



Universiteit
Leiden
The Netherlands

Verantwoord ondernemen en de instituties: Een vergelijkende casestudie over de invloed van nationaal-institutionele structuren op de Corporate Social Responsibility-prestaties van BMW en Ford Motor Group

Bruijn, Jeroen de

Citation

Bruijn, J. de. (2023). *Verantwoord ondernemen en de instituties: Een vergelijkende casestudie over de invloed van nationaal-institutionele structuren op de Corporate Social Responsibility-prestaties van BMW en Ford Motor Group*.

Version: Not Applicable (or Unknown)

License: [License to inclusion and publication of a Bachelor or Master Thesis, 2023](#)

Downloaded from: <https://hdl.handle.net/1887/3656393>

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

Verantwoord ondernemen en de instituties

Een vergelijkende casestudie over de invloed van nationaal-institutionele structuren
op de Corporate Social Responsibility-prestaties van BMW en Ford Motor
Group



Universiteit
Leiden

Auteur: J.J.A.M. de Bruijn

Student No.: 2063735

MSc: Management van de Publieke Sector

Afstudeerseminar: Beleid, Beleidsvorming en Multi-level Governance

Begeleider: Dr. N.A.J. van der Zwan

Onderzoeksvraag: “Welke nationaal-institutionele structuren verklaren de uiteenlopende
CSR-prestaties van BMW en Ford Motor Group?”

Aantal woorden (exclusief bronvermelding): 9964

01-06-2022

Abstract

Vanuit de academische literatuur bestaat de erkenning dat instituties invloed hebben op de *Corporate Social Responsibility* (CSR) van bedrijven. Een industriële sector die binnen de literatuur onderbelicht wordt, is de auto-industrie. Deze industrie vormt een interessant punt van onderzoek, gezien het een broeikas intensieve sector is en het daardoor baat heeft bij CSR. De verschillende theoretische stromingen binnen de literatuur van CSR kunnen afzonderlijk geen verklaring bieden voor het feit dat het Duitse BMW beter presteert op het vlak van CSR dan het Amerikaanse Ford. Een combinatie van de belangrijke elementen uit de theorie kan dit wel. Met behulp van een vergelijkende casestudie toont dit onderzoek aan dat binnen de economieën van Duitsland en de Verenigde Staten (VS) de nationaal-institutionele variabelen corporatisme, nationale wetgeving en maatschappelijke druk effect hebben op de CSR-prestaties van bedrijven. Specifieke wetgeving op het vlak van CSR en milieu is hierbinnen de meest invloedrijke variabele. Verder onderzoek kan de interpretatie van deze bevinding versterken.

Inhoudsopgave

1. Introductie.....	1
2. Literatuur review	3
2.1 <i>Ontwikkelingen van CSR.....</i>	3
2.2 <i>Stakeholder benadering.....</i>	4
2.3 <i>Impliciete en expliciete benadering.....</i>	5
2.4 <i>Andere benaderingen en de tekortkomingen daarvan.....</i>	6
3. Theoretisch raamwerk.....	7
3.1 <i>Liberale vs. gecoördineerde markteconomie</i>	8
3.2 <i>Invloed van de staat.....</i>	8
3.3 <i>De juridische omgeving.....</i>	9
3.4 <i>De burgermaatschappij.....</i>	10
3.5 <i>Verwachtingen.....</i>	11
4. Methoden.....	11
4.1 <i>Design.....</i>	12
4.2 <i>Conceptualisatie.....</i>	12
4.3 <i>Operationalisering</i>	14
4.4 <i>Casusselectie</i>	16
4.5 <i>Dataverzameling</i>	16
4.6 <i>Methode van analyse.....</i>	17
4.7 <i>Reflectie.....</i>	17
5. Resultaten.....	18
5.1 <i>CSR-prestaties Ford en BMW</i>	19
5.2 <i>Corporatisme en relaties tussen overheid en industrie.....</i>	20
5.3 <i>Wetgeving.....</i>	21

<i>5.4 Maatschappelijke druk</i>	24
6. Discussie	26
7. Conclusie	28
8. Bibliografie	29
9. Appendix	46

Lijst van afkortingen

Afking	Beschrijving
BMW	Bayerische Motoren Werke
CME	Coordinated Market Economy
CSR	Corporate Social Responsibility
EPA	Environmental Protection Agency
EU	Europese Unie
EV	Electric Vehicle
GRI	Global Reporting Initiative
LME	Liberal Market Economy
MLG	Multi-Level Governance
MNC	Multi National Corporation
MSSD	Most Similar Systems Design
NGO	niet-gouvernementele organisatie
NBS	National Business approach
UBA	Umweltbundesamt
RSCI	Responsible Supply Chain Initiative
SUV	sports utility vehicle
VoC	Varieties of Capitalism
VDA	Verband der Automobilindustrie
VS	Verenigde Staten

Lijst van figuren en tabellen

Figuur 1: weergave van de CSR-piramide (Carroll, 1991, p. 42)	4
Figuur 2: manieren om corporatisme te meten (Jahn, 2016, p. 54).....	13
Tabel 1: operationalisering van de variabelen.....	15
Tabel 2: schematische weergave van de resultaten	18

1. Introductie

Dankzij globalisering en het wegvallen van handelsbarrières is het voor *Multi National Corporations* (MNC's) eenvoudiger opereren geworden (Daniels, Radebaugh & Sullivan, 2014, p. 49). Deze verschijnselen leiden ook tot mondiale problemen, zoals klimaatverandering en milieuvervuiling. De controle en aanpak van deze problemen heeft ertoe geleid dat transnationale instituties zijn opgericht (Hale, 2020, p. 204). Een belangrijk begrip dat hieraan gekoppeld kan worden, is *Multi-Level Governance* (MLG). Dit heeft betrekking tot regeren en handelen, wat zowel binnen, buiten als boven de staat kan zijn (Hooghe & Marks, 2020, p. 821)¹. Governance kan beschreven worden als een verzameling van “institutionele vormen van sociale coördinatie met als doel het produceren en implementeren van collectief bindende regels die uitwerking hebben op het verstrekken van collectieve goederen” (Börzel & Risse, 2010, p. 114).

Een belangrijk onderdeel van MLG is transnationale governance. Dit begrip kan omschreven worden als het proces waarin niet-staatelijke actoren regels aannemen die als doel hebben om het gedrag van deze actoren te sturen buiten de landsgrenzen om (Roger & Dauvergne, 2016, p. 416). Een begrip dat hieruit voortvloeit, is *Corporate Social Responsibility* (CSR). Dit omvat de vrijwillige maatregelen die bedrijven nemen om de negatieve gevolgen van de operaties op milieu en sociaal vlak te beperken (Fransen, 2013, p. 213).

Een toenemend aantal bedrijven committeren zich aan CSR-activiteiten. Zo zijn er inmiddels 21.000 bedrijven uit 162 verschillende landen aangesloten bij het UN Global Compact initiatief, wat organisaties ertoe aanmoedigt duurzaamheid mee te nemen in de financiële verslaggeving (2023). Ook rapporteert Ongeveer 96% van de G250 op het gebied van duurzaamheid (KPNG, 2022a).

Binnen de literatuur over CSR is al veel onderzoek gedaan naar de institutionele en externe drijfveren van MNC's (Frynas & Yamahaki, 2016). Desondanks kan huidig onderzoek nog niet altijd goed verklaren onder welke condities private regelgeving en CSR reageren op regulering vanuit de staat of onderwerpen, zoals milieu, die hoger op de politieke agenda zijn komen te staan (Auld, Balboa, Bernstein & Cashore, 2009; Hale, 2020, p. 215; Vogel, 2008, p. 275).

Een in dit opzicht interessante bedrijfstak is de auto-industrie. Deze industrie wordt gedomineerd door MNC's waar veel werknemers aan verbonden zijn. Deze MNC's produceren

¹ Alle citaten zijn uit het Engels naar het Nederlands vertaald door de auteur.

producten die in elke fase impact op het milieu en de economie hebben (Mikler, 2009, pp. 1-3). Hierdoor heeft deze industrie een groot aandeel in de mondiale uitstoot van broeikasgassen. Zo is de transportsector verantwoordelijk voor 37% van de mondiale uitstoot (IEA, 2023). Voor de auto-industrie zou er omwille van deze problemen een grote motivatie tot uitgebreide CSR-rapportage moeten zijn. Ondanks de grote impact op de maatschappij en milieu, is de auto-industrie binnen de CSR-literatuur onderbelicht en ligt de focus op een groot aantal cases en de legitimiteit ervan bij stakeholders (Chen & Bouvain, 2009; Franssen, 2013; Gallego-Álvarez, 2017; Russo-Spena, Tregua & De Chiara, 2018, p. 564). Een kleine N-studie kan specifieker hierop inzoomen. Tussen de CSR-rapportages van *Bayerische Motoren Werke AG* (hierna kortweg BMW) en Ford Motor Group (Hierna kortweg Ford) zijn onderlinge verschillen te zien waar de huidige theorieën afzonderlijk geen verklaring voor kunnen geven. Ondanks het feit dat beide organisaties zijn aangesloten bij o.a. het UN Global Compact, blijkt dat BMW op CSR-gebied beter presteert dan Ford (CSRhub, 2023a; 2023b; MSCI, 2023a; 2023b; S&P Global, 2023a; 2023b). Nationaal-institutionele verschillen kunnen een mogelijke verklaring zijn voor deze CSR verschillen (Chen & Bouvain, 2009).

Het doel van dit onderzoek is inzicht geven op de invloed van nationale instituties op de CSR-prestaties van bedrijven, met in het bijzonder MNC's.

Dit onderzoek poogt de verklarende institutionele factoren te identificeren die er mogelijk toe kunnen leiden dat een bedrijf uit staat X strengere CSR heeft dan een bedrijf uit staat Y. Uit de theorie blijkt dat corporatisme, regelgeving en druk vanuit de maatschappij invloed hebben op de CSR-prestaties van een bedrijf. Met behulp van een vergelijkende casestudie dat kijkt naar de institutionele verschillen zal gepoogd worden de volgende hoofdvraag te beantwoorden: "Welke nationaal-institutionele structuren verklaren de uiteenlopende CSR-prestaties van BMW en Ford Motor Group?" Ten eerste zal er een overzicht worden weergegeven van de belangrijkste literatuur over CSR. Vervolgens zal uit de theorie de concepten corporatisme, regelgeving en maatschappelijke druk worden geïdentificeerd. In de resultaten zal naar voren komen dat de drie variabelen duidelijke invloed hebben op de uitkomst van de cases, maar dat regelgeving de meeste invloed heeft.

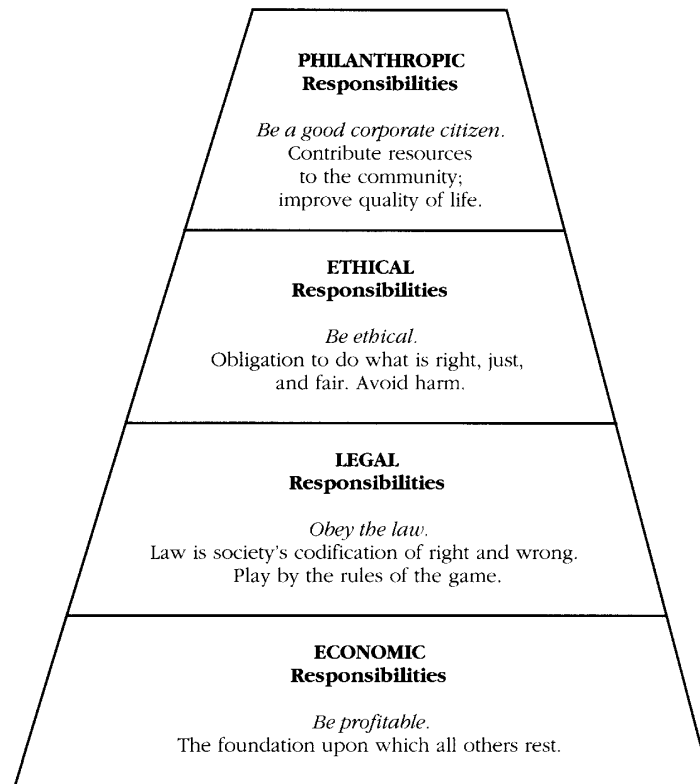
2. Literatuur review

Voordat de beweegredenen vanuit de literatuur benoemd worden, zal eerst dieper worden ingegaan op CSR en de historische ontwikkeling hiervan binnen de theorie. De literatuur kan geen goede verklaring bieden voor het feit dat BMW het op CSR-prestaties beter doet dan Ford. Aanvullend onderzoek dat het politiek-institutionele aspect ook mee laat wegen is vereist.

2.1 Ontwikkelingen van CSR

CSR kan vanuit het bedrijf ingezet worden als bewijs voor de prestaties op het gebied van milieu en verantwoordelijkheid naar de gemeenschap (Russo-Spena et al., 2018, p. 564). Critici stellen echter dat het kan dienen als een vorm van *greenwashing*, omdat bedoelingen sterker worden onderschreven dan resultaten (Bouten et al., 2011; Lyon & Maxwell, 2011, op cit. In, Russo-Spena et al., 2018, p. 564). De eerste vormen van CSR uitten zich in de 19^e eeuw met filantropische acties van industriemagnaten, zoals de bouw van badhuizen en ziekenhuizen voor werknemers (Carroll, 2009, p. 21; Wren, 2005, pp. 269-270). Vanaf 1930 werden bedrijven steeds meer gezien als instituties die sociale verplichtingen hadden waar ze zich aan moesten houden (Eberstadt, 1973, p. 22). Eind jaren 60 volgde de tijd van bewustzijn, waarin er meer erkenning ontstond voor de rol van bedrijven in de gemeenschap. Vanaf de jaren 70 begonnen bedrijven zich daadwerkelijk te committeren aan problemen zoals vervuiling (Carroll, 2008, pp. 24-25).

De eerste theorieën over CSR ontstonden in de jaren 50 met het werk van Bowen (1953), waarin gekeken werd wat de relatie was tussen economische activiteiten en de relatie tot morele waarden (Lee, 2008, p. 57). Het werk van Carroll (1979) gaf als eerst een theoretisch model van CSR, wat poogde te verklaren hoe bedrijven hun relatie t.o.v. hun directe omgeving konden verbeteren (p. 503). Dit *corporate social performance* model bestaat uit drie categorieën, namelijk vier onderdelen van maatschappelijke verantwoordelijkheid, het type issues waarvoor deze verantwoordelijkheden bedoeld zijn en de filosofie van sociale responsiviteit (Lee, 2008, p. 60). De vier categorieën van maatschappelijke verantwoordelijkheid, namelijk het ethische, juridische, economische en discretionaire groeiden uit tot de CSR Piramide (Carroll, 1991, p. 42). Deze piramide is te zien in onderstaand figuur.



Figuur 1: weergave van de CSR-piramide (Carroll, 1991, p. 42)

De categorieën in deze piramide zijn aangepast naar economische, juridische, ethische en filantropische verantwoordelijkheden. De economische verantwoordelijkheid houdt de winstgevendheid in. Onder het juridische wordt het gehoorzamen aan de wet verstaan. De ethische component stelt dat bedrijven hetgeen moeten doen wat juist en eerlijk is. Het filantropische deel gaat ervanuit dat bedrijven bij moeten dragen aan de maatschappij en de kwaliteit van het leven moeten verbeteren. Een belangrijk component hiervan is dat de acties op dit vlak vrijwillig van aard moeten zijn, in plaats van moreel verplicht. Een voorbeeld van dit soort acties zijn donaties (Carroll, 1991, pp. 41-42).

De kritiek op dit model is dat het simplistisch is en het geen rekening houdt met externe belanghebbenden en de invloed van instituties, zoals regelgeving, bij de totstandkoming van de CSR (Baden, 2016).

2.2 Stakeholder benadering

Een theorie die inspeelt op het gebrek aan toepasbaarheid van de voorgaande modellen is de stakeholder benadering. Deze benadering kijkt niet alleen naar aandeelhouders en de directie van een bedrijf, maar naar betrokkenen zoals werknemers en overheden (Lee, 2008, pp. 60-61).

Een invloedrijke academicus van deze theorie is Freeman (1984), die stelt dat de benadering ‘gaat over groepen en individuen die de organisatie beïnvloeden, met als gevolg een andere reactie van de bedrijfstop’ (p. 48). Naar aanleiding van de stakeholderbenadering wordt de piramide van CSR aangepast, zodat het toepasbaar is op o.a. MNC’s. Bij het economische deel probeert het bedrijf te voldoen aan wat gevraagd wordt door de wereldmarkt. Onder het juridische deel valt hetgeen wat vereist wordt door de stakeholders. De ethische verantwoordelijkheid gaat over de verwachtingen van stakeholders. Het filantropische gaat in op wat gewenst wordt door de maatschappij (Carroll, 2004).

