen.

1.3. De bevordering van werkgelegenheid en vaardigheden, vlotte transities en een dynamische sociale dialoog spelen in dit verband ontegenzeggelijk een belangrijke rol. Een sociale deal, die intrinsiek deel zou uitmaken van een nieuwe Green Deal, houdt echter zeker niet alleen verband met “werk”. Het gaat om inkomen, sociale zekerheid en financiële steun voor iedereen die het nodig heeft, ook degenen die helemaal geen toegang hebben tot werk. Integratie van alle actoren van het maatschappelijk middenveld moet een gezamenlijk streven en een gemeenschappelijke punt van aandacht zijn, ook in het kader van de besluitvorming op ondernemingsniveau — het gaat er met andere woorden om dat de integratie van de meest kwetsbare groepen op de agenda komt te staan.

1.4. Bedrijven moeten voor zover dat in hun macht ligt een bijdrage leveren aan de Green Deal en de sociale deal, wat vanzelfsprekend niet betekent dat zij niet langer winstgevend of concurrerend zouden mogen zijn. Zij kunnen verder gaan en er op hun eigen manier toe bijdragen dat de Green Deal, de plannen voor herstel en veerkracht en de industriële transformatie uitgroeien tot een succes en ook op sociaal vlak voordeel opleveren. Het gaat hierbij ook om het bevorderen van ondernemerschap, de bijzondere rol van kleine en middelgrote ondernemingen en de rol van sociale ondernemingen, die moeten worden betrokken bij het afstemmen van de regionale en lokale arbeidsmarkten op de industriële veranderingen.

1.5. Een essentiële stap in een dergelijke aanpak is een sterke en toekomstgerichte sociale dialoog<sup>(3)</sup>, die ook bevorderlijk zal zijn voor een meer open en op participatie gerichte corporate governance. Doeltreffende besluitvorming is een van de belangrijkste voorwaarden voor het succes van een onderneming, en de raad van bestuur moet steeds de nodige flexibiliteit aan de dag leggen om de belangen van de individuele stakeholders met elkaar te verenigen, maar feit is dat ook de sociale dialoog de kwaliteit van de besluitvorming van ondernemingen ten goede kan komen, zoals veelvuldig uit empirisch

<sup>(1)</sup> Voorstellen van het EESC voor wederopbouw en herstel na de COVID-19-crisis: naar een nieuw maatschappelijk model.

<sup>(2)</sup> PB C 47 van 11.2.2020, blz. 30.

<sup>(3)</sup> PB C 10 van 11.1.2021, blz. 14.

onderzoek is gebleken. De *workers' voice* <sup>(4)</sup> richt zich op positieve langetermijnveranderingen binnen het bedrijf, daarbij voortbouwend op interne kennis over de procedures, wat tot verbeteringen op het vlak van risicobeheer en controle op de naleving leidt. Resultaat is dat meer informatie wordt verstrekt en dat het bestuur betere besluiten neemt.

1.6. Het EESC sluit zich aan bij de verklaring van de Commissie in haar Actieplan voor de Europese pijler van sociale rechten (maart 2021): “Nu Europa [...] overgaat van crisisrespons naar herstel” spelen “sociale dialoog, voorlichting, raadpleging en participatie van werknemers en hun vertegenwoordigers op verschillende niveaus (ook op bedrijfs- en sectoraal niveau) [...] een belangrijke rol bij het vormgeven van economische transitie en het bevorderen van innovatie op de werkplek, met name met het oog op de lopende dubbele transitie en de veranderingen in de arbeidswereld” <sup>(5)</sup>. De Commissie zou graag zien dat de nationale autoriteiten en de sociale partners zich inzetten voor de informatie, raadpleging en participatie van werknemers op bedrijfsniveau, om zo innovatie op de werkplek te bevorderen.

1.7. Ook in het kader van de hervorming van het Europees Semester en de nationale plannen voor veerkracht dient rekening te worden gehouden met de *workers' voice*, die systematisch een rol moet spelen in de besluitvorming van ondernemingen met betrekking tot herstructurering en innovatie in de wereld van werk. Tevens moet hiervoor meer aandacht zijn bij de uitwerking van het gemeenschappelijk handelsbeleid van de EU.