Een probleem met deze benadering is dat het geen verklaring kan bieden voor hoe de invloed van stakeholders tot stand komt. Bedrijven kunnen zich op een selecte groep stakeholders focussen en de ene stakeholder heeft meer invloed dan de ander (Lee, 2011, p. 284). Een praktisch probleem bij deze theorie is dat het identificeren en analyseren van de belangrijkste stakeholders veel tijd vergt. Een andere implicatie is dat deze theorie voor een vergelijkende studie te eenzijdig is, omdat de samenstelling en belangen van stakeholders op nationaal niveau verschillen (Matten & Moon, 2008, p. 406).

2.3 Impliciete en expliciete benadering

Een andere verklarende invalshoek die terug is te vinden in de literatuur is de impliciete en expliciete benadering van CSR van Matten & Moon (2008). Deze benadering kan verklaring geven voor waarom CSR-vormen verschillen per land (p. 404). Deze theorie stelt dat er op een aantal vlakken verschillen zijn tussen de CSR in Europa en de VS. Zo komt het gebruik van CSR in de VS meer voor dan in Europa en is het gebruik ook meer expliciet dan op het Europese land (p. 405). De benadering behoort tot de *National Business Approach* (NBS), wat op zijn beurt onderdeel is van de institutionele theorie (p. 407). Binnen de literatuur worden vier indicatoren van deze benadering genoemd, namelijk politieke, financiële, scholing en arbeidssystemen (Whitley, 1999). Deze institutionele factoren hebben invloed op de aard van het bedrijf, de organisatie ervan en de mate van onderlinge coördinatie en controle (Matten & Moon, 2008, pp. 408-409; Whitley, 1999).

Een expliciete vorm van CSR beschrijft de activiteiten van bedrijven die ingaan op de verantwoordelijkheden die bedrijven meebrengen in de sociale omgeving waarin ze zich verbinden. Voorbeelden zijn vrijwillige beleidsprogramma’s en strategieën om daarmee te

voldoen aan de vraag en verwachtingen van stakeholders van de organisatie. Een impliciete vorm van CSR beschrijft de rol van een bedrijf in de bredere institutionele omgeving die inspeelt op de belangen van de maatschappij. Deze impliciete CSR ligt vaak ingebed in de normen, waarden en regels van de nationale overheid. Deze vorm reageert op de verwachting die de maatschappij stelt voor de specifieke bedrijfstak (Matten & Moon, 2008, pp. 407-410). In de CSR-rapporten is een expliciete benadering te herleiden aan het beschrijven van specifieke vormen van beleid, wat vaak vrijwillig van aard is. Een Impliciete benadering is in rapportages terug te zien als er slechts een kleine beschrijving wordt gegeven van activiteiten (Brown, Clark & Buono, 2018, p. 722).

Een probleem bij deze theorie is dat het een te sterke dichotomie tussen de twee benaderingen kan veronderstellen, wat niet altijd het geval hoeft te zijn (Matten & Moon, 2008, pp. 418-419). Een ander punt waar deze theorie niet eenduidig antwoord op kan geven, is waarom BMW het beter doet op CSR-activiteiten dan Ford. Volgens deze theorie zouden bedrijven uit Europa een kleine en beperkte CSR moeten hebben en die uit de VS een uitgebreide die verder gaat dan wat nationale regelgeving vereist. De reden hiervoor is dat in Europa veel regels en richtlijnen voor maatschappelijke verantwoordelijkheid wettelijk zijn vastgelegd of met de industrie zelf besproken wordt (Matten & Moon, 2008, p. 405). Ook zou de CSR van bedrijven uit Angelsaksische economieën hoger scoren op dat van hun tegenhangers uit gecoördineerde economieën, omdat CSR daar meer als een substitutie dient dan een weerspiegeling van de nationale instituties (Jackson & Apostolakou, 2010; Kinderman, 2011). Dit conflicteert met de cases uit deze studie.

2.4 Andere benaderingen en de tekortkomingen daarvan

De *varieties of capitalism* (VoC) benadering vormt ook onderdeel van het institutionalisme en kijkt naar hoe economische activiteit is georganiseerd rondom kapitaal, arbeid en management in ontwikkelde economieën (Fainshmidt, Judge, Aguilera & Smith, 2018, p. 308). Het maakt hier onderscheid tussen liberale en gecoördineerde markteconomieën. Een implicatie aan dit model is dat het politieke aspect en de invloed van de staat niet goed wordt geïntrigeerd (p. 309). Politieke transformaties kunnen soms net zo groot van impact zijn als economische (Hall & Soskice, 2001, p. 617). De theorie van het politiek institutionalisme springt in op het politieke aspect door aan te tonen dat politieke verschillen ervoor zorgen dat private regelgeving niet convergeert of conflicten oplevert (Fransen, 2011, p. 360). Echter, legt dit raamwerk met name

de focus op het wel of niet uitblijven van convergentie van private regelgeving in plaats van de invloed van politiek-institutionele factoren op de CSR-prestatie. De variabelen in deze theorie kunnen wel een startpunt vormen om het politiek aspect binnen de concepten verder uit te bouwen.

De huidige literatuur kan geen adequate verklaring geven op de verschillen in CSR-prestaties tussen de twee cases. Door de variabelen van de institutionele theorieën case-specifieker te maken, kan dit onderzoek daarin verbetering pogen aan te brengen en verheldering geven in de huidige verschillen.

3. Theoretisch raamwerk

De theorieën uit de literatuur kunnen afzonderlijk van elkaar geen antwoord geven op de onderzoeksvraag, maar met elkaar wel.

Voor het beter begrijpen van cross-nationale verschillen tussen CSR-prestaties kan de institutionele invalshoek van waarde zijn (Aguilera & Jackson, 2003). Deze theorie kan de interacties tussen stakeholders in kaart brengen en de invloed van instituties bij de totstandkoming van CSR aantonen door te kijken naar de formele organisaties van de overheid en de daarin historisch gegroeide normen en waarden (Huntington, 1969; Matten & Moon, 2008, p. 406).

De dichotomie van de VoC-benadering kan i.c.m. andere theorieën de CSR-verschillen verklaren. De belangrijkste institutionele verschillen in de theorie zijn namelijk gebaseerd op Duitsland en de VS (Hall & Gingerich, 2006; Hall & Soskice, 2001). Echter kijkt deze benadering niet expliciet naar CSR, maar naar "hoe economische activiteit is georganiseerd rondom kapitaal, arbeid en management" (Ebbinghaus, 2016, pp. 607-608; Fainschmidt et al., 2018, p. 308).

De NBS-benadering kan hier aanvulling aan geven, waardoor de onderzoeksvraag adequaat kan worden beantwoord. Matten & Moon (2008) gaan namelijk wel specifiek in op CSR. Binnen de NBS-benadering wordt een aantal variabelen geschetst waar de CSR-prestaties van bedrijven mee kunnen worden vergeleken: de staat, de juridische omgeving en de burgermaatschappij (Amaeshi, Adegbite & Rajwani, 2016, p. 139; Matten & Moon, 2008; Whitley, 1999).

Deze variabelen zullen als onafhankelijke variabele worden genomen. De CSR-prestaties van bedrijven dienen als de afhankelijke variabele. Voordat deze variabelen verder onderbouwt worden, zal er eerst dieper op de kenmerken van de dichotomie worden ingegaan.

3.1 Liberale vs. gecoördineerde markteconomie

De VoC benadering maakt onderscheid tussen twee soorten economieën, namelijk *Liberal Market Economy* (LME) en de *Coordinated Market Economy* (CME). In het LME-model wordt de relatie tussen bedrijven en actoren gecoördineerd door de markt. In het CME-model is er sprake van een “strategische interactie met vakbonden, financiers en andere actoren” (Hall & Gingerich, 2009, p. 5; Kang & Moon, 2012; Aguilera & Jackson, 2003).

De motivatie voor CSR bij een bedrijf uit een LME heeft vooral te maken met concurrentie; als andere bedrijven een bepaalde vorm van CSR aannemen, dan volgt de rest vaak. Bij bedrijven uit een CME komt de motivatie voor CSR voort uit sociale cohesie (Kang & Moon, 2012, p. 101). Bij de bevordering en adaptatie van nieuwe technologieën in de auto-industrie speelt de LME/CME vorm een rol; in een CME zal er gaandeweg meer input voor bedrijven zijn om nieuwe technologieën te ontwikkelen en aan te nemen dan in een LME, waar bedrijven geneigd zijn een prikkel van de markt af te wachten, die vaak later en abrupter volgt (Mikler & Harrison, 2012). Dit kan verklaring geven voor het feit dat Ford in haar CRS-prestaties achterloopt. Aan de hand van de dichotomie van de VoC benadering zal nader worden ingegaan op de NBS-benadering gebaseerde variabelen.

3.2 Invloed van de staat

De invloed van de staat speelt een grote rol in de CSR-prestaties. Deze variabele wordt het politieke systeem genoemd dat invloed heeft op de houding van bedrijven. In Europa speelt de staat een grotere rol dan in de VS en heeft het ook meer invloed op de economie en maatschappij (Matten & Moon, 2008).

Op de economische en maatschappelijke verhoudingen heeft de staat op een aantal vlakken invloed. Vanuit de staat worden de arbeidsverhoudingen geregeld en de structuur van de vakbonden. In LME's hebben vakbonden en werknemersorganisaties minder invloed dan in CME's (Hall & Soskice, 2001, pp. 28-30). Ook kan bij CME's er sprake zijn van corporatistische verhoudingen tussen de staat en de auto-industrie (Gjolberg, 2010, p. 5). Een sterke vorm van corporatisme kan leiden tot verbetering van de internationale competentie van bedrijven (Abelshausen, 2004, op cit. In, Ebner, 2010, p. 326). De mate van overleg kan er ook

voor zorgen dat er haalbare standaarden worden opgesteld door overheden die voor bedrijven technologisch haalbaar zijn (Lundqvist, 1980, op cit. In, Campbell, 2006, p. 955). Ook worden werkgeversorganisaties actief betrokken bij het bepalen van standaarden en is hierover tussen bedrijven actief overleg i.p.v. competitie (Hall & Gingerich, 2009, p. 453).

Bedrijven die bij overlegstructuren zijn aangesloten zullen sneller regelgeving accepteren of aanmoedigen dan bedrijven die niet aangesloten zijn bij zulke structuren (Campbell, 2006, p. 959; Hollingsworth, 1997). De Europese Unie (EU) schrijft bedrijven voor dat bij belangrijke besluiten ze hier altijd overleg mee moeten voeren met vertegenwoordigers van werknemers (Armour, Deakin & Konzelmann, 2003). Dit overleg heeft invloed op de CSR-prestaties en de mate waarop bedrijven op marktontwikkelingen kunnen inspelen (Streeck, 1997).

De staat kan bedrijven aanmoedigen meer CSR aan te nemen d.m.v. conferenties en retoriek (Brejnholt, Ritamäki, Schnyder, Svystunova, 2020, p. 2; Kang & Moon, 2012; Steurer, 2009). Ook kan de staat ervoor zorgen dat CSR een vorm van overheid wordt. Dit is met name in LME's terug te zien, waar de overheid een terughoudende rol vervult en bedrijven dit gat proberen aan te vullen (Kang & Moon, 2012). Ten slotte is er in LME's minder sprake van een door de overheid gefaciliteerd industrieel beleid, vanwege het vrije markt denken en traditie van non-interventie (Mikler, 1998, p. 140).

Verwacht wordt dat een sterkere verhouding tussen staat en bedrijf uit deze variabele ertoe zal leiden dat bedrijven een hogere CSR-score hebben.

3.3 De juridische omgeving

Juridische regelgeving vormt een belangrijk onderdeel voor de bepaling van CSR-prestaties. Het kan ervoor zorgen dat bedrijven CSR als een substitutie zien bij afwezigheid van strenge regelgeving (Locke, Rissing & Pal, 2012). Regelgeving bepaald verder hoe de verhoudingen van bedrijven met hun aandeelhouders en stakeholders zijn (Matten & Moon, 2008). Binnen de theorie bestaan vier types van CSR-regulering vanuit de staat, namelijk: aanbevelingen, facilitering door bijvoorbeeld subsidies, samenwerking en ontwikkeling van minimumstandaarden (Knudsen, Moon & Slager, 2015).

In LME's is er sprake van een kleiner aantal reguleringen en standaarden. Dit kan ertoe leiden dat bedrijven zich minder sociaal verantwoordelijk zullen gedragen (Campbell, 2007, p. 954).

Strengere en goed gehandhaafde regels kunnen er mogelijkserwijs toe leiden dat bedrijven zich harder committeren aan hun CSR en daarop betere prestaties halen. Dit fenomeen zou dan terug te zien zijn in Duitsland, gezien de grotere aanwezigheid van instanties zoals waakhonden en vakbonden. In LME's zoals de VS, waar over het algemeen minder regelgeving bestaat, is onderlinge zelfregulering (*private governance*) terug te vinden (Campbell, 2006; 2007; Matten & Moon, 2008).

Private governance brengt reputatie- en coördinatievoordelen voor bedrijven. Zo kan men inspelen op een gebrek aan regels vanuit de overheid of op de vraag om meer regelgeving vanuit de maatschappij (Vogel, 2008; 2010). Een mogelijk gevolg dat kan ontstaan, is competitie tussen verschillende vormen van private governance wat op den duur tot versplintering in CSR leidt (Fransen, 2011). Een fenomeen wat terug is te vinden in LME's is dat het juridische systeem daar meer georiënteerd is op belangen van aandeelhouders i.p.v. stakeholders (Gallego-Álvarez, Quina-Custodio, 2017).

Bij deze variabele wordt verwacht dat strengere regelgeving op het gebied van milieu, CSR-rapportage en arbeidsverhoudingen tot hogere CSR-prestaties zal leiden

3.4 De burgermaatschappij

Ondanks dat zowel Ford als BMW beide MNC's zijn, vormt de plek waar het hoofdkantoor gestationeerd is nog steeds een belangrijke factor (Mikler, 2009). Door de verwevenheid met elkaar heeft de maatschappij bepaalde verwachtingen over hoe een bedrijf zich gedraagt en opstelt (Jackson & Apostolakou, 2010, p. 373; Wood, 1991). De maatschappij behoort tot de externe institutionele actor die druk uit kan oefenen op de CSR van bedrijven (DiMaggio & Powell, 1983).

Mediacampagnes van actiegroepen en niet-gouvernementele organisaties (ngo's) kunnen CSR-dimensies van bedrijven onder publieke aandacht brengen en hiermee het sociale discours in de maatschappij veranderen. Ook hebben actiegroepen in Europa meer inspraak in het beleidsproces dan in de VS (Gordon & Turner, 2000; Keck & Sikkink, 1998; Porter & Kramer, 2003, op cit. in, Campbell, 2007, p. 931). De media zelf kunnen invloed op de CSR van bedrijven uitoefenen door monitoring en het dreigement van *public exposure*, waardoor bedrijven zich consistentere kunnen committeren aan hun CSR om reputatieschade te voorkomen (Campbell, 2007, p. 932).

Omdat er in Europa meer overleg bestaat tussen bedrijven en sociale partners, heeft het publiek ook meer invloed op de CSR-prestaties dan in de VS het geval is, waar dit overleg minder speelt en vakbonden en andere sociale organisaties minder invloed hebben (Hollingsworth, 1997).

Bedrijven die consumentenproducten verkopen zijn vatbaarder voor publieke druk dan bedrijven die aan tussenhandel doen. Ook zullen bedrijven die onder druk staan van de maatschappij zich sneller ontpoppen tot *front runners* in CSR (Lambooy, 2010, p. 28).

Vanuit deze variabele wordt de verwachting geschept dat een grote aandacht vanuit de media en het publiek op milieukwesties en maatschappelijke verantwoordelijkheid van bedrijven tot betere CSR-prestaties kan leiden.

3.5 Verwachtingen

Op basis van de geschetste theoretische variabelen zijn er drie causale verwachtingen opgesteld. Ten eerste zal corporatisme tot meer CSR leiden, omdat er intensiever overleg en complementariteit is tussen de staat en de bedrijven. Dit zou in grotere mate terug te vinden zijn binnen de Duitse instituties, gezien daar een sterkere mate van overleg is.

Ten tweede leidt strengere regulering ertoe dat bedrijven dit overnemen in hun CSR. De reden hiervoor is omdat ze zich aan deze regels moeten houden en hier mogelijk politieke druk in is. Dit wordt met name voor Duitsland verwacht. Voor de VS is de verwachting dat Ford hier lager op scoort, gezien er vanuit de overheid in LME's minder aanvullende regelgeving is.

Ten derde leidt media- en publieke aandacht tot betere CSR-prestaties, vanwege het feit dat bedrijven inspelen op de mogelijk negatieve aandacht en onder een vergrootglas komen te liggen. In Duitsland leidt dit sneller tot reputatieschade dan in de VS, vanwege de grotere rol van het publiek als stakeholder, met als gevolg een betere score op CSR.

Met behulp van de hierboven beschreven theorie is tot de volgende hypothese gekomen:

‘Het verschil in de nationale instituties van de Verenigde Staten en Duitsland verklaart waarom BMW betere CSR-prestaties heeft dan Ford.’

4. Methodes

Om tot een gepast antwoord te kunnen komen op de hoofdvraag (Welke nationaal-institutionele structuren verklaren de uiteenlopende CSR-prestaties van BMW en Ford Motor Group?), zal in dit hoofdstuk het design van het onderzoek weergegeven worden. Hierna zullen de variabelen geconceptualiseerd en geoperationaliseerd worden. Vervolgens zal worden beschreven hoe de data wordt verzameld en geanalyseerd.

4.1 Design

Voor een geschikte opzet is gekozen voor een kwalitatieve vergelijkende casestudie. Het voordeel van dit design is dat het de strategieën van grote-N studies kan combineren. Ook kan dit een preciezere verklaring geven voor cases i.p.v. een meer algemene verklaring die uit een grote-N onderzoek normaliter voortkomt (Toshkov, 2016, p. 258). De vergelijking is gebaseerd op het *Most Similar Systems Design* (MSSD). Bij een MSSD wordt de selectie van cases gebaseerd op een grote hoeveelheid overeenkomsten, behalve op één punt (Halperin & Heath, 2017, p. 217; Toshkov, 2016, p. 262). In dit onderzoek is het verschil de nationale instituties. De twee gekozen cases zijn Duitsland en de VS en voor de keuze van deze cases zijn drie argumenten.

Ten eerste hebben beide staten een grote auto-industrie. Verder zijn in beide landen ongeveer 400.000 mensen in de sector werkzaam en is de auto-industrie verantwoordelijke voor grote R&D initiatieven (Germany Trade & Invest, 2017; SelectUSA, 2023).

Ten tweede zijn beide staten een federatie en spelen ze beide een grote economische rol in de wereld (Britannica, 2023a; 2023b; KPNG, 2023).

Ten slotte lopen beide staten achter in de aanpak van klimaatverandering (Climate Action Tracker, 2023). Het grote verschil tussen de twee staten is de rol van de instituties in de economie. De VS is een typische LME en Duitsland een CME (Kang & Moon, 2012, p. 86). Op basis van deze verschillen en overeenkomsten vormen beide staten interessante eenheden voor een analyse.

4.2 Conceptualisatie

Uit de invloed van de staat kan het corporatisme worden herleid. Corporatisme is een “georganiseerde vorm van kapitalisme, waar de macht om economisch beleid te maken wordt gedeeld tussen de overheid en semi-private organisaties die gebaseerd zijn op de industriële sector” (Pryor, 1988, p. 317). Corporatisme is “afhankelijk van de politieke prikkels om belangengroepen coöperatief te maken met publieke doeleinden” (Streeck & Kenworthy, 2005, p. 448). Op het gebied van corporatisme kan er gekeken worden naar de categorieën die staan beschreven in figuur 2, wat op de volgende pagina getoond wordt.

Table 2 Issues measuring corporatism

Category of corporatism	Issue	Measurement
Structure	I	Organizational structure of collective actors
	II	Structure of work council representation
	III	Rights of work councils
Function	IV	Government intervention in wage bargaining
	V	Dominant level of wage bargaining
	VI	Involvement of unions and employers in government decisions
Scope	VII	Coordination of wage bargaining
	VIII	Mandatory extension of collective agreements

Figuur 2: manieren om corporatisme te meten (Jahn, 2016, p. 54)

Alle aspecten van de methodiek van Jahn (2016) meennemen is voor het tijdsbestek van dit onderzoek ondoenlijk. Wel zal het raamwerk als benchmark worden gebruikt om o.b.v. de hoofdlijnen de analyse te maken.

De juridische omgeving zal geconceptualiseerd worden naar nationale wetgeving. Dit concept is een belangrijk instrument van een institutie en kan tot betere CSR-prestaties leiden (Campbell, 2007, p. 954). Nationale wetgeving bepaald verder de verhoudingen tussen de bedrijven en hun stakeholders (Matten & Moon, 2008). Ook heeft dit invloed op de samenstelling, implementatie en communicatie van CSR. Met behulp van nationale wetgeving in het thuisland kunnen er normen gesteld worden aan “veiligheid, participatie, gezondheid op het werk, werkuren, minimumleeftijden, milieu-impact beoordelingen en milieubescherming” (Buhmann, 2006, p. 5). Ook kan er met wetgeving normen worden opgesteld op het gebied van CSR-rapportage (Buhmann, 2006, pp. 5-6; Lambooy, 2010). In het geval van Duitsland is er niet alleen nationale regelgeving, maar ook vanuit de EU (Angelici, dalla Pozza, Mucciarelli, Noti & Pillinini, 2020, p. 9; Europese Commissie, 2023; de Schutter, 2008).

Burgermaatschappij zal herleid worden tot maatschappelijke druk. Niet alleen overheden kunnen bedrijven stimuleren hun CSR-rapportage te verbeteren, maar ook de maatschappij zelf. Ngo's spelen een rol in het stimuleren hiervan (Buhmann, 2006, p. 10). Het meten van de invloed van ngo's is voor het tijdsbestek van dit onderzoek niet uitvoerbaar en dit aspect wordt ter zijde gelegd. De druk van de maatschappij kan ook verklaard worden d.m.v. publieke opinie. Het publiek heeft binnen de VS en Europa steeds hogere verwachtingen over de maatschappelijke verantwoordelijkheden van bedrijven (Bielak, Bonini & Oppenheim, 2007, p.

1; Lindgreen, Swaen & Maon, 2008). Consumenten hebben na werknemers de grootste stakeholder impact op bedrijven en zorgen over het milieu is de belangrijkste drijfveer van de verwachtingen vanuit de maatschappij (Bielak et al., 2007, pp. 2-3).

De CSR-prestaties van BMW en Ford vormen de afhankelijke variabele die door de mate van corporatisme, wetgeving en druk vanuit de maatschappij wordt beïnvloed.

4.3 Operationalisering

In dit onderzoek zal de analyse van de mate van corporatisme beperkt worden tot de grotere thema's. Dit zijn de dekkingsniveaus van de cao-onderhandelingen, de pacten tussen werkgevers en werknemers, lidmaatschap van vakbonden, de invloed van vakbonden en of de uitkomsten van cao-onderhandelingen sectoraal zijn of niet (Jahn, 2016). Voor de operationalisering van de hoofdlijnen zullen de meetinstrumenten van de OECD-dataset worden overgenomen en gebruikt. Deze zijn terug te vinden in het codeboek van de OECD (2021), bijgevoegd in de appendix. Een hoge score op de thema's betekent een hogere mate van corporatisme en vice versa.

Nationale wetgeving zal geoperationaliseerd worden door te kijken naar nationale CSR-wetgeving en wetgeving m.b.t. de effecten van de bevoorradingsketen van een bedrijf, zoals sociale- en milieuwetgeving. Een grotere aanwezigheid van regelgeving zal dan indicator zijn van een uitgebreidere CSR.

Om tot een goede analyse van de media en publieke opinie te komen, zal er worden gekeken naar mediaberichtgeving over milieuproblemen en sociale gevolgen van de auto-industrie. Schending of zwakke naleving van milieuregels kan dankzij media-aandacht ervoor zorgen dat bedrijven schade oplopen aan hun reputatie (Zou, R.C. Zeng, S. X. Zeng, Shi, 2015). In deze analyse zal gekeken worden hoe vaak het bedrijf en de industriële sector waarin het bedrijf opereert in het nieuws komt en of het om sociale problemen gaat of over het milieu en duurzaamheid. Verder kunnen opiniepeilingen over klimaat, duurzaamheid en interesse in elektrische auto's duidelijkheid geven over hoe mensen naar de auto-industrie kijken. Het verschil in de CSR-prestaties zal aan de hand van CSR-meters en de door de bedrijven zelf gepubliceerde rapporten worden geïnterpreteerd. In tabel 1 op de volgende pagina is de operationalisering van de variabelen schematisch weergegeven.

Tabel 1: operationalisering van de variabelen

Concept:	Verwachte observaties:	Databronnen:
Corporatisme	Bedrijven en belangengroepen waar bedrijven in zitten, zijn actief betrokken bij beleidsvoering van de nationale instituties.	Dataset OECD, rapporten geallieerd aan Umweltbundesamt (UBA), Bundeskartellamt, Verband der Automobilindustrie (VDA) en environmental protection agency (EPA). Archieven bundesregierung.de en USA.gov. Verder wordt er gekeken in de CSR-rapporten van BMW en Ford
Wetgeving	Strengere en uitgebreidere regelgeving op het gebied van milieu en sociale verhoudingen leiden tot een uitgebreidere CSR.	Officiële bekendmakingen state.gov en bundesregierung.de. en EU. Het terugkomen van wetgeving in de CSR-rapporten.
Burgermaatschappij	Negatieve publieke opinie t.o.v. autofabrikanten en multinationals op het gebied van milieu en sociale regels leidt tot een versterkte CSR.	Publieke opinies uit secundaire literatuur en mediaberichtgeving geraadpleegd via krantenbanken en betrouwbare nieuwssites
CSR-prestaties	Een hogere CSR-prestatie bij BMW en een lagere bij Ford	Data uit CSR-rapporten en CSR-datasets

4.4 Casusselectie

Voor de analyse van de onafhankelijke variabelen zullen de instituties van de VS en Duitsland worden genomen. Als afhankelijke variabele worden de CSR-prestaties van BMW in Duitsland en Ford in de VS gebruikt. Er is voor deze bedrijven om een aantal redenen gekozen. Zoals in de introductie werd gesteld, scoort BMW hoger op CSR-prestaties dan Ford en kan de invloed van instituties hier mee te maken hebben. Ook hebben beide bedrijven een vergelijkbaar marktaandeel in de autosector (Statista, 2023b). Verder hebben de bedrijven een gelijksoortige marktwaarde. BMW is ongeveer 246 miljard dollar waard en Ford 255 miljard dollar (Statista, 2023a; macrotrends, 2023). Vanwege het feit dat beide bedrijven MNC's zijn, kan de mate van publiciteit die de bedrijven krijgen hoger liggen. Een voorbeeld waarin de auto-industrie negatief in het nieuws kwam, is dieselgate van Volkswagen. Een gevolg hiervan is dat de gehele industrie onder een vergrootglas kwam te liggen (Zhang, Atwal & Kaiser, 2021, p. 79). Verder is de auto-industrie verantwoordelijk voor een hoge uitstoot van broeikasgassen (Henares, 2020, p. 59). Deze bedrijven vormen een interessant onderzoeksobject om de invloed van instituties op de CSR-prestaties te verklaren. Waar mogelijk kunnen deze autobouwers een benchmark vormen voor andere bedrijven binnen de industrie.

4.5 Dataverzameling

Voor het meten van de hoofdlijnen van corporatisme zal gekeken worden naar de dataset van de OECD (2021). Verder wordt er data verzameld vanuit de eerder beschreven overheidsorganen en instanties geallieerd aan de overheid. Op basis van de hoofdlijnen van de dataset zal er naar secundaire literatuur worden gezocht.

Voor het concept wetgeving zal er worden gekeken naar officiële bekendmakingen m.b.t. regelgeving die invloed heeft op de auto-industrie en de CSR-prestaties van de overheden van de VS en Duitsland. Voor Duitsland zal op de website *Bundesregierung* en de websites van de EU worden gezocht. Trefwoorden die gebruikt zullen worden zijn o.a. *environment*, *emmission*, *CSR* en *automotive*. Waar mogelijk zal hier de sneeuwbalmethode worden gebruikt om zo tot meer informatie te komen. Bij beide staten zal er ook gekeken worden naar invloeden van het internationaal recht, zoals de UN Global Compact en de OECD-richtlijnen. Voor de VS zal op zowel nationaal als staatsniveau worden gekeken. Op het nationale vlak worden de overheidssites *federralreserve.gov*, *usa.gov* en *state.gov* onderzocht. Op federaal vlak zal er op business wetgeving en aankondigingen worden gezocht op *michigan.gov*.

Voor de maatschappelijke druk zal er gekeken worden naar kranten op berichtgeving over CSR, werkgever-werknemer verhoudingen en milieukwesties. Om een zo adequaat mogelijk beeld te krijgen van de maatschappelijke druk, zal er zowel naar kwaliteitskranten als de meer populistische kranten worden gekeken. Voor de VS zal er o.a. naar de New York Times, Washington Post en de New York Post worden gekeken. Voor Duitsland zal er worden gekeken naar o.a. de Frankfurter Allgemeine, die Zeit en Bild. De berichtgeving zal gezocht worden met behulp van zoekmachines als *Proquest Newspaper*. Zoekwoorden hiervoor zullen zijn: *automotive industry, environment, climate mitigation* en *CSR*. Voor de onafhankelijke variabele zullen CSR-rapporten van de betreffende autobedrijven worden verzameld. De verzameling hiervan zal gebeuren via de website van de desbetreffende bedrijven en CSR-meters, zoals MNCI.

Als tijdsframe zal de periode van 2015 tot en met april 2023 worden aangegrepen. Als beginjaar wordt 2015 geselecteerd, vanwege het feit dat dieselgate zich toen openbaarde. Voor april 2023 is als eindjaar gekozen, zodat alle data beschikbaar is.

4.6 Methode van analyse

Voor de analyse zal de informatie uit de bronnen worden gehaald die specifiek voor de casus relevant zijn. Bij het halen van informatie uit de bronnen zal gekeken en geoordeeld worden of ze bij de specifieke concepten passen. Dit oordeel zal gebeuren op basis van de beschreven kenmerken van de concepten. Aan de hand van de gevonden informatie die te herleiden is aan het concept zal een narratief worden geschreven. Bij veel regelgeving en intensieve samenwerking tussen de nationale instituties en de auto-industrie zal volgens de hypothese worden beoordeeld of dit een positief effect heeft op de CSR-naleving van BMW en Ford.

4.7 Reflectie

Ondanks de zorgvuldige uitwerking die aan dit onderzoek wordt besteed, zijn er ook een aantal beperkingen. Er kan sprake zijn van omgekeerde causaliteit, namelijk dat CSR in dit geval de nationale-instituties beïnvloedt. Zo kunnen bedrijven hun CSR strenger en ambitieuzer maken om nationale regelgeving voor te zijn of deze af te zwakken door zelf initiatief te tonen (Vogel, 2008, p. 261). Verder kan het zijn dat bedrijven CSR gebruiken om invloed te winnen in de governance rondom hun sector (Hale, 2020, p. 208). Echter, zijn veel CSR-variëteiten vanuit

nationaal-institutionele context in de loop der jaren uitgegroeid (Matten & Moon, 2008, p. 407). De institutionele benadering is daarom nog steeds relevant.

Om onzekerheid over bewijs te voorkomen zal er uitsluitend worden gekeken naar bekendmakingen die afgeleid zijn uit de officiële kanalen van de Duitse en Amerikaanse overheid komen. Ten slotte zal er bij het raadplegen van de secundaire literatuur rekening worden gehouden met bronnen die de hypothese ondermijnen, om zo een confirmatie bias te voorkomen.

5. Resultaten

In tabel 2 hieronder zijn de resultaten van het onderzoek schematisch weergegeven en zullen in de rest van het hoofdstuk verder worden toegelicht.

Tabel 2: schematische weergave van de resultaten

	Landen:	Duitsland	VS
Onafhankelijke variabelen:	Corporatisme:	Grote mate van overleg tussen staat, bedrijven en werknemers op sociaal en milieuvlak. Sterke vakbonden	Beperkte mate van overleg, met name op afzonderlijk bedrijfsniveau. Zwakke vakbonden
	Wetgeving:	Specifieke CSR-wetgeving en wettelijke plicht voor duurzame bevoorradingketen. Strengere milieuwetgeving	Geen wettelijke plicht tot CSR. Milieuwetgeving minder ambitieus
	Burgermaatschappij:	Grote publieke druk om te verduurzamen n.a.v. dieselgate	Publieke druk om te verduurzamen
Afhankelijke variabele:	CSR-prestaties:	Binnen sector hoge prestaties	Binnen sector deelname aan rapportage, maar lagere prestaties

5.1 CSR-prestaties Ford en BMW

Uit raadpleging CSR-bronnen blijkt dan de CSR-score van BMW hoger ligt dan die van Ford. In de S&P Global index scoort BMW 58, terwijl Ford 37 scoort. Op zowel milieu, sociaal en governance vlak scoort BMW bijna twee keer zo hoog. Ook is de beschikbaarheid van data bij BMW hoger dan bij Ford het geval is (S&P Global, 2023a; 2023b). In de World Benchmarking Index scoort BMW in 2021 49 van de 100 punten en staat op plek 5 van de 30 binnen de industrie. Ford scoort 40 punten en staat op plek 13. BMW haalt de maximum score op het gebied van betrokkenheid bij leveranciers en het terugdringen van emissies bij het productieproces. Dit duidt erop dat de Duitse wetgeving omtrent de bevoorradingsketen effect heeft. Ford doet het op managementgebied beter (World Benchmarking Alliance, 2021a; 2021b). In 2019 staat BMW op plek 2 met 13 punten op een schaal van 20. Ford staat op plek 9 met 11,3 punten (World Benchmarking Alliance, 2019a, 2019b).