1.8. Hoewel het bestaande EU-kader voor corporate governance ondernemingen richtsnoeren biedt voor de manier waarop rekening dient te worden gehouden met de diverse stakeholderbelangen, vereist duurzame corporate governance een bredere en pluralistische kijk op de vraag waar een onderneming voor zou moeten staan. Het EESC erkent dat aandeelhouders een cruciale rol spelen bij het toezicht op ondernemingen, maar zou graag zien dat binnen het desbetreffende EU-kader wordt nagedacht over een passender en meer op de stakeholders gericht Europees vennootschapsrecht, waarbij de *workers' voice* systematisch erkenning krijgt. Een breder gedeelde visie en dit soort toekomstgerichte aanpak moeten het gemakkelijker maken om in te spelen op de enorme uitdagingen op het gebied van klimaatverandering, digitalisering en herstel na de COVID-19-pandemie.

Goede corporate governance moet worden gezien vanuit het oogpunt van de samenleving: de “kosten” die duurzaamheid voor een onderneming met zich meebrengt, moeten worden afgezet tegen de maatschappelijke voordelen van duurzamere corporate governance voor de samenleving. Het gaat dan niet alleen om milieuvoordelen, de samenleving zou ook inclusiever worden, met name dankzij meer diversiteit op de werkvloer.

1.9. De stem van alle stakeholders, en met name van de werknemers als hoeksteen van een bedrijf, moet een integraal onderdeel vormen van het streven naar duurzame en concurrerende ondernemingen in een gezonde omgeving. Kleine en middelgrote ondernemingen (kmo's), coöperaties en de activiteiten van de sociale economie spelen in dit verband een belangrijke rol.

1.10. Wat de economie aangaat pleit het EESC voor een meer open en inclusieve visie op het EU-kader, om ervoor te zorgen dat proactieve burgers het heft in handen kunnen nemen als ondernemers, werknemers en consumenten/prosumenten en dat hun democratische en representatieve organisaties kunnen vooruitlopen op de veranderingen en deze mee vorm kunnen geven <sup>(6)</sup>. Daarnaast moeten ondernemingen worden begeleid in hun streven om bij te dragen aan een meer inclusieve samenleving. Dat is voor de EU de meest doeltreffende manier om ervoor te zorgen dat niemand tussen wal en schip valt.

<sup>(4)</sup> De belangen van werknemers worden op de werkvloer en op bedrijfsniveau behartigd via de ondernemingsraden en de werknemersvertegenwoordigers, die zich als functionele equivalenten op verschillende manieren verhouden tot de sociale dialoog en de stelsels voor collectieve onderhandelingen, afhankelijk van de nationale context. Op EU-niveau is een definitie van informatie en raadpleging opgenomen in de EOR-richtlijn. Wat de participatie in de raden van bestuur betreft, wordt in de EU-wetgeving inzake de Europese vennootschap (SE) enkel verwezen naar reeds bestaande nationale bepalingen. Daarom gebruiken we “*workers' voice*” als overkoepelende term, zodat duidelijk wordt hoe een en ander in het kader van dit advies moet worden opgevat.

<sup>(5)</sup> [https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan\\_nl](https://ec.europa.eu/info/files/european-pillar-social-rights-action-plan_nl)

<sup>(6)</sup> De Commissie werkt aan een initiatief inzake “green empowerment” van consumenten, waarbij ook een aantal sociale aspecten aan de orde komen. Daarnaast komt er een initiatief inzake duurzame producten: niet alleen zal informatie moeten worden verstrekt over de duurzaamheidscriteria van bepaalde categorieën producten, ook de sociale aspecten krijgen aandacht.

1.11. Het creëren van waarde op de lange termijn moet tot de taken van het bestuur gaan behoren; dit houdt in dat wordt gekeken naar de langetermijnbelangen, zodat bestuurders zich ook verantwoordelijker gaan voelen voor de duurzaamheid van hun onderneming. Ook de inbreng van werknemers via passende kanalen kan een positief effect hebben op bedrijfsstrategieën en -investeringen op de lange termijn. In het verleden is al vaker gebleken dat methoden zoals de vertegenwoordiging van werknemers in bestuursorganen bedrijven kunnen helpen een langetermijnvisie te ontwikkelen op hun strategieën en investeringen <sup>(7)</sup>.