Bij MSCI scoort BMW een AA-status, wat erop duidt dat het een marktleider is op het gebied van CSR. Ook blijft het qua klimaatdoelen binnen 1,5 graden opwarming (MSCI, 2023a). Dit komt overeen met de voorspelling uit de literatuur.

Ford scoort een BB-status, wat duidt op een onder gemiddeld presterend bedrijf binnen de industrie op CSR. Ook stevent het met haar klimaatdoelen af op 2 graden opwarming, waarmee de doelen van Parijs niet gehaald worden. Met name op het vlak van de carbon footprint van haar producten loopt het bedrijf achter op de rest. Ook scoort Ford minder op de *Sustainable Development Goals* (SDG) dan BMW (MSCI, 2023a; 2023b).

Op het gebied van mensenrechten en bevoorradingsketen is Ford betrokken bij controverses. Dit is o.a. op het vlak van lonen en onderhandelingen met vakbonden. Hieruit kan de mindere mate van corporatisme in de VS geleid worden. Ten slotte scoort BMW bij Refinitiv 89 punten t.o.v. van Ford, wat 80 punten scoort. Alleen op Sustainalytics scoort Ford beter, namelijk 30,1 t.o.v. 27,5 van BMW (KnowESG, 2022; 2023). Ten slotte blijkt dat BMW sinds 2010 al rapporteert, terwijl Ford dit sinds 2018 doet (CDP, 2023a; 2023b).

Op het gebied van klimaatdoelen en uitstoot presteert BMW in de VS beter dan Ford en zijn de doelen van BMW ook ambitieuzer (EPA,2021; 2022b; Science Based Targets, 2023).

5.2 Corporatisme en relaties tussen overheid en industrie

In zowel Duitsland als de VS is er sprake van een lage densiteit van lidmaatschap van een vakbond. In Duitsland ligt het percentage van een vakbondslidmaatschap op 16,3% en in de VS op 10,3% (OECD & AIAS, 2021). Een verschil is dat de onderhandelingen in Duitsland op sectoraal niveau plaatsvinden i.t.t. lokaal niveau in de VS (OECD & AIAS, 2021; Rhinehart & McNicholas, 2020). Ook hebben cao's in Duitsland effect op werknemers die geen lid zijn van een vakbond (Lesch, 2009, p. 7).

Dit heeft als gevolg dat er in de VS een lappendeken aan overeenkomsten lijkt te bestaan die enkel binnen de organisatie gelden, waardoor de vakbonden zwakker zijn t.o.v. werkgevers. Dit leidt tot een kleinere reikwijdte van arbeidsovereenkomsten en grotere inkomensverschillen (Rhinehart & McNicholas, 2020; Zucker & Naples, 2014; U.S. Department of Labor, 2023).

In Duitsland is er de additionele mogelijkheid voor de overheid om de overeenkomsten uit te breiden naar de hele industrie i.p.v. sector (Lesch, 2009, p. 11). De dekking is terug te zien aan de dekkingsgraad bij collectieve arbeidsovereenkomsten. Waar in Duitsland 54% van de mensen onder een overeenkomst vallen, is dit in de VS 12,1% (OECD & AIAS, 2021; Ellguth & Kohaut, 2020). De reikwijdte waar de collectieve arbeidsovereenkomsten over gaan, verschillen ook tussen beide staten. Zo worden er in de overeenkomsten in Duitsland ook minimumvereisten opgesteld over “lonen, uren, arbeidsomstandigheden, rechten en promotiecriteria voor werknemers uit verschillende bedrijfstakken” (Lesch, 2009, p. 4). Verder zijn 73% van de Duitsers het erover eens dat werknemers sterke vakbonden nodig hebben, tegenover 49% van de Amerikanen (International Social Survey Panel, 2015, op cit. in, Lesch, 2009, p. 5).

De coördinatie van het vaststellen van het salaris gebeurt in Duitsland met behulp van normen en richtlijnen vanuit de Duitse overheid in samenspraak met een concentratie van werkgevers- en werknemersorganisaties (EurWORK, 2019; OECD & AIAS, 2021). Vakbonden hebben hierdoor meer invloed bij het vaststellen van o.a. een minimumloon (Dustmann, Lindner, Schönberg, Umkehrer & vom Berge, 2022). In de VS hebben werkgeversorganisaties, zoals de US chamber of commerce, een meer vijandige opstelling naar georganiseerde werknemers en vervullen ze een lobbyfunctie t.o.v. de regering (OECD & AIAS, 2021; Lesch, 2009, p. 7). Vanwege de fragmentatie in cao's, is er in de VS minder coördinatie van loonbepaling, (OECD

& AIAS, 2021). Verder is er volgens de wet geen rol voor de overheid binnen deze onderhandelingen weggelegd (Block, 2001, p. 703).

De coördinatie tussen staat en bedrijf is ook op het gebied van CSR terug te vinden. Zo zijn het Duitse milieuagentschap *Umweltbundesamt* en de kartelwaakhond *Bundeskartellamt* betrokken bij de evaluatie van CSR en geven ze duurzame aanbevelingen aan bedrijven (Lautermann, Young & Hoffmann, 2021; Lautermann et al., 2022; Töpfer, 2021). Verder is er een nationaal CSR-Forum, waar experts uit de private sector samen met ngo's, academici en ministeries samenkomen om de nationale CSR-strategie te bespreken en verbeteren. Dit heeft geresulteerd tot de Berlin CSR-consensus, wat de voorwaarden tot een verantwoorde bevoorradingsketen beschrijft (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023a).

Ten slotte is er in de VS geen sprake van het bestaan van een ondernemingsraad, waar dit in Duitsland wel gebruikelijk is en zelfs in de wet is vastgelegd (Bucklew, DiGiovanni Jr., Houghton & Lofaso, 2018; Dammann & Eidenmueller, 2020; OECD & AIAS, 2021). Een ander punt waarop medezeggenschap in Duitse bedrijven wordt beïnvloed, is dat werknemers mogen stemmen over de invulling van het bedrijfsbestuur en hierdoor invloed hebben op de koers van het bedrijf (Lesch, 2009, p. 18; Bundesregierung, 2019).

In Duitsland is er meer samenwerking tussen autobedrijven te zien dan in de VS, ook hebben deze samenwerkingsverbanden meer baat bij duurzame initiatieven dan een commercieel belang. Zo is BMW lid van de *responsible supply chain initiative* (RSCI). Dit initiatief is door het *Verband der Automobilindustrie* (VDA) opgezet om duurzaamheid in de bevoorradingsketen te bevorderen d.m.v. assessments (VDA, 2022). Verder worden werknemers binnen de auto-industrie in Duitsland bewust gemaakt over ecologische en sociale duurzaamheid (VDA, 2023). In de VS bestaat het bestuur van bedrijven vooral uit vertegenwoordigers van aandeelhouders (Lesch, 2009, p. 18).

5.3 Wetgeving

Duitsland heeft een strengere milieu- en CSR-wetgeving, waar in de VS deze plichten meer worden overgelaten aan de individuele staten of de markt.

De milieuwetgeving in Duitsland wordt voor een deel bepaald door de EU. Wat auto's mogen uitstoten is bepaald in de euro 6 normen, die elke vijf jaar worden herzien (EUR-Lex, 2023). Het doel van de regulatie is om de doelen van Parijs te halen en eco-innovaties aan te jagen

(CIRCABC, 2023; European Commission, 2023c). Per 2035 wordt de verbrandingsmotor in auto's officieel verboden in de EU (European Parliament, 2022).

In de VS gaat de *Environmental Protection Agency* (EPA) over de emissienormen en deze normen zijn vastgesteld in de *Clean Air Act* (EPA, 2022a). In 2017 werden de 'tier 3' normen geïmplementeerd, maar hebben pas in 2025 effect (EPA, 2023a). Reden hiervoor is de terugdraaiing van de normen door toenmalig president Trump (EPA, 2023b; Rott & Ludden, 2020). Buiten de EPA-normen heeft Californië strengere emissiestandaarden, welke door 15 andere staten is overgenomen (California Air Resources Board, 2023; Center for Climate and Energy Solutions, 2023). In de VS is er van een verbod op de verbrandingsmotor geen sprake. Wel is er de richtlijn dat in 2030 50% van de verkochte auto's elektrisch moet zijn (Shepardson, 2022). De milieuriichtlijnen en emissie-eisen van Europa zijn op zowel historisch als voorspeldt niveau strenger en ambitieuzer dan die van de VS (Kuklinska, Wolska & Namiesnik, 2015; Nesbit et al., 2016). De *Securities and Exchange Commission* (SEC) heeft in 2022 de *Climate-Disclosure rule* voorgesteld, waarmee Amerikaanse bedrijven de co2 uitstoot in de bevoorradingketen moeten vermelden. Tot op heden is dit voorstel nog niet aangenomen en heeft het met name als doel om investeerders beter te informeren (SEC.gov, 2022).

Op het gebied van CSR-wetgeving is Duitsland strenger dan de VS. Vanaf 2017 is het in Duitsland wettelijk verplicht om verslag uit te brengen over CSR (Bundesministerium der Justiz, 2016). Volgens de *Directive Implementation Act* moeten bedrijven "verslag uitbrengen over kwesties rondom het milieu, werknemers, eerbiediging van de mensenrechten en de strijd tegen corruptie". Ook moet het bestuur van het bedrijf deze verslaggeving toetsen (KPNG, 2022b). Voor het ingaan van deze wet bestond er een nationaal actieplan voor CSR met als doel "het versterken en bevorderen van CSR bij bedrijven en publieke instituties" (German Federal Government, 2010, p. 4; Federal Ministry of Finance, 2020).

Op 21 december 2016 werd de *National Action Plan for Business and Human Rights* opgesteld, waarin de verantwoordelijkheden van Duitse bedrijven in de bevoorradingketens werden beschreven (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023b). Dit leidde in 2021 tot de invoering van de *Act on Corporate Due Diligence Obligations in Supply Chains*, waarmee bedrijven verplicht worden mensenrechtenschendingen in hun bevoorradingketens te voorkomen (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023c). Deze wetgeving is ook terug te vinden in de verslaggeving van BMW (2022).

Vanuit de EU bestaat er het EMAS-instrument waar bedrijven vrijwillig aan deel kunnen nemen om hun milieuprestaties te kunnen verbeteren (European Commission, 2023b). Ook heeft de EU de richtlijnen van de UN Global Compact en de OECD overgenomen (European Commission, 2019, p. 5). Het benadrukken van het belang van CSR bij bedrijven behoort ook tot de Europese CSR strategie (EUR-Lex, 2011). Ten slotte is per 5 januari 2023 de *Corporate Sustainability Reporting Directive* in werking getreden, wat bedrijven op Europees niveau verplicht het CSR-aspect mee te nemen in de financiële rapportage (European Commission, 2023c; EUR-Lex, 2022).

In de VS is niet wettelijk vastgelegd dat CSR en non-financiële rapportage bij bedrijven verplicht. (The CSR Journal, 2021; US Congress, 2023). In de staat Michigan is CSR-rapportage vrijwillig (Emerick, 2022). Wel is de nieuwe regering bezig met het terugdraaien van de door de republikeinse regering genomen maatregelen (House, 2023). Ook is er de *Michigan's Corporate Social Impact Network*, wat de uitwisseling van duurzame ideeën tussen bedrijven faciliteert (Michigan.gov, 2023).

CSR wordt wel aangemoedigd door de federale overheid. Dit wordt gecoördineerd vanuit de *U.S. national action plan on responsible business conduct*, dat sinds 2016 bestaat (U.S. Department of State, 2023; 2016). Het doel hiervan is “het faciliteren van de juiste condities zodat verantwoord ondernemen plaats kan vinden” (U.S. Department of State, 2016). De overheid poogt hiermee wereldwijde standaarden op te zetten op het gebied van mensenrechten en milieu (U.S. Department of State, 2023; 2021). Verder is er bij het beleid van de VS geen milieu ministerie betrokken en in Duitsland wel (German Federal Government, 2010, pp. 10-11; U.S. Department of State, 2023). Ten slotte is het CSR-beleid van Duitsland gericht op een breder publiek dan dat van de VS. In Duitsland heeft het bewustwordingsaspect ook een rol i.p.v. het faciliteren van duurzame bedrijfsvoering. Dit blijkt uit het feit dat er op scholen en universiteiten les zal worden gegeven over CSR en het informeren van consumenten en belanghebbenden (German Federal Government, 2010, pp. 11-14). De bevindingen hebben als gevolg voor de auto-industrie dat er in Duitsland een wettelijke CSR-plicht is, waar dit in de VS vrijwillig is.

5.4 Maatschappelijke druk

Een van de belangrijkste observaties bij de maatschappelijke druk is de grote vraag naar *Electric Vehicles* (EV's) en de consument die kritischer is wat duurzaamheid betreft. Met name in Duitsland speelt de dieselfgate affaire hier een rol bij.

In haar CSR-beleidsdocumenten stelt de Duitse regering dat “veel burgers, consumenten en zakenmensen verlangen naar duurzame groei dat de huidige sociale uitdagingen adresseert” (German Federal Government, 2010, p. 23). Op de CSR-website van Duitsland is te vinden dat “de maatschappij in toenemende mate verwacht dat bedrijven duurzaam opereren” (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023b). Ook in de documenten van de Europese Commissie komen de veranderende consumentenverwachtingen terug: “EU-burgers verwachten dat bedrijven hun positieve en negatieve impact op de samenleving en het milieu begrijpen en eventuele negatieve effecten, ook in hun wereldwijde bevoorradingsketens” (European Commission, 2019, p. 2). In o.a. klimaatdocumenten van de Amerikaanse overheid worden kostenbesparingen voor de consumenten juist benadrukt (The White House, 2023).

In opiniepeilingen is de duurzame voorkeur van de consument ook terug te leiden. Zo ziet 74% van de Duitsers luchtvervuiling als een serieus probleem en erkent 69% dat klimaatverandering een gevaar vormt. Ongeveer 68% van de Duitsers vindt dat bedrijven duurzaam moeten opereren (GfK Sustainability Index, op cit. In, GfK, 2022). Volgens het EIB Climate Survey (2023) zegt 28% van de Europeanen een elektrische auto te willen en 39% een hybride. Ook bij de Amerikanen is de EV in opkomst: 68% staat hier positief tegenover (Ipsos, 2018). Echter, wat betreft het daadwerkelijk aanschaffen van een EV is minder dan de helft in beide staten dit van plan (EIB, 2023; Ipsos, 2018). Verder stelt 73% van de klanten die een EV kopen die doen vanwege het milieu (Carey, Tyson & Spencer, 2022).

Amerikanen vinden duurzaamheid verder wel belangrijk: 73% stelt dat ze bedrijven steunen omwille van gedeelde waarden en 68% stelt dat klimaatverandering catastrofaal is (New York Post, 2023). Een meerderheid van de Amerikanen is tevens van mening dat grote bedrijven en MNC's te weinig doen aan klimaatverandering (Tyson, Funk & Kennedy, 2023). Tussen deze opinies zitten grote verschillen tussen republikeinen en democraten (Mitchell, 2019).

Wereldwijd neemt de vraag naar EV's echter toe en duurzaamheid vormt gemiddeld een eerste punt van overweging om een auto wel of niet te kopen (Accenture, 2021).

Een punt waarop de burgers van de VS en Duitsland verschillen, zijn hun waardes over het milieu. Bijna 60% van de Duitsers heeft een positief vertrouwen in milieubewegingen t.o.v. 54%

van de Amerikanen (World Values Survey, 2023). Ook vinden Duitsers het beschermen van het klimaat belangrijker dan economische groei en het creëren van banen. 63,4% van de Duitsers is het hiermee eens t.o.v. 50% van de Amerikanen (World Values Survey, 2023).

Het dieselgate schandaal van Volkswagen heeft effect gehad op de reputatie van de auto-industrie en de consumentenverwachtingen. Het leidde tot een spillover in de daling van de reputatie van de industrie (Bild, 2018; Simpson, 2019). Zo bleek o.a. BMW betrokken te zijn bij geheime afspraken om emissiestandaarden te ondermijnen (Ewing & Granville, 2019).

Dieselgate “vernietigde de reputatie van Duitse automakers” en zorgde voor een daling van de beurswaarde van autobedrijven en de verkoop van consumenten dieselauto’s. Dit toont aan dat de publieke opinie t.o.v. de auto-industrie aan het veranderen was (Ewing, 2017). Ook kwam de dieselmotor onder strengere regulering (Bild, 2017; Ewing & Granville, 2019). Later kwam ook Ford onder vuur te liggen voor het frauderen in emissiestandaarden (O’Kane, 2019). Het dieselgate schandaal zorgde ervoor dat Duitse autofabrikanten begonnen met het ontwikkelen van elektrische auto’s en het joeg duurzame investeringen aan om de reputatieschade goed te maken (Bachmann, 2017; Economist, 2018; Götz, 2021; Kerler, 2018; Timme, 2016)

In krantenberichterijding is terug te lezen dat de verwachtingen van consumenten zijn veranderd. Men is kritischer bij de aanschaf van een auto, zoekt sneller naar vervoersalternatieven en geeft meer om duurzaamheid en schonere steden (Ewing, 2019a; Georges, 2019; Heuser, 2022; Sauerbrey, 2019). Ook groeit de transitie van de verbrandingsmotor naar EV wereldwijd (Canzler et al., 2019; Manjoo, 2017; Pohl, 2021). Dit heeft tot een grotere vraag naar elektrische auto’s geleid (Stephanowitz, 2020). Autofabrikanten stellen hierdoor hun ambities op elektrisch gebied bij, waardoor de concurrentie dit snel nadoet (Freeman, 2021; Zilber, 2022).

Binnen de Duitse berichterijding komt de opkomst van klimaatprotest bewegingen voor samen met de roep op strengere regels voor dieselauto’s. Dit heeft in Duitsland ook tot rechtszaken van ngo’s tegen o.a. de auto-industrie geleid (Becker, Buschfeld & Hillebrand, 2021). In Duitse en Europese beleidsdocumenten is de veranderende smaak van de consumenten ook terug te vinden: “EU-burgers verwachten dat bedrijven de positieve en negatieve impacts in acht nemen” en “de maatschappij verwacht dat bedrijven op een verantwoordelijke manier opereren” (Federal Ministry of Labour and Social Affairs, 2023b; European Commission, 2019).

In de berichterijding binnen de VS zijn consumenten kritischer op EV’s. Mensen rijden er voornamelijk de grotere SUV’s die lastiger te verduurzamen zijn en zien nog een hoop nadelen

in duurzame auto's, zoals het bereik (Boudette, 2019; Kaufman & Meigs, 2023: New York Post, 2019). Desondanks heeft de Amerikaanse consument meer behoefte aan duurzame producten (Boudette, 2022; Ewing, 2019b; Garsten, 2021).

Zowel in de VS als in Duitsland zijn consumenten kritischer geworden op de auto-industrie en is er meer behoefte aan verduurzaming en duurzame producten. Deze kritische blik gaat gepaard met wereldwijde trends en m.n. dieselgate, dat voor een reputatieprobleem heeft gezorgd bij autofabrikanten.

6. Discussie

Corporatisme, wetgeving en druk vanuit de maatschappij hebben invloed op de CSR-prestaties van een bedrijf. Wetgeving is de variabele met de meeste doorslag. Dit ligt in lijn met de verwachtingen van het onderzoek.

Door de sterke mate van corporatisme zijn de arbeidsverhoudingen in Duitsland beter geregeld en is er meer wederzijdse afstemming tussen de autobedrijven. Door de intensievere samenwerking tussen de sectoren zijn autobedrijven sneller geneigd zich aan afspraken te committeren. De reden hiervoor is dat er meerdere stakeholders betrokken zijn, zoals de overheid, werknemers en belangenorganisaties. Autobedrijven in de VS handelen veelal zelfstandig en hebben meer verantwoording t.o.v. aandeelhouders en de markt. Ook is er in de VS in mindere mate sprake van staatsinterventie, waardoor een industrieel beleid vaak ontbreekt of beperkt is. Het Duitse CSR-beleid is in samenspraak met werkgever- en werknemersorganisaties, wat een positieve invloed heeft op de uitvoering ervan. Hierom heeft deze variabele in Duitsland bijgedragen aan een beter CSR-resultaat en corresponderen de bevindingen met de literatuur.

Wetgeving is de meest belangrijke variabele van de drie. De specifieke CSR-wetgeving vanuit de federale Duitse staat en de EU zorgt voor daadwerkelijke naleving van de in de CSR-rapportage beschreven doelen. Wettelijk toezicht en handhaving geven bedrijven een belangrijke impuls om ervoor te zorgen dat de bedrijfsvoering en de bevoorradingketens duurzaam zijn. De uitkomsten van deze variabele vallen in lijn met de verwachtingen. Door de strengere CSR-regelgeving en de emissienormen in Duitsland ligt BMW wel op koers om de doelstellingen van het akkoord van Parijs te halen en Ford niet. De wetgeving op het gebied van arbeidsverhoudingen heeft ook invloed op de mate van corporatisme in Duitsland, gezien de verhoudingen wettelijk zijn vastgelegd en daardoor bevorderd worden.

In beide staten is de publieke druk om te verduurzamen aanwezig en vanuit deze variabele is er voor beide bedrijven motivatie voor verduurzaming en CSR. Desondanks heeft deze variabele een kleinere invloed dan de andere twee. Ondanks grote zorgen om het klimaat in beide staten, is er weinig direct terug te vinden naar publieke zorgen om CSR. Regelgeving kan wel inspelen op publieke druk om te verduurzamen. In Duitsland speelt regelgeving in op de bevordering van de EV d.m.v. milieuregelgeving, waar dit in de VS meer aan de markt wordt overgelaten. Dit steunt op de literatuur over technologische innovatie; waar in de Duitsland de ontwikkeling van de EV incrementeel tot stand komt, kan dit in de VS abrupt zijn. Tesla is begonnen met de eerste betrouwbare EV en uit de nieuwsberichtgeving is af te lezen dat andere merken nu volgen.

Een fenomeen dat in Duitsland de publieke opinie t.o.v. de auto-industrie heeft laten keren, is dieselgate. Tot het uitkomen van dit schandaal lag de focus van de Duitse auto-industrie op de dieselmotor als vorm van verduurzaming en lag de autosector achter op de ontwikkeling van EV's. De public exposure van de media die op dieselgate volgde heeft ervoor gezorgd dat de Duitse auto-industrie reputatieverlies heeft geleden en de druk van het publiek voelde om snel te verduurzamen. Omdat het publiek in Duitsland tot een van de stakeholders behoort, kwam de druk op de Duitse autobouwers hoog te liggen. Het effect van de variabelen is af te leiden uit de CSR-prestaties, waar BMW het op de meeste vlakken beter doet dan Ford.

De uitkomsten van dit onderzoek zijn in lijn met de verwachtingen die in de literatuur worden gesteld. De in de literatuur gestelde aspecten van de stakeholderbenadering is in de Duitse casus goed terug te vinden. De analyse op de institutionele verschillen in de landen laat de dichotomie van de VoC benadering zien; veel economische aspecten die toebehoren aan LME's en CME's zijn terug te vinden in de analyse. De allocatie vindt in de VS op marktniveau plaats en in Duitsland via onderhandelingen. Ook zijn de sociale en industriële relaties in Duitsland sterker en is er sprake van een sterk sociaal systeem. Een belangrijk aspect wat deze studie aantoont is dat instituties de CSR van een bedrijf kunnen versterken i.p.v. dat CSR de nationale instituties aanvult.

Met de toepassing van de drie onafhankelijke variabelen uit de NBS-benadering en de elementen uit het institutionalisme wordt de VoC-benadering op de juiste manier geschikt gemaakt voor de specifieke kant van dit onderzoek, namelijk CSR. De voorspelling uit de

literatuur, dat bedrijven die onder druk staan van de maatschappij zich sneller ontpoppen tot front runners op de markt, klopt met de praktijk. Dit onderzoek toont aan dat er een positieve relatie bestaat tussen de invloed van nationale instituties en een betere CSR-score. Toekomstig onderzoek kan het gebruikte raamwerk verder uitbreiden en toepassen op andere cases binnen deze industrie of vergelijkbare industrieën.

7. Conclusie

In deze vergelijkende casestudie is geprobeerd antwoord te geven op de onderzoeksvraag: “Welke nationaal-institutionele structuren verklaren de uiteenlopende CSR-prestaties van BMW en Ford Motor Group?”. De huidige wetenschappelijke literatuur rondom CSR kan geen eenduidig antwoord geven hierop. De VoC, NBS en stakeholderbenaderingen kunnen afzonderlijk geen duidelijke verklaring bieden. Een juiste samenstelling van elementen uit de benaderingen i.c.m. het institutionalisme kan dat wel. Het doel van dit onderzoek is inzicht geven op de invloed van nationale instituties op de CSR-prestaties van MNC's.

Uit de resultaten komt naar voren dat corporatisme, nationale wetgeving en druk vanuit de maatschappij de wisselende CSR-prestaties van BMW en Ford kunnen verklaren. Deze variabelen hebben invloed op de bevinding dat BMW een betere CSR-prestatie heeft dan Ford. De doorslaggevende variabele hierbij is nationale wetgeving, met in het specifiek CSR- en bevoorradingketen wetgeving. De dreiging van sancties dwingt bedrijven namelijk de bevoorradingketen op orde te hebben. Corporatisme kan ervoor zorgen dat er beter overleg is tussen de staat, bedrijven en werknemers, met als gevolg een eensgezinder en doeltreffender beleid. Door druk vanuit het publiek in de staat waar een bedrijf gevestigd is, kan het bedrijf reageren met sterkere duurzame ambities. De drie variabelen tonen aan welke combinatie van institutionele structuren doorslaggevend kunnen zijn voor een betere prestatie van autobedrijven op CSR.

Dit onderzoek draagt bij aan de literatuur door het institutionele perspectief op CSR specifieker te maken voor de auto-industrie. Deze industrie is in de literatuur onderbelicht gebleven. Met behulp van dit onderzoek is een nieuwe standaard gezet voor een institutionele analyse naar CSR-prestaties van bedrijven. Ook toont dit onderzoek de institutionele dichotomie aan tussen LME's en CME's en de mogelijke invloed van deze dichotomie op duurzaamheid bij bedrijven. Ondanks de toenemende mondialisering van de wereldeconomie, bevoorradingketens en bedrijven, toont dit onderzoek aan dat nationale instituties van het thuisland nog steeds een grote

rol spelen in de bedrijfsvoering van MNC's op CSR-gebied. Verder laat deze studie zien dat een CME de CSR van bedrijven op een positieve manier kan beïnvloeden, uitgebreider en ambitieuzer kan maken. Een punt waar de literatuur stelde dat dit een aspect van LME's was.

Ondanks dat dit onderzoek met de grootst mogelijke zorg is opgesteld en uitgevoerd, zijn er ook een aantal implicaties en suggesties voor vervolgonderzoek aan te merken. De uitkomst van welke variabele het meest ertoe doet in dit onderzoek, is deels gebaseerd op de interpretatie van de auteur. Het tijdsbestek en design van dit onderzoek ontleent zich er niet voor om dit significant aan te tonen. Toekomstig onderzoek kan hier mogelijkverwijs verder inzicht in geven. Een andere implicatie is de dichotomie van de LME en CME. Door deze tweedeling zijn de variabelen alleen toepasbaar op deze economisch-institutionele configuraties, met als gevolg dat dit raamwerk moeilijker toepasbaar is op staten die hier niet onder vallen, zoals in Zuid-Europa en Azië. Verder onderzoek kan uitwijzen of deze variabelen ook op andere economische configuraties toepasbaar zijn of het raamwerk uitbreiden dat deze mogelijkheid wel ontstaat. Ten slotte kunnen de institutionele structuren uit dit onderzoek op andere cases binnen de auto-industrie worden toegepast en eventueel verder geoptimaliseerd worden. Ook kunnen de bevindingen getoetst worden aan andere industrieën die gerelateerd zijn aan de auto-industrie of op een groter aantal cases om de conclusie breder toepasbaar te maken.

8. Bibliografie

- Accenture. (2021, september 22). *Two-Thirds of Consumers are "Sustainability-Minded Drivers,"* *Accenture Report Finds*. <https://newsroom.accenture.com/news/two-thirds-of-consumers-are-sustainability-minded-drivers-accenture-report-finds.htm>
- Aguilera, R. V., & Jackson, G. (2003). The Cross-National Diversity of Corporate Governance: Dimensions and Determinants. *The Academy of Management Review*, 28(3), 447. <https://doi.org/10.2307/30040732>
- Amaeshi, K., Adegbite, E., & Rajwani, T. (2016). Corporate Social Responsibility in Challenging and Non-enabling Institutional Contexts: Do Institutional Voids matter? *Journal of Business Ethics*, 134(1), 135-153. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2420-4>
- Angelici, C., dalla Pozza, V., Mucciarelli, F., Noti, K., & Pillinini, M. (2020). *Corporate social responsibility (CSR) and its implementation into EU Company law – European Sources Online* (EPRS Studies). <https://www.europeansources.info/record/corporate-social-responsibility-csr-and-its-implementation-into-eu-company-law/>

- Armour, J., Deakin, S. F., & Konzelmann, S. J. (2003). Shareholder Primacy and the Trajectory of UK Corporate Governance. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1930885>
- Auld, G., Balboa, C., Bernstein, S., & Cashore, B. (2009). The emergence of non-state market-driven (NSMD) global environmental governance: A cross-sectoral assessment. In M. A. Delmas & O. R. Young (Red.), *Governance for the Environment* (1ste dr., pp. 183-218). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511627170.009>
- Bachmann, G. (2017, september 22). Automobilindustrie: Die Zukunft ist mehr als ein Software-Update. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/mobilitaet/2017-09/automobilindustrie-zukunft-politik-diesel-verbrennungsmotor-elektromobilitaet>
- Baden, D. (2016). A reconstruction of Carroll's pyramid of corporate social responsibility for the 21st century. *International Journal of Corporate Social Responsibility*, 1(1), 8. <https://doi.org/10.1186/s40991-016-0008-2>
- Becker, M., Buschfeld, J. H., & Hillebrand, S. (2021). *German NGOs file climate-related lawsuits against German car manufacturers and a gas and oil producer*. Passle. <https://sustainability.freshfields.com/post/102hbtt/german-ngos-file-climate-related-lawsuits-against-german-car-manufacturers-and-a>
- Bielak, D., Bonini, S. M., & Oppenheim, J. M. (2007). CEOs on strategy and social issues. *The McKinsey Quarterly*, 4, 1-8.
- Bild. (2017, mei 27). *Nach Dieseltgate—VW-Image fast auf Opel-Niveau!* bild.de. <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/volkswagen/nur-noch-knapp-vor-opel-51931978.bild.html>
- Bild. (2018, januari 30). *Image-GAU für VW & Co: Weltweit Entsetzen über die „Affenschande“*. bild.de. <https://www.bild.de/geld/wirtschaft/abgas-skandal/weltweit-entsetzen-ueber-affenschande-54637682.bild.html>
- Block, R. N. (2001). Collective bargaining, competitiveness and employment in the United States. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 7(4), 697-715. <https://doi.org/10.1177/102425890100700412>
- BMW AG. (2022). *Policy statement on respect for human rights and corresponding environmental standards*. https://www.bmwgroup.com/content/dam/grpw/websites/bmwgroup_com/responsibility/Menschenrechte/BMW_Group_Policy_Statement_Human_Rights_EN.pdf
- Börzel, T. A., & Risse, T. (2010). Governance without a state: Can it work?: Governance without a state. *Regulation & Governance*, 4(2), 113-134. <https://doi.org/10.1111/j.1748-5991.2010.01076.x>

- Boudette, N. E. (2019, november 18). Ford Wants to Sell You an Electric S.U.V. It's Called a Mustang. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/11/17/business/ford-mustang-electric-suv.html>
- Boudette, N. E. (2022, augustus 25). California E.V. Mandate Finds a Receptive Auto Industry. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2022/08/25/business/energy-environment/electric-vehicles-automakers.html>
- Bowen, H. R. (1953). *Social Responsibilities of the Businessman*. University of Iowa Press. <https://doi.org/10.2307/j.ctt20q1w8f>
- Brejnholt, A., Rintamäki, J., Schnyder, G., & Svystunova, L. (2020). *The State and corporate social responsibility: Theorising the relationship*. Oxford University Press. https://www.researchgate.net/publication/338714435_The_State_and_corporate_social_responsibility_Theorising_the_relationship
- Britannica. (2023a). *Germany | Facts, Geography, Maps, & History | Britannica*. <https://www.britannica.com/place/Germany>
- Britannica. (2023b). *United States | History, Map, Flag, & Population | Britannica*. <https://www.britannica.com/place/United-States>
- Brown, J. A., Clark, C., & Buono, A. F. (2018). The United Nations Global Compact: Engaging Implicit and Explicit CSR for Global Governance. *Journal of Business Ethics*, 147(4), 721-734. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3382-5>
- Bucklew, N., DiGiovanni, N., Houghton, J., & Lofaso, A. (2018). Revisiting U.S. Labor Law as a Restriction to Works Councils: A Key for U.S. Global Competitiveness. *Drake Law Review*. https://researchrepository.wvu.edu/law_faculty/20
- Buhmann, K. (2006). Corporate social responsibility: What role for law? Some aspects of law and CSR. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 6(2), 188-202. <https://doi.org/10.1108/14720700610655187>
- Bundesministerium der Justiz. (2016, september 21). *Gesetz zur Stärkung der nichtfinanziellen Berichterstattung der Unternehmen in ihren Lage- und Konzernlageberichten (CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz)*. Bundesministerium der Justiz. <https://www.bmj.de/SharedDocs/Gesetzgebungsverfahren/DE/CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz.html>
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2023). *CSR - CSR Policies in Germany*. [Www.Bmas.De](https://www.bmas.de). <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-national/CSR-Policies-in-Germany/csr-policies-in-germany.html>