1.12. Bij de herziening van de industriestrategie van de EU, die door de Commissie werd gepubliceerd op 5 mei 2021, moet er oog zijn voor de sociale dimensie, en bij de ontwikkeling van kernprestatie-indicatoren (KPI's) — die eveneens in de geactualiseerde industriestrategie moeten worden opgenomen — moet rekening worden gehouden met sociale, economische en ecologische aspecten, zodat nauwkeuriger kan worden nagegaan hoe het staat met de transformatie van de Europese industrie en de veerkracht ervan na de pandemie. Er moet evenveel aandacht uitgaan naar de sociale (met inbegrip van arbeid) als naar de economische en ecologische aspecten. De ecologische en sociale dimensie van de KPI's moet niet alleen in aanmerking worden genomen in het industriebeleid en in het kader van de financiële markten, maar ook in de boekhoudsystemen en bij de besluitvorming van ondernemingen, zodat naast het financieel kapitaal ook het natuurlijk <sup>(8)</sup>, sociaal en menselijk kapitaal worden gemeten. De Europese wetgeving moet Europese boekhoudnormen ondersteunen die de werkelijke sociale en economische kosten terdege recht doen.

1.13. Rekening houdend met deze overwegingen wil het EESC op alle niveaus een politieke discussie op gang brengen over de vraag hoe een nieuw EU-kader voor stakeholders kan worden gecreëerd. Het Europees Parlement en de komende voorzitterschappen van de Raad van de EU moeten het voortouw nemen bij dit debat over de vraag hoe de interactie tussen alle belangengroepen politiek gestalte kan krijgen en uiteindelijk ook kan worden vastgelegd in een verbeterd wettelijk EU-kader voor stakeholders, dat een van de belangrijkste voorwaarden is voor klimaatvriendelijke en veerkrachtige, economisch succesvolle, op de lange termijn duurzame — en tegelijkertijd maatschappelijk verantwoordelijke — ondernemingen. Daarbij moet ook worden gekeken naar het gedrag van beleggers en kapitaalmarkten.

1.14. Om participatie op Europees niveau mogelijk te maken en rechtstreekse informatie te garanderen, verzoekt het EESC de Commissie en het Europees Parlement om voort te gaan met de discussie over een EU-kaderrichtlijn inzake minimumnormen voor informatie, raadpleging en participatie van werknemers in bestuursorganen in gevallen waarin ondernemingen het EU-vennootschapsrecht overnemen.

1.15. Het is voor alle belanghebbenden, inclusief de aandeelhouders, van het grootste belang dat een onderneming de best mogelijke besluiten neemt. In deze geest en in het licht van de EU-doelstellingen in het kader van de Green Deal en het herstelprogramma Next Generation roept het EESC de EU-beleidsmakers op om het EU-kader voor corporate governance, met inbegrip van de aandeelhoudersrichtlijn, te herzien en te verbeteren. Wel is het belangrijk dat daarbij steeds een effectbeoordeling wordt uitgevoerd en dat de beginselen van betere regelgeving worden nageleefd.

1.16. Het EESC wijst erop dat de verantwoordelijkheden van alle actoren (bedrijven, overheden en het maatschappelijk middenveld) duidelijk moeten worden afgebakend en meent dat bij het debat inzake een beter EU-kader voor goede corporate governance het accent met name moet komen te liggen op het verband met een actief arbeidsmarktbeleid en de regionale gevolgen daarvan, doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening, socialezekerheidsstelsels die zijn afgestemd op de veranderende arbeidsmarktpatronen, en afdoende vangnetten in de vorm van minimuminkomens en sociale diensten voor de meest kwetsbare groepen.

1.17. In lijn met de overtuiging dat goede corporate governance noodzakelijk is om de Green Deal, die hand in hand moet gaan met een inclusieve sociale deal, te doen slagen, moedigt het EESC de Europese Commissie aan om in haar werkprogramma een breder stakeholdersmodel op te nemen als ijkpunt voor duurzame corporate governance. Bij het debat kan worden uitgegaan van reeds goedgekeurde resoluties, adviezen en verslagen van het EESC en het EP.

<sup>(7)</sup> Deze aspecten zullen worden behandeld in het komende wetgevingsvoorstel van de Commissie over duurzame corporate governance, en met name in het hoofdstuk over de taken van bestuurders. Volgens de Commissie moeten vakbonden en stakeholders in een vroeg stadium bij de conceptuele discussie worden betrokken.