- Bundesregierung. (2019, juli 27). *Co-Determination 2019*. Website of the Federal Government | Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-en/service/information-material-issued-by-the-federal-government/co-determination-2019-1837456>
- California Air Resources Board. (2023). *Low-Emission Vehicle Program* | California Air Resources Board. <https://ww2.arb.ca.gov/our-work/programs/low-emission-vehicle-program/about>
- Campbell, J. L. (2006). Institutional Analysis and the Paradox of Corporate Social Responsibility. *American Behavioral Scientist*, 49(7), 925-938. <https://doi.org/10.1177/0002764205285172>
- Canzler, W., Dudenhöffer, F., Janssen, N., Knie, A., Koska, T., Lah, O., Mattes, B., & Schneidewind, U. (2019). Autoindustrie – auf dem richtigen Weg? *Wirtschaftsdienst*, 2019(7), 451-469.
- Carey, I. W., Tyson, A., & Spencer, A. (2022). Americans support incentives for electric vehicles but are divided over buying one themselves. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/08/01/americans-support-incentives-for-electric-vehicles-but-are-divided-over-buying-one-themselves/>
- Carroll, A. (1991). The Pyramid of Corporate Social Responsibility: Toward the Moral Management of Organizational Stakeholders. *Business Horizons*, 34, 39-48. [https://doi.org/10.1016/0007-6813\(91\)90005-G](https://doi.org/10.1016/0007-6813(91)90005-G)
- Carroll, A. B. (1979). A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance. *The Academy of Management Review*, 4(4), 497-505. <https://doi.org/10.2307/257850>
- Carroll, A. B. (2004). Managing Ethically with Global Stakeholders: A Present and Future Challenge. *The Academy of Management Executive (1993-2005)*, 18(2), 114-120.
- Carroll, A. B. (2009). A History of Corporate Social Responsibility: Concepts and Practices. In A. Crane, D. Matten, A. McWilliams, J. Moon, & D. S. Siegel (Red.), *The Oxford Handbook of Corporate Social Responsibility* (1ste dr., pp. 19-46). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199211593.003.0002>
- CDP. (2023a). *CDP - BMW AG*. Search and view past CDP responses. https://www.cdp.net/en/responses/1932/BMW-AG?back_to=%2Fen%2Fresponses%3Fqueries%255Bname%255D%3Dbmw%26filters%255Bcountries%255D%255B%255D%3DGermany&filters%5Bcountries%5D%5B%5D=Germany&page=8&per_page=5&queries%5Bname%5D=bmw&sort_by=project_year&sort_dir=desc
- CDP. (2023b). *CDP - Ford Motor Company*. Search and view past CDP responses. https://www.cdp.net/en/responses/6595/Ford-Motor-Company?back_to=%2Fen%2Fresponses%3Fqueries%255Bname%255D%3Dford%2Bmotor%26filters%255Bcountries%255D%255B%255D%3DGermany&filters%5Bcountries%5D%5B%5D=Germany&page=8&per_page=5&queries%5Bname%5D=ford%2Bmotor&sort_by=project_year&sort_dir=desc

- 2Bcompany%26filters%255Bcountries%255D%255B%255D%3DUnited%2BStates%2Bof%2BAmerica&filters%5Bcountries%5D%5B%5D=United+States+of+America&page=4&per_page=5&queries%5Bname%5D=ford+motor+company&sort_by=project_year&sort_dir=desc
- Center for Climate and Energy Solutions. (2023). U.S. State Clean Vehicle Policies and Incentives. *Center for Climate and Energy Solutions*. <https://www.c2es.org/document/us-state-clean-vehicle-policies-and-incentives/>
- Chen, S., & Bouvain, P. (2009). Is Corporate Responsibility Converging? A Comparison of Corporate Responsibility Reporting in the USA, UK, Australia, and Germany. *Journal of Business Ethics*, 87(S1), 299-317. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9794-0>
- CIRCABC. (2023). *gge_ldv—Bibliotheek*. https://circabc.europa.eu/ui/group/4cf23472-88e0-4a52-9dfb-544e8c4c7631/library/5a4fa1a9-5509-4a3b-bf20-7729d6176962?p=1&n=10&sort=modified_DESC
- Climate Action Tracker. (2023). *Countries*. <https://climateactiontracker.org/countries/>
- CSRhub. (2023a). *ESG ratings information for BMW*. CSRHub - Integrate ESG with Investing, See ESG Ratings and Sustainability Info on over 52,012 of the World's Largest Public and Private Companies. https://www.csrhub.com/CSR_and_sustainability_information/BMW
- CSRhub. (2023b). *ESG ratings information for Ford Motor Company*. CSRHub - Integrate ESG with Investing, See ESG Ratings and Sustainability Info on over 52,012 of the World's Largest Public and Private Companies. https://www.csrhub.com/CSR_and_sustainability_information/Ford-Motor-Company
- Dammann, J., & Eidenmueller, H. G. M. (2020). Codetermination: A Poor Fit for U.S. Corporations. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3565955>
- Daniels, J. D., Radebaugh, L. H., & Sullivan, D. P. (2019). *International business: Environments & operations* (Sixteenth edition, Global edition). Pearson. <http://www.dawsonera.com/depp/reader/protected/external/AbstractView/S9781292214740>
- De Schutter, O. (2008). Corporate Social Responsibility European Style. *European Law Journal*, 14(2), 203-236. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0386.2007.00411.x>
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147. <https://doi.org/10.2307/2095101>
- Dustmann, C., Lindner, A., Schönberg, U., Umkehrer, M., & Vom Berge, P. (2021). Reallocation Effects of the Minimum Wage. *The Quarterly Journal of Economics*, 137(1), 267-328. <https://doi.org/10.1093/qje/qjab028>

- Ebbinghaus, B. (2016). *Peter A. Hall and David Soskice*, (M. Lodge, E. C. Page, & S. J. Balla, Red.; Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199646135.013.31>
- Eberstadt, N. N. (1977). What history tells us about corporate responsibility. *Managing corporate social responsibility*.
- Ebner, A. (2010). Varieties of Capitalism and the Limits of Entrepreneurship Policy: Institutional Reform in Germany's Coordinated Market Economy. *Journal of Industry, Competition and Trade*, 10(3-4), 319-341. <https://doi.org/10.1007/s10842-010-0086-x>
- Economist. (2018, maart 1). German cars have the most to lose from a changing auto industry. *The Economist*. <https://www.economist.com/business/2018/03/01/german-cars-have-the-most-to-lose-from-a-changing-auto-industry>
- EIB. (2023). *EIB-Klimaumfrage 2021–2022 (2/3): Autokauf geplant? Die meisten Menschen in Europa würden sich für einen Hybrid oder Stromer entscheiden*. EIB.org. <https://www.eib.org/de/surveys/climate-survey/4th-climate-survey/hybrid-electric-petrol-cars-flying-holidays-climate.htm>
- Emerick, D. (2022, oktober 13). *What Every Company in Michigan Needs to Know About ESG*. ESG | The Report. <https://www.esgthereport.com/what-every-small-and-medium-company-in-michigan-needs-to-know-about-esg-and-sustainability/>
- EPA. (2021). *EPA Automotive Trends Report 2021—Greenhouse Gas Emissions, Fuel Economy, and Technology since 1975*. <https://nepis.epa.gov/Exe/ZyPDF.cgi?Dockkey=P1013L5Z.pdf>
- EPA. (2022, augustus 10). *Clean Air Act Requirements and History* [Overviews and Factsheets]. <https://www.epa.gov/clean-air-act-overview/clean-air-act-requirements-and-history>
- EPA. (2023, februari 27). *Light Duty Vehicle Emissions* [Overviews and Factsheets]. <https://www.epa.gov/greenvehicles/light-duty-vehicle-emissions>
- EPA. (12-2022b). *THE 2022 EPA Automotive Trends Report—Greenhouse Gas Emissions, Fuel Economy, and Technology since 1975*. <https://www.epa.gov/system/files/documents/2022-12/420s22001.pdf>
- EPA. (2023b). *The Safer Affordable Fuel Efficient (SAFE) Vehicles Final Rule for Model Years 2021-2026* [Other Policies and Guidance]. <https://www.epa.gov/regulations-emissions-vehicles-and-engines/safer-affordable-fuel-efficient-safe-vehicles-final-rule>
- Communication from the commission to the European Parliament, the council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions: A renewed EU strategy 2011-14 for Corporate Social Responsibility*, (2011) (testimony of EUR-Lex). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52011DC0681>

Directive (EU) 2022/2464 of the European Parliament and of the Council of 14 December 2022 amending Regulation (EU) No 537/2014, Directive 2004/109/EC, Directive 2006/43/EC and Directive 2013/34/EU, as regards corporate sustainability reporting (Text with EEA relevance), EP, CONSIL, 322 OJ L (2022). <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2464/oj/eng>

EUR-Lex. (2023). *EUR-Lex—L28186—EN - EUR-Lex*. <https://eur-lex.europa.eu/EN/legal-content/summary/reducing-pollution-from-light-motor-vehicles.html>

European Commission. (2019). *Corporate Social Responsibility, Responsible Business Conduct, and Business & Human Rights: Overview of Progress*. <https://ec.europa.eu/docsroom/documents/34482>

European Commission. (2023a). *CO₂ emission performance standards for cars and vans*. https://climate.ec.europa.eu/eu-action/transport-emissions/road-transport-reducing-co2-emissions-vehicles/co2-emission-performance-standards-cars-and-vans_en

European Commission. (2023c). *Corporate sustainability reporting*. https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

European Commission. (2023b). *Eco-Management and Audit Scheme (EMAS)*. https://green-business.ec.europa.eu/eco-management-and-audit-scheme-emas_en

European Parliament. (2022, november 3). *EU ban on sale of new petrol and diesel cars from 2035 explained | News | European Parliament*. <https://www.europarl.europa.eu/news/en/headlines/economy/20221019STO44572/eu-ban-on-sale-of-new-petrol-and-diesel-cars-from-2035-explained>

Europese Commissie. (2023). *Corporate sustainability reporting*. Corporate Sustainability Reporting. https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en

EurWORK. (2019, juli 31). *Pattern bargaining*. Eurofound. <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/pattern-bargaining>

Ewing, J. (2017, juli 23). BMW Denies Colluding With Carmakers on Emissions Equipment. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2017/07/23/business/bmw-denies-colluding-with-carmakers-on-emissions-equipment.html>

Ewing, J. (2019a, maart 10). Automakers Retool Marketing Machines as They Go Electric. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/03/10/business/electric-cars-geneva-auto-show.html>

- Ewing, J. (2019b, juni 6). The Car Industry Is Under Siege. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2019/06/06/business/auto-industry-fiat-renault.html>
- Ewing, J., & Granville, K. (2019, mei 4). VW, BMW and Daimler Hindered Clean-Air Technology, European Regulator Says. *The New York Times*.
<https://www.nytimes.com/2019/04/05/business/eu-collusion-bmw-vw-daimler-emissions.html>
- Fainshmidt, S., Judge, W. Q., Aguilera, R. V., & Smith, A. (2018). Varieties of institutional systems: A contextual taxonomy of understudied countries. *Journal of World Business*, 53(3), 307-322.
<https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.05.003>
- Federal Ministry of Finance. (2020, september 16). *Principles of Good Corporate Governance and Active Management of Federal Holdings*. Website of the Federal Government | Bundesregierung. <https://www.bundesregierung.de/breg-en/service/information-material-issued-by-the-federal-government/principles-of-good-corporate-governance-and-active-management-of-federal-holdings-1919416>
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (2023b). *CSR - CSR Policies in Germany*. Www.Bmas.De. <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-national/CSR-Policies-in-Germany/csr-policies-in-germany.html>
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (2023a). *CSR - National CSR Forum*. Www.Bmas.De. <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/CSR/CSR-national/National-CSR-Forum/national-csr-forum.html>
- Federal Ministry of Labour and Social Affairs. (2023c). *CSR - Supply Chain Act*. Www.Bmas.De. <https://www.csr-in-deutschland.de/EN/Business-Human-Rights/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>
- Fransen, L. (2011). Why Do Private Governance Organizations Not Converge? A Political-Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation: private governance convergence. *Governance*, 24(2), 359-387. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0491.2011.01519.x>
- Fransen, L. (2013). The Embeddedness of Responsible Business Practice: Exploring the Interaction Between National-Institutional Environments and Corporate Social Responsibility. *Journal of Business Ethics*, 115(2), 213-227. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1395-2>
- Freeman, J. (2021, februari 2). Opinion | General Motors Is Counting on Your Loving Electric Cars. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2021/02/02/opinion/GM-electric-cars.html>
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Pitman.

- Frynas, J. G., & Yamahaki, C. (2016). Corporate social responsibility: Review and roadmap of theoretical perspectives. *Business Ethics: A European Review*, 25(3), 258-285.
<https://doi.org/10.1111/beer.12115>
- Gallego-Álvarez, I., & Quina-Custodio, I. A. (2017). Corporate Social Responsibility Reporting and Varieties of Capitalism: An International Analysis of State-Led and Liberal Market Economies: Corporate Social Responsibility Reporting and Varieties of Capitalism. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, 24(6), 478-495.
<https://doi.org/10.1002/csr.1421>
- Garsten, E. (2021). *Study Reveals Automakers Not Using Sustainability To Competitive Advantage*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/edgarsten/2021/04/13/study-reveals-automakers-not-using-sustainability-to-competitive-advantage/>
- Georges, E. (2019, oktober 11). *Can Corporate Social Responsibility Be Legally Enforced?* Forbes. <https://www.forbes.com/sites/uhenergy/2019/10/11/can-corporate-social-responsibility-be-legally-enforced/>
- German Federal Government. (2010). *National Strategy for Corporate Social Responsibility—Action Plan for CSR - of the German Federal Government*.
https://www.comunicarseweb.com/sites/default/files/biblioteca/pdf/1322225921_44480200-Estrategia-Nacional-de-Responsabilidad-Social-Corporativa-de-Alemania-Update-2010.pdf
- Germany Trade & Invest. (2017). *The Automotive Industry in Germany*. Germany Trade & Invest. <https://ticaret.gov.tr/data/5b8a43355c7495406a227539/3a5f3a8611b02dc47d356c9e23a5f650.pdf>
- GfK. (2022, mei 12). *Despite inflation: Consumers decide to buy sustainably*.
<https://www.gfk.com/press/sustainability-index-germany-may-2022>
- Gjølberg, M. (2010). Varieties of corporate social responsibility (CSR): CSR meets the “Nordic Model”: Corporate social responsibility and the Nordic Model. *Regulation & Governance*, 4(2), 203-229. <https://doi.org/10.1111/j.1748-5991.2010.01080.x>
- Götz, S. (2021, maart 2). Verkehrswende: Verbrenner verbieten? Nicht nötig. *Die Zeit*.
<https://www.zeit.de/mobilitaet/2021-03/verkehrswende-verbrenner-verbot-elektroauto-autoindustrie-verkehrspolitik>
- GRI. (2023). *GRI - About GRI*. <https://www.globalreporting.org/about-gri/>
- Hale, T. (2020). Transnational Actors and Transnational Governance in Global Environmental Politics. *Annual Review of Political Science*, 23(1), 203-220. <https://doi.org/10.1146/annurev-polisci-050718-032644>

- Hall, P. A., & Gingerich, D. W. (2009). Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Political Economy: An Empirical Analysis. *British Journal of Political Science*, 39(3), 449-482. <https://doi.org/10.1017/S0007123409000672>
- Hall, P., & Soskice, D. (2016). Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage. In M. Lodge, E. C. Page, & S. J. Balla (Red.), *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage* (Vol. 1). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199646135.013.31>
- Halperin, S., & Heath, O. (2017). *Political research: Methods and practical skills* (Second edition). Oxford University Press.
- Henares, H. (2020, november 10). *Approach to Corporate Social Responsibility Management Strategy: Case comparison study of the United States Ford Motor Company and Germany's BMW Group*. FGV EAESP Pesquisa e Publicações. <https://pesquisa-eaesp.fgv.br/teses-dissertacoes/approach-corporate-social-responsibility-management-strategy-case-comparison>
- Heuser, U. J. (2022, februari 15). Elektromobilität: 'Heute gilt Vorsprung durch Nachhaltigkeit'. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/green/2022-02/elektromobilitaet-3d-druck-nachhaltigkeit-hildegard-wortmann-marie-langer-interview>
- Hollingsworth, J. R. (1997). Continuities and Changes in Social Systems of Production: The Cases of Japan, Germany, and the United States. In J. R. Hollingsworth & R. Boyer (Red.), *Contemporary Capitalism* (1ste dr., pp. 265-310). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174701.011>
- Hooghe, L., & Marks, G. (2003). Unraveling the Central State, but How? Types of Multi-level Governance. *American Political Science Review*, 97(02). <https://doi.org/10.1017/S0003055403000649>
- House, K. (2023, januari 2). *Michigan Democrats aiming to erase business friendly environmental laws | Bridge Michigan*. Michigan Environment Watch. <https://www.bridgemi.com/michigan-environment-watch/michigan-democrats-aiming-erase-business-friendly-environmental-laws>
- Huntington, S. P. (1996). *Political Order in changing societies* (renewed). Yale Univ. Press.
- IEA. (2023). *Transport – Topics*. IEA. <https://www.iea.org/topics/transport>
- Ipsos. (2018, maart 28). *Ipsos poll: American Attitudes on Automobiles*. Ipsos. <https://www.ipsos.com/en-us/news-polls/american-attitudes-on-automobiles>
- Jackson, G., & Apostolakou, A. (2010). Corporate Social Responsibility in Western Europe: An Institutional Mirror or Substitute? *Journal of Business Ethics*, 94(3), 371-394. <https://doi.org/10.1007/s10551-009-0269-8>

- Jahn, D. (2016). Changing of the guard: Trends in corporatist arrangements in 42 highly industrialized societies from 1960 to 2010. *Socio-Economic Review*, 14(1), 47-71. <https://doi.org/10.1093/ser/mwu028>
- Kang, N., & Moon, J. (2012). Institutional complementarity between corporate governance and Corporate Social Responsibility: A comparative institutional analysis of three capitalisms. *Socio-Economic Review*, 10(1), 85-108. <https://doi.org/10.1093/ser/mwr025>
- Kaufman, D. C., & Meigs, J. B. (2023, februari 11). *As electric car sales surge, their benefits are increasingly criticized*. <https://nypost.com/2023/02/11/as-electric-car-sales-surge-their-benefits-are-increasingly-criticized/>
- Kerler, W. (2018, september 19). *How Dieselgate saved Germany's car industry*. The Verge. <https://www.theverge.com/2018/9/19/17878730/dieselgate-saved-germanys-car-industry-vw-volkswagen-bmw-eu>
- Kinderman, D. P. (2011). Why Do Some Countries Get CSR Sooner, and in Greater Quantity, than Others? The Political Economy of Corporate Responsibility and the Rise of Market Liberalism Across the OECD: 1977-2007. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1802467>
- KnowESG. (2022, december 15). *Explore BMW ESG score, report and breaking news*. KnowESG. <https://www.knowesg.com/esg-ratings/bayerische-motoren-werke-aktiengesellschaft>
- KnowESG. (2023, april 4). *Explore Ford Motor Company ESG score, report and breaking news*. KnowESG. <https://www.knowesg.com/esg-ratings/ford-motor-company>
- Knudsen, J. S., Moon, J., & Slager, R. (2015). Government policies for corporate social responsibility in Europe: A comparative analysis of institutionalisation. *Policy & Politics*, 43(1), 81-99. <https://doi.org/10.1332/030557312X656016>
- KPNG. (2023, april 14). *Economic Key Facts Germany—KPMG Germany*. KPMG. <https://kpmg.com/de/en/home/insights/overview/economic-key-facts-germany.html>
- KPNG. (2022a). *Big shifts, small steps—KPMG Global*. KPMG. <https://kpmg.com/xx/en/home/insights/2022/09/survey-of-sustainability-reporting-2022.html>
- KPNG. (2022b). *CSR reporting obligation—KPMG Germany*. KPMG. <https://kpmg.com/de/en/home/insights/overview/more-insight-for-right-decisions/csr-reporting-obligation.html>
- Kuklinska, K., Wolska, L., & Namiesnik, J. (2015). Air quality policy in the U.S. and the EU – a review. *Atmospheric Pollution Research*, 6(1), 129-137. <https://doi.org/10.5094/APR.2015.015>
- Lambooy, T. E. (2010). *Corporate social responsibility: Legal and semi-legal frameworks supporting CSR*. Kluwer.

- Lautermann, C., Hoffmann, E., Young, C., Duscha, M., Kern, W., Steyrer, T., & Feddersen, K. (2022). *Recommendations for the design of sustainability reporting standards under the Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD)*. Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/recommendations-for-the-design-of-sustainability>
- Lautermann, C., Young, C., & Hoffmann, E. (2021). *Klima- und Umweltberichterstattung deutscher Unternehmen*. Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/publikationen/klima-umweltberichterstattung-deutscher-unternehmen>
- Lee, M.-D. P. (2008). A review of the theories of corporate social responsibility: Its evolutionary path and the road ahead. *International Journal of Management Reviews*, 10(1), 53-73. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2007.00226.x>
- Lee, M.-D. P. (2011). Configuration of External Influences: The Combined Effects of Institutions and Stakeholders on Corporate Social Responsibility Strategies. *Journal of Business Ethics*, 102(2), 281-298. <https://doi.org/10.1007/s10551-011-0814-0>
- Lesch, H. (2009). *“Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern*. Institut der deutschen Wirtschaft Trends.
- Lindgreen, A., Swaen, V., & Maon, F. (2009). Introduction: Corporate Social Responsibility Implementation. *Journal of Business Ethics*, 85(S2), 251-256. <https://doi.org/10.1007/s10551-008-9732-1>
- Locke, R. M., Rissing, B. A., & Pal, T. (2013). Complements or Substitutes? Private Codes, State Regulation and the Enforcement of Labour Standards in Global Supply Chains: Complements or Substitutes? *British Journal of Industrial Relations*, 51(3), 519-552. <https://doi.org/10.1111/bjir.12003>
- Macrotrends. (2023). *Ford Motor Total Assets 2010-2022 | F*. <https://www.macrotrends.net/stocks/charts/F/ford-motor/total-assets>
- Manjoo, F. (2017, februari 8). Daily Report: Germany Prepares for the Future of Cars. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2017/02/08/technology/daily-report-germany-prepares-for-the-future-of-cars.html>
- Matten, D., & Moon, J. (2008). “Implicit” and “Explicit” CSR: A Conceptual Framework for a Comparative Understanding of Corporate Social Responsibility. *Academy of Management Review*, 33(2), 404-424. <https://doi.org/10.5465/amr.2008.31193458>

- Michigan.gov. (2023). *Michigan's Corporate Volunteer Partnership Network*.
<https://www.michigan.gov/leo/boards-comms-councils/mcsc/nfr/feature/michigan-corporate-social-impact-network>
- Mikler, J. (1998). *The international car industry and environmental sustainability: Moving beyond 'green-washing'?*
- Mikler, J. (2009). *Greening the Car Industry*. Edward Elgar Publishing. <https://www.elgar.com/shop/gbp/greening-the-car-industry-9781847206527.html>
- Mikler, J., & Harrison, N. E. (2012). Varieties of Capitalism and Technological Innovation for Climate Change Mitigation. *New Political Economy*, 17(2), 179-208.
<https://doi.org/10.1080/13563467.2011.552106>
- Mitchell, T. (2019, november 25). U.S. Public Views on Climate and Energy. *Pew Research Center Science & Society*. <https://www.pewresearch.org/science/2019/11/25/u-s-public-views-on-climate-and-energy/>
- MSCI. (2023a, mei 8). *ESG Ratings—Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft*.
<https://www.msci.com/zh/esg-ratings/issuer/bayerische-motoren-werke-aktiengesellschaft/IID000000002148933>
- MSCI. (2023b, mei 8). *ESG Ratings—Ford Motor Company*. <https://www.msci.com/zh/esg-ratings/issuer/ford-motor-company/IID000000002166799>
- Nesbit, M., Fergusson, M., Colsa, A., Ohlendorf, J., Hayes, C., Paquel, K., & Schweitzer, J.-P. (2016). *The Differences between the EU and US Legislation on Emissions in the Automotive Sector*. Institute for European Environmental Policy.
[https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587331/IPOL_STU\(2016\)587331_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/587331/IPOL_STU(2016)587331_EN.pdf)
- New York Post. (2019, november 13). *World thirst for oil keeps growing, with SUVs a key culprit*.
<https://nypost.com/2019/11/13/suv-obsession-is-increasing-the-worlds-dependence-on-oil/>
- New York Post. (2021, februari 21). *Most Americans seek brands that share their environmental goals: Poll*. <https://nypost.com/2023/03/21/most-americans-seek-brands-that-share-their-environmental-goals-poll/>
- OECD, & AIAS. (2021). *OECD/AIAS ICTWSS database—OECD*. Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts.
www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

- O’Kane, S. (2019, april 26). *Ford under criminal investigation for emissions testing problems*. The Verge. <https://www.theverge.com/2019/4/26/18517991/ford-criminal-investigation-emissions-testing-problems-dieselgate>
- Pohl, T. (2021, december 1). *SAP BrandVoice: How The Automotive Industry Is Driving Toward A Sustainable Future*. Forbes. <https://www.forbes.com/sites/sap/2021/12/01/how-the-automotive-industry-is-driving-toward-a-sustainable-future/>
- Pryor, F. L. (1988). Corporatism as an economic system: A review essay. *Journal of Comparative Economics*, 12(3), 317-344. [https://doi.org/10.1016/0147-5967\(88\)90076-5](https://doi.org/10.1016/0147-5967(88)90076-5)
- Rhinehart, L., & McNicholas, C. (2020). *Collective bargaining beyond the worksite: How workers and their unions build power and set standards for their industries*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/collective-bargaining-beyond-the-worksite-how-workers-and-their-unions-build-power-and-set-standards-for-their-industries/>
- Roger, C., & Dauvergne, P. (2016). The Rise of Transnational Governance as a Field of Study. *International Studies Review*, 18(3), 415-437. <https://doi.org/10.1093/isr/viw001>
- Rott, N., & Ludden, J. (2021, maart 31). Trump Administration Weakens Auto Emissions Standards. *NPR*. <https://www.npr.org/2020/03/31/824431240/trump-administration-weakens-auto-emissions-rolling-back-key-climate-policy>
- Russo-Spena, T., Tregua, M., & De Chiara, A. (2018). Trends and Drivers in CSR Disclosure: A Focus on Reporting Practices in the Automotive Industry. *Journal of Business Ethics*, 151(2), 563-578. <https://doi.org/10.1007/s10551-016-3235-2>
- Sacomano Neto, M., Carmo, M. J. do, Ribeiro, E. M. S., & Cruz, W. V. G. da. (2020). Corporate ownership network in the automobile industry: Owners, shareholders and passive investment funds. *Research in Globalization*, 2, 100016. <https://doi.org/10.1016/j.resglo.2020.100016>
- Sauerbrey, A. (2019, december 30). Opinion | Does Germany’s Vaunted Car Industry Have Long to Live? *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/2019/12/30/opinion/germany-cars-tesla-audi.html>
- Science Based Targets. (2023). *Companies taking action*. Science Based Targets. <https://sciencebasedtargets.org/companies-taking-action>
- SEC.gov. (2022, maart 21). *Press release: SEC Proposes Rules to Enhance and Standardize Climate-Related Disclosures for Investors*. <https://www.sec.gov/news/press-release/2022-46>
- SelectUSA. (2023). *SelectUSA Automotive Industry*. Automotive Industry. <https://www.trade.gov/selectusa-automotive-industry>

- Shepardson, D. (2022, mei 19). 20 U.S. states back restoring California strict emissions rules. *Reuters*. <https://www.reuters.com/business/environment/20-us-states-back-epa-restoring-california-emissions-rules-2022-05-19/>
- Simpson, A. G. (2019, augustus 7). *How VW Emissions Scandal Hurt Other German Car Makers' Reputations and Profits*. *Insurance Journal*.
<https://www.insurancejournal.com/news/national/2019/08/07/535041.htm>
- S&P Global. (2023a, januari 20). *S&P Global—Ford Motor Company ESG Score*.
<https://www.spglobal.com/esg/scores/results>
- S&P Global. (2023b, maart 17). *S&P Global—Bayerische Motoren Werke Aktiengesellschaft ESG Score*. <https://www.spglobal.com/esg/scores/results?cid=4165052>
- Statista. (2023b). *Automobile market share worldwide: Key brands 2022*. Statista.
<https://www.statista.com/statistics/316786/global-market-share-of-the-leading-automakers/>
- Statista. (2023a). *BMW Group: Total assets 2022*. Statista.
<https://www.statista.com/statistics/225355/total-assets-of-bmw-group/>
- Stephanowitz, J. (2020, mei 13). Elektromobilität: Anteil der E-Autos in Deutschland hat sich verdoppelt. *Die Zeit*. <https://www.zeit.de/mobilitaet/2020-05/elektromobilitaet-e-autos-zahl-verdoppelt-nachfrage>
- Steurer, R. (2010). The role of governments in corporate social responsibility: Characterising public policies on CSR in Europe. *Policy Sciences*, 43(1), 49-72. <https://doi.org/10.1007/s11077-009-9084-4>
- Streeck, W. (1997). Beneficial Constraints: On the Economic Limits of Rational Voluntarism. In J. R. Hollingsworth & R. Boyer (Red.), *Contemporary Capitalism* (1ste dr., pp. 197-219). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9781139174701.008>
- Streeck, W., & Kenworthy, L. (2003). Theories and Practices of Neocorporatism. In T. Janoski, R. R. Alford, A. M. Hicks, & M. A. Schwartz (Red.), *The Handbook of Political Sociology* (1ste dr., pp. 441-460). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511818059.024>
- The CSR Journal. (2021, juni 29). Top Companies for CSR in The United States of America. *The CSR Journal*. <https://thecsrjournal.in/csr-usa-united-states-of-america-corporate-social-responsibility/>
- The White House. (2023, april 20). *Fact sheet: President Biden to Catalyze Global Climate Action through the Major Economies Forum on Energy and Climate*. The White House.
<https://www.whitehouse.gov/briefing-room/statements-releases/2023/04/20/fact-sheet-president->

biden-to-catalyze-global-climate-action-through-the-major-economies-forum-on-energy-and-climate/

Timme, D. (2016, juni 14). Automobile Zeitenwende. *FAZ.NET*. <https://www.faz.net/aktuell/karriere-hochschule/automobile-zeitenwende-14286842.html>

Töpfer, C. (2021, april 30). *Umweltberichterstattung—CSR-Richtlinie* [Text]. Umweltbundesamt; Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/umweltberichterstattung-csr-richtlinie>

Toshkov, D. (2016). *Research design in political science*. Palgrave, Macmillan Education. <https://doi.org/10.1007/978-1-137-34284-3>

Tyson, A., Funk, C., & Kennedy, B. (2023). What the data says about Americans' views of climate change. *Pew Research Center*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2023/04/18/for-earth-day-key-facts-about-americans-views-of-climate-change-and-renewable-energy/>

United Nations Global Compact. (2023). *Homepage | UN Global Compact*. The World's Largest Corporate Sustainability Initiative. <https://unglobalcompact.org/what-is-gc>

US Congress. (2023). *Advanced Search—Legislation* [Legislation].