<sup>(8)</sup> De Europese Commissie buigt zich al samen met het bedrijfsleven over boekhoudpraktijken voor natuurlijk kapitaal. Aangezien er verschillende methoden bestaan, wordt getracht een en ander te stroomlijnen en gemeenschappelijke normen te ontwikkelen. Vakbonden en stakeholders moeten worden betrokken bij de ontwikkeling van dergelijke normen.

## 2. De Green Deal en het herstel na COVID-19 als onderdeel van een rechtvaardige Europese transitie

2.1. Sociale, ecologische en economische doelstellingen staan in het Europese regelgevingskader nog steeds niet volledig op gelijke voet met elkaar. Terwijl er in het “Actieplan: duurzame groei financieren”<sup>(9)</sup>, dat erop gericht is kapitaalstromen om te buigen naar een duurzamere economie, duurzaamheid te integreren in risicobeheer en transparantie en langetermijndenken te bevorderen, wel degelijk oog is voor de economische, sociale en milieudimensie van duurzaamheid, zijn in het uniforme classificatiesysteem (de taxonomie) voor duurzame activiteiten tot dusver alleen criteria vastgelegd voor ecologisch duurzame economische activiteiten, terwijl het vastleggen van sociale criteria op de lange baan wordt geschoven<sup>(10)</sup>. In dit verband beschouwt de Europese Commissie investeerders (en laten we niet vergeten dat ook werknemers investeren in hun bedrijf) als een van de drijvende krachten achter duurzame ontwikkeling en gaat zij na hoe consumenten en andere belanghebbenden nauwer kunnen worden betrokken bij de transitie naar duurzaamheid.

2.2. De COVID-19-pandemie heeft voor de werkgelegenheid en bedrijven ongekende gevolgen op het vlak van gezondheid en veiligheid, de organisatie van het werk en de economische en financiële situatie van bedrijven; daarnaast komen bedrijfsherstureringen en de digitalisering in een stroomversnelling terecht en wordt de polarisatie op onze arbeidsmarkten in de hand gewerkt.

2.3. Het is in deze onzekere tijden aan het Europees beleid om het leven van de mensen daadwerkelijk te verbeteren<sup>(11)</sup>. Het sociale model van inclusieve, pluralistische en democratische samenlevingen kan alleen in stand worden gehouden als er sprake is van een veerkrachtig maatschappelijk middenveld en een gezond en duurzaam sociaal klimaat, dat steunt op nationaal beleid en integratie op arbeidsgebied. Is dat niet het geval dan zullen nationalisme en populisme de democratische waarden en de sociale en politieke stabiliteit steeds verder ondermijnen.

2.4. In het kader van de Green Deal is een brede definitie van de sociale dimensie, waarbij alle spelers worden betrokken, broodnodig. Hierbij moet worden gekeken naar relevante beleidsmaatregelen op zowel EU- als nationaal niveau, onder meer op het vlak van werkgelegenheid, sociale bescherming en welzijn, gezondheid en onderwijs en opleiding; bijzondere aandacht moet uitgaan naar de meest kwetsbare groepen in de samenleving.

2.5. De lidstaten moeten werk maken van structurele hervormingen, met name op het gebied van het beleid inzake sociale bescherming, werkgelegenheid en onderwijs en opleiding, zodat zij beter gewapend zijn tegen de uitdagingen van een rechtvaardige transitie. Dit houdt in dat zij een actief arbeidsmarktbeleid voeren en zorgen voor doeltreffende openbare diensten voor arbeidsvoorziening, socialezekerheidsstelsels die zijn aangepast aan veranderende arbeidsmarktpatronen en afdoende vangnetten in de vorm van minimuminkomens en sociale diensten voor de meest kwetsbare groepen.

2.6. Duurzame ondernemingen moeten het concurrentievermogen versterken en fatsoenlijk werk en een fatsoenlijk inkomen op veerkrachtige locaties en in een gezond omgeving bieden. Dat is een onontbeerlijke voorwaarde willen we werk maken van de Europese doelstellingen en waarden in de context van een rechtvaardige transitie die de hele samenleving ten goede komt. De betrokkenheid van werknemers en belanghebbenden is belangrijk in tijden van transitie en crisis en kan de grondslag leggen voor de ondersteuning van werknemers binnen ondernemingen en de samenleving en daarmee de veiligheid en stabiliteit bevorderen. Dit is in een mondiale samenleving van cruciaal belang voor het concurrentievoordeel van ondernemingen.

## 3. Naar een ecologisch, sociaal en economisch duurzame corporate governance

3.1. Informatie, raadpleging en participatie van werknemers in bestuursorganen staan centraal in het beleid van duurzame ondernemingen en ondersteunen het langetermijndenken en de kwaliteit van de besluitvorming in het kader van economische hervormingen; vanzelfsprekend dienen hierbij de verschillen tussen de lidstaten en tussen bedrijven in acht te worden genomen<sup>(12)</sup>. De “goede reputatie” van een bedrijf kan in deze context uitgroeien tot een concurrentievoordeel. Duurzame corporate governance houdt in dat ondernemingen bij hun besluitvorming pluralisme nastreven en de lange termijn voor ogen houden, zonder in te boeten aan nauwkeurigheid, kwaliteit en doeltreffendheid. Bestuurders moeten handelen in het wettelijke belang van de onderneming, dat moet worden onderscheiden van het belang van de aandeelhouders, dat in sommige gevallen gericht is op winst op korte termijn. Een pluralistische, duurzame langetermijnaanpak houdt voorts in dat rekening wordt gehouden met de belangen van werknemers en andere stakeholders.

<sup>(9)</sup> COM(2018) 97 final.

<sup>(10)</sup> Verordening (EU) 2020/852 van het Europees Parlement en de Raad van 18 juni 2020 betreffende de totstandbrenging van een kader ter bevordering van duurzame beleggingen en tot wijziging van Verordening (EU) 2019/2088 (PB L 198 van 22.6.2020, blz. 13).

<sup>(11)</sup> PB C 228 van 5.7.2019, blz. 24.

<sup>(12)</sup> PB C 161 van 6.6.2013, blz. 35.

3.2. De Europese Commissie heeft in dit verband de eerste stappen gezet in de richting van een mogelijk wetgevingsinitiatief inzake de zorgvuldigheidsplicht. Het Comité steunt deze initiatieven volmondig <sup>(13)</sup>.

3.3. Voorts moet, naast de kosten- en productiviteitsindicatoren, een nieuw paradigma worden besproken en ontwikkeld voor het anticiperen op en omgaan met veranderingen als onderdeel van “goede” corporate governance, waarbij ook wordt gekeken naar de sociale kosten van herstructureringen en veranderingen en de mate waarin een bedrijf bijdraagt aan een meer inclusieve samenleving. Daarnaast moet rekening worden gehouden met de gevolgen voor de inkomensverdeling, de leeftijds- en gendergelijkheid, de werkplek, de kwaliteit van het milieu en de werkgelegenheid, en duurzaamheid en sociale inclusie <sup>(14)</sup>.

3.4. Sociale kwesties zijn in de kernprestatie-indicatoren voor financiële analyse en bedrijfswaardering nog een ondergeschoven kindje. Hoewel de Europese Commissie de European Financial Reporting Advisory Group (Efrag) ermee heeft belast een Europese standaard voor verslaggeving te ontwikkelen, bestaat er nog geen wereldwijde standaard voor impactmeting en -waardering waarmee de effecten van bedrijfsactiviteiten in geld kunnen worden uitgedrukt en openbaar kunnen worden gemaakt. Het meten, beprezen en rapporteren van hun impact zou het voor bedrijven gemakkelijker maken klimaatneutraal te worden.

3.5. In dit verband dient in het kader van de komende herziening van de richtlijn niet-financiële rapportage duidelijke vooruitgang te worden geboekt op het gebied van de normen inzake rapportage over de sociale en arbeidsaspecten van governance; dat gaat dan onder meer over arbeidsomstandigheden, gelijkheid in de raad van bestuur en banen voor kansarme werknemers of werknemers met een handicap. Er moet nauwkeurig worden gemeten en beoordeeld in hoeverre een bedrijf in alle opzichten duurzaam is.

3.6. In overeenstemming met de Green Deal- en de hersteldoelstellingen mag het bestuur zich niet langer enkel richten op het genereren van rendement voor aandeelhouders, zoals tot nog toe het geval was, maar moet ook worden gekeken naar de sociale en ecologische verantwoordelijkheid <sup>(15)</sup>. Het is dan ook van cruciaal belang dat ondernemingen erop toezien dat *de workers' voice* systematisch wordt meegenomen in hun besluitvorming.

3.7. Het EESC dringt er al in zijn advies over de industriële transitie naar een groene en digitale Europese economie <sup>(16)</sup> bij de Commissie op aan om in de herziene industriële strategie meer de schijnwerper te richten op de sociale dimensie. Een en ander dient ook voor ogen te worden gehouden bij de ontwikkeling van nieuwe kernprestatie-indicatoren; zo kan worden overwogen sociale indicatoren op te nemen. Werknemers en vertegenwoordigers van de maatschappelijke organisaties moeten inspraak krijgen in het overleg over de vraag welke kernprestatie-indicatoren nodig zijn om het succes van de Green Deal te meten, zowel op het niveau van de industrie als op het niveau van individuele bedrijven.

3.8. Het EU-rechtskader moet helpen minimumnormen vast te leggen inzake de verplichte informatie, raadpleging en participatie van werknemers via passende kanalen voor de *workers' voice* <sup>(17)</sup>, zoals bijvoorbeeld de raad van bestuur, zodat werknemers in een vroeg stadium worden geïnformeerd en geraadpleegd en kunnen anticiperen op veranderingen. Ondanks de positieve balans op dit gebied dienen de uitvoering en handhaving nog te worden verbeterd.

3.9. Tegelijkertijd moet de gendergelijkheid in de raden van bestuur en leidinggevende functies worden verbeterd. Het is zaak erop toe te zien dat de participatie van werknemers in bestuursorganen niet wordt omzeild of beperkt en dat er geen sprake is van juridische kunstgrepen en artificiële constructies zoals brievenbusmaatschappijen, die zijn opgezet om werknemersparticipatie te ontwijken. Participatie van werknemers in het bestuur is in ten minste twaalf lidstaten vastgelegd in de nationale wetgeving, en wordt gewoonlijk opgevat als medezeggenschap; dit impliceert dat een verplicht minimumniveau van medezeggenschapsrechten wordt ontwikkeld en bevorderd op basis van gemeenschappelijke Europese minimumnormen voor werknemersvertegenwoordiging. Een voorbeeld hiervan is de EOR-richtlijn, die bedoeld is om de

<sup>(13)</sup> PB C 429 van 11.12.2020, blz. 136.

<sup>(14)</sup> Zo kan naar aanleiding van de overwegingen van de “Value Balancing Alliance” worden overwogen om investeringen in gekwalificeerd personeel zwaarder te laten meewegen in de balansen. Op dit moment werken de raden van bestuur van verscheidene — Duitse — bedrijven samen in deze vereniging. <https://www.value-balancing.com/>.

<sup>(15)</sup> PB C 106 van 31.3.2020, blz. 1.

<sup>(16)</sup> PB C 56 van 16.2.2021, blz. 10.

<sup>(17)</sup> PB C 10 van 11.1.2021, blz. 14.

huidige situatie beter af te stemmen op de toekomstige behoeften op het vlak van transnationale herstructurerings, door de Europese ondernemingsraden daadwerkelijk de nodige middelen en bevoegdheden te verschaffen en te voorzien in sancties voor bedrijven die de regels overtreden. Ook sectoraal overleg zou een grotere rol moeten spelen.

3.10. Een sociaal Europa houdt in dat ondernemingen en hun eigenaars zich aan gemeenschappelijke regels inzake “goede corporate governance” houden. Dit is een cruciale schakel in een doeltreffende sociale dialoog <sup>(18)</sup>. Een bindend EU-rechtskader inzake zorgvuldig en verantwoord ondernemen, met aandacht voor de zeggenschap van werknemers, zal in dit verband een belangrijke rol spelen.

3.11. “Stroomlijning van participatie” moet een rode draad zijn in alle Europese wetgeving en initiatieven die van invloed zijn op de arbeids- en levensomstandigheden, om zo sociale zekerheid en groei te bevorderen.

Brussel, 9 juni 2021.

*De voorzitter*  
*van het Europees Economisch en Sociaal Comité*  
Christa SCHWENG

<sup>(18)</sup> PB C 10 van 11.1.2021, blz. 14.