<https://www.congress.gov/advanced-search/legislation?congresses%5B%5D=118&legislationNumbers=&restrictionType=field&restrictionFields%5B%5D=allBillTitles&restrictionFields%5B%5D=billText&restrictionFields%5B%5D=summary&summaryField=billSummary&enterTerms=corporate+social+responsibility+&wordVariants=true&legislationTypes%5B%5D=hr&legislationTypes%5B%5D=hres&legislationTypes%5B%5D=hjres&legislationTypes%5B%5D=hconres&legislationTypes%5B%5D=hamdt&legislationTypes%5B%5D=s&legislationTypes%5B%5D=sres&legislationTypes%5B%5D=sjres&legislationTypes%5B%5D=sconres&legislationTypes%5B%5D=samdt&public=true&private=true&chamber=all&actionTerms=&legislativeActionWordVariants=true&dateOfActionOperator=equal&dateOfActionStartDate=&dateOfActionEndDate=&dateOfActionIsOptions=yesterday&dateOfActionToggle=multi&legislativeAction=Any&sponsorState=One&member=&sponsorTypes%5B%5D=sponsor&sponsorTypeBool=OR&dateOfSponsorshipOperator=equal&dateOfSponsorshipStartDate=&dateOfSponsorshipEndDate=&dateOfSponsorshipIsOptions=yesterday&committeeActivity%5B%5D=0&committeeActivity%5B%5D=3&committeeActivity%5B%5D=11&committeeActivity%5B%5D=12&committeeActivity%5B%5D=4&committeeActivity%5B%5D=2&committeeActivity%5B%5D=5&committeeActivity%5B%5D=9&satellite=%5B%5D&search=&submitted=Submitted>

U.S. Department of Labor. (2023). *News Release*. <https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf>

- U.S. Department of State. (2016, december 16). *Responsible Business Conduct: First National Action Plan for the United States of America*. U.S. Department of State. //2009-2017.state.gov/e/eb/eppd/csr/naprbc/265706.htm
- U.S. Department of State. (2021, januari 11). U.S. Government Efforts to Advance Business and Human Rights in 2020. *United States Department of State*. <https://2017-2021.state.gov/u-s-government-efforts-to-advance-business-and-human-rights-in-2020/>
- U.S. Department of State. (2023). Responsible Business Conduct National Action Plan. *United States Department of State*. <https://www.state.gov/responsible-business-conduct-national-action-plan/>
- VDA. (2022, augustus 29). *RSCI signs agreement with world's largest social industry association RBA*. https://www.vda.de/en/press/press-releases/2022/220829_PM_RSCI-signs-agreement-with-world-largest-social-industry-association-RBA
- VDA. (2023). *Environmental protection in production*. <https://www.vda.de/en/topics/automotive-industry/produktion/umweltschutz-in-der-produktion>
- Vogel, D. (2008). Private Global Business Regulation. *Annual Review of Political Science*, 11(1), 261-282. <https://doi.org/10.1146/annurev.polisci.11.053106.141706>
- Vogel, D. (2010). The Private Regulation of Global Corporate Conduct: Achievements and Limitations. *Business & Society*, 49(1), 68-87. <https://doi.org/10.1177/0007650309343407>
- Whitley, R. (1999). *Divergent capitalisms: The social structuring and change of business systems*. Oxford University Press.
- Wood, D. J. (1991). Corporate Social Performance Revisited. *The Academy of Management Review*, 16(4), 691. <https://doi.org/10.2307/258977>
- World Benchmarking Alliance. (2021b). *Automotive—BMW*. World Benchmarking Alliance. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/automotive/companies/bmw-3/>
- World Benchmarking Alliance. (2019a). *Automotive—BMW AG*. World Benchmarking Alliance. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/automotive/2019/companies/bmw-ag/>
- World Benchmarking Alliance. (2021a). *Automotive—Ford*. World Benchmarking Alliance. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/automotive/companies/ford-3/>
- World Benchmarking Alliance. (2019b). *Automotive—Ford Motor Company*. World Benchmarking Alliance. <https://www.worldbenchmarkingalliance.org/publication/automotive/2019/companies/ford-motor-company/>
- World Values Survey. (2023). *WVS Database*. World Values Survey Wave 7: 2017-2022. <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSONline.jsp>

Wren, D. A. (2005). *The history of management thought* (5th ed). Wiley.

<http://catalog.hathitrust.org/api/volumes/oclc/56777583.html>

Zhang, M., Atwal, G., & Kaiser, M. (2021). Corporate social irresponsibility and stakeholder ecosystems: The case of VOLKSWAGEN DIESELGATE scandal. *Strategic Change*, 30(1), 79-85.

<https://doi.org/10.1002/jsc.2391>

Zilber, A. (2022, maart 2). *Ford will split company in two as it ramps up EV production.*

<https://nypost.com/2022/03/02/ford-will-split-company-in-two-as-it-ramps-up-ev-production/>

Zou, H. L., Zeng, R. C., Zeng, S. X., & Shi, J. J. (2015). How Do Environmental Violation Events Harm Corporate Reputation?: Environmental Violation and Reputation. *Business Strategy and the Environment*, 24(8), 836-854. <https://doi.org/10.1002/bse.1849>

Zucker, A., & Naples, M. (2014). *The UAW's Impact on Wages in the US Auto Industry.*

<https://business.tcnj.edu/wp-content/uploads/sites/219/2014/05/Zucker-2014-Revised-Senior-Thesis.517.pdf>

9. Appendix

OECD/AIAS ICTWSS Database

Codebook



This work is published under the responsibility of the Secretary-General of the OECD. The opinions expressed and arguments employed herein do not necessarily reflect the official views of OECD member countries.

OECD/AIAS ICTWSS Database Codebook

Table of contents

Foreword	48
Content and organization of the database	49
A. Rights	50
B. Wage setting	51
<i>Minimum wages</i>	51
<i>Centralisation and organisation of multi-level bargaining</i>	53
<i>Coordination and government intervention</i>	57
<i>Conflict resolution and enforcement of agreements</i>	58
C. Social pacts and agreements	58
D. Works councils and employee representation in the enterprise	61
E. Employer organisations	63

Foreword

The database on *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts* (ICTWSS) has been developed by Prof. Jelle Visser at the University of Amsterdam. It was first released in May 2007. In its initial form, the ICTWSS database combined data from various sources and projects with a main focus on trade union in EU and OECD countries (Visser and Ebbinghaus, 2000^[1]; Visser, 1991^[2]; Visser, 2006^[3]), collective bargaining and employment relations in Europe (European Commission, 2004^[4]), and social pacts (Avdagic, Rhodes and Visser, 2011^[5]). After its first release, the database has been updated every second or third year and more variables and countries have been added.

According to Prof. Jelle Visser, “*creating this database has been a process of turning texts, like laws, agreements and organisation statutes, as well as descriptions of practices, customs and traditions, into intelligible numbers open to statistical treatment in comparative research and thus adding a third choice to*

Ronald Coase (1984, p. 230^[6]) *famous quote on institutionalism in economics: ‘Nothing to pass on but a mass of descriptive material waiting for a theory or a fire’*”.

In 2021, the ICTWSS database has been rebranded as the OECD/AIAS ICTWSS database. This new name reflects the joint effort by the OECD and AIAS-HSI to ensure the continuation of the database after Prof. Visser’s retirement. The OECD/AIAS ICTWSS database develops and consolidate earlier versions of the ICTWSS database, notably in providing more detailed information on minimum wage settings in OECD and expanding geographical coverage to Western Balkan countries.

The OECD/AIAS ICTWSS database is publicly available at www.oecd.org/employment/ictwssdatabase.htm. The previous versions of the ICTWSS database (1-6.1) can be found at the following page <https://www.ictwss.org/downloads>.

The first version of the OECD/AIAS ICTWSS database has been released in February 2021 and has been produced with the financial assistance of the European Union Programme for Employment and Social Innovation “EaSI” (2014-2020), VS/2019/0185. The views expressed herein can in no way be taken to reflect the official opinion of the European Union.

For any information or correction, please contact CollectiveBargaining@oecd.org.

Please cite as: OECD and AIAS (2021), *Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts*, OECD Publishing, Paris

www.oecd.org/employment/ictwss-database.htm

Content and organization of the database

The ICTWSS database covers two key elements of modern political economies:

- i. the organisation and coordination of collective bargaining, wage setting, and social pacts, and
- ii. the organisation of employers and representation of employees in trade unions and works councils.

The database presents annual data between 1960 and 2019 for 56 countries: all current OECD and EU members: Australia, Austria, Belgium, Bulgaria, Canada, Chile, Colombia, Costa Rica, Croatia, Cyprus¹, the Czech Republic, Denmark, Estonia, Germany, Greece, Finland, France, Hungary, Iceland, Ireland, Israel, Italy, Japan, Korea, Latvia, Lithuania, Luxembourg, Malta, Mexico, the Netherlands, New Zealand, Norway, Poland, Portugal, Romania, Spain, Slovakia, Slovenia, Sweden, Switzerland, Turkey, the United Kingdom and the United States of America – with some additional data for the G20 countries: Argentina, Brazil, China, India, Indonesia, Russia and South Africa; and EU accession and Balkan countries: Albania, Bosnia and Herzegovina, Kosovo, Montenegro, Serbia, North Macedonia.

Note to the reader

The statistical data for Israel are supplied by and under the responsibility of the relevant Israeli authorities. The use of such data by the OECD is without prejudice to the status of the Golan Heights, East Jerusalem and Israeli settlements in the West Bank under the terms of international law.

The database contains more than 100 variables, organised in 7 groups:

- A. Rights of association, collective bargaining and strikes, private and public sector;
- B. Wage setting: state intervention, coordination, centralisation, conflict resolution, indexation, extension, derogation, etc.;
- C. Social pacts, central agreements and social dialogue;
- D. Works councils and employee representation in the enterprise;
- E. Employer organisations;
- F. Trade union membership and union density;
- G. Collective bargaining coverage.

¹ Note by Turkey: The information in this document with reference to “Cyprus” relates to the southern part of the Island. There is no single authority representing both Turkish and Greek Cypriot people on the Island. Turkey recognises the Turkish Republic of Northern Cyprus (TRNC). Until a lasting and equitable solution is found within the context of the United Nations, Turkey shall preserve its position concerning the “Cyprus issue”.

Note by all the European Union Member States of the OECD and the European Union: The Republic of Cyprus is recognised by all members of the United Nations with the exception of Turkey. The information in this document relates to the area under the effective control of the Government of the Republic of Cyprus.

Codebook

All variables: -88 = missing

A. Rights

RA_m: Right of Association, market sector

- 3 = yes
- 2 = yes, with minor restrictions
- 1 = yes, with major restrictions
- 0 = no

RA_g: Right of Association, government sector

- 3 = yes
- 2 = yes, with minor restrictions
- 1 = yes, with major restrictions
- 0 = no

CB_m: Right of Collective bargaining, market sector

- 3 = yes
- 2 = yes, with minor restrictions
- 1 = yes, with major restrictions
- 0 = no

RCB_g: Right of Collective bargaining, government sector

- 3 = yes
- 2 = yes, with minor restrictions
- 1 = yes, with major restrictions
- 0 = no

RS_m: Right to Strike, market sector

- 3 = yes
- 2 = yes, with minor restrictions
- 1 = yes, with major restrictions
- 0 = no

RS_g: Right to Strike, government sector

- 3 = yes

2 = yes, with minor restrictions

1 = yes, with major restrictions

0 = no

B. Wage setting

Minimum wages

Note: The variables on minimum wage setting are only available for 2019.

NMW: Is there a statutory MW in your country?

2 = yes, there is one or more statutory minimum wage rate

1 = yes, the statutory minimum wage(s) cover(s) specific sectors, occupations and/or

regions only 0 = no

MW_type: One or multiple rates?

1 = Single

2 = Differentiated rates

This variable only covers different rates, not the fact that some categories of workers may be fully excluded/exempted.

MW_dif: How is the differentiation of the minimum wage structured?

List of differentiations

-99 = not applicable (if MW_type=1 or NMW=0)

MWDif_: Are rates differentiated by *?*

- *_geoar*: geographical area
- *_secto*: sector
- *_occu*: occupation
- *_skillvl*: skill level
- *_exp*: level of experience
- *_urbrur*: urban or rural differences
- *_yngw*: age
- *_domw*: domestic workers
- *_agriw*: agriculture workers
- *_ltunemp*: long term unemployed
- *_app&tra*: apprentices, interns, people in training
- *_migrw*: migrant workers
- *_casuw*: casual workers

- `_disabw`: disabled workers
- `_EPZ`: Export Processing Zones
- `_smfirm`: small firms
- `_other`: other options that could not be categorised
- `_educ`: education levels
- `_risk`: high-risk work

0 = No

1 = Yes

-99 = not applicable

MW_yrset: In which year did the minimum wage come into force?

Yyyy

MW_uprate: How is an increase in the minimum wage decided?

1 = by indexation

2 = by a mix of indexation and actor discretion

3 = at the discretion of public institution or the body setting the minimum wage

MW_comm: Is there a permanent committee or body that is involved in the adjustment of the minimum wage?

0 = no

1 = Yes, formulates non-binding advice

2 = Yes, formulates binding advice if unanimous

3 = Yes, formulates binding advice

MW_act_work: What is the role of workers representatives in the committee?

0 = not involved

1 = admin support

2 = consulted, no voting rights

3 = co-determines, voting rights

4 = unilaterally determines, veto right

-99 = not applicable (no committee exists)

MW_act_empl: What is the role of employers representatives in the committee?

0 = not involved

1 = admin support

- 2 = consulted, no voting rights
- 3 = co-determines, voting rights
- 4 = unilaterally determines, veto right
- 99 = not applicable (no committee exists)

MW_act_gov: What is the role of government officials in the committee?

- 0 = not involved
- 1 = admin support
- 2 = consulted, no voting rights
- 3 = co-determines, voting rights
- 4 = unilaterally determines, veto right
- 99 = not applicable (no committee exists)

MW_act_acad: What is the role of independent/academic experts in the committee?

- 0 = not involved
- 1 = admin support
- 2 = consulted, no voting rights
- 3 = co-determines, voting rights
- 4 = unilaterally determines, veto right
- 99 = not applicable (no committee exists)

MW_act_othe: What is the role of "others" in the committee?

- 0 = not involved
- 1 = admin support
- 2 = consulted, no voting rights
- 3 = co-determines, voting rights
- 4 = unilaterally determines, veto right
- 99 = not applicable (no committee exists)

Centralisation and organisation of multi-level bargaining

CA_national: Is a cross-sectoral/national collective agreement in force?

- 1 = yes
- 0 = no

CA_sectoral: Is a sectoral collective agreement in force?

- 1 = yes 0 = no

CA_company: Is a company/plant-level collective agreement in force?

1 = yes

0 = no

CA_subnational: Is a sub-national (region/state specific) collective agreement in force?

1 = yes

0 = no

CA_occupation: Is a profession/occupation-specific collective agreement in force?

1 = yes

0 = no

Level: The predominant level at which wage bargaining takes place (in terms of coverage of employees)

5 = wage bargaining predominantly takes place at the central or cross-industry level

4 = wage bargaining intermediates or alternates between the central and industry level;

3 = wage bargaining predominantly takes place at the sector or industry level;

2 = wage bargaining intermediates or alternates between the sector and enterprise

level; 1 = bargaining predominantly takes place at the company or enterprise level.

Multilevel: The combination of levels at which collective bargaining over wages takes place

7 = cross-sectoral (entire economy or private sector), with centrally determined binding norms, minima or ceilings to be respected by all further agreements, which can only implement central agreements

6 = cross-sectoral (entire economy or private sector) and sectoral, with sectoral agreements that specify and can deviate from central agreements, guidelines or targets

5 = cross-sectoral (entire economy or private sector), sectoral and company, with company agreements that specify and can deviate from sector agreements, and sector agreements that specify and can deviate from central agreements

4 = cross-sectoral (entire economy or private sector) and company, with company agreements that specify and can deviate from central agreements

3 = sectoral (separate branches of the economy), with sectorally determined binding norms, minima or ceilings to be respected by all further agreements and company or enterprise agreements that can only implement sector agreements

2 = sectoral (separate branches of the economy) and company, with company agreements that specify and can deviate from sectorally agreed norms, guidelines or targets 1 = company (or units thereof).

rAEB: Reach or incidence of additional enterprise bargaining

3 = additional enterprise bargaining on wages is common: more than half of employees covered by sector or central agreements are affected

2 = additional enterprise bargaining on wages occurs only in large firms: between 10 and 50 percent of employees covered by sector or central agreements are affected

1 = additional enterprise bargaining on wages is rare even in large firms: less than 10 percent of employees covered by sector or central agreements are affected

0 = no additional enterprise-level bargaining on wages; this including cases where such bargaining is explicitly forbidden

Note: Where regional agreements are nested within sector agreements, substituting for additional enterprise bargaining in small firms, this is treated as a functional equivalent and thus counted as additional enterprise bargaining.

Central: centralisation of collective bargaining

Central is a summary index of the degree of centralisation of collective bargaining. Starting with the code for the dominant level of bargaining, *Central* takes three additional elements into account: the incidence of and control over additional bargaining at enterprise level (*rAEB*, rescaled to a 3-level measure so that it is the same as *WSSA* and *OCG* by combining codes 1 and 2); the “space” that central or sectoral agreements assign, delegate or allow for such additional bargaining to take place (*WSSA*); and the degree to which agreements can be perforated through the use of “opening clauses” (*OCG*).

In formal terms:

$$\text{Central} = \text{Level} - (\text{rAEB} * 2 + \text{WSSA} + \text{OCG}) / 8$$

Art: Articulation of enterprise bargaining

1 = articulated: additional enterprise bargaining on wages is recognized and takes place under control of the ‘outside’ union, i.e. the signatory or signatories of sector and company agreements come from the same organisation(s) and are bound by the same rules

2 = partially articulated: additional enterprise bargaining on wages takes place under control of the (nonunion) works council; the signatory or signatories of sector and company agreements are bound by different rules and control of the ‘outside’ union is partial

3 = disarticulated bargaining; additional enterprise bargaining on wages when it happens is, formally or informally, also conducted by non-union bodies and not answerable to or under control of the ‘outside’ union

Note: unless stated otherwise, the focus is on the private sector and on manufacturing.

DR: Derogation from the law

1 = it is possible to derogate from terms established by law (and offer less favourable conditions) by means of collective agreement

0 = it is not possible to derogate from the law

FAV: Favourability

3 = favourability is inversed, terms in lower level agreements take precedence

2 = hierarchy between levels is undefined and a matter for the negotiating parties (not fixed in law).

1 = Lower-level agreements must by law offer more favourable terms, but exceptions possible under defined conditions

0 = Hierarchy between agreement-levels is strictly applied and defined in law: lower-level agreements can only offer more favourable terms

-99 = not applicable (no higher level agreements)

WSSA: Wage setting in sectoral agreements

2 = sectoral agreements set the framework or define the default for enterprise bargaining

1 = sectoral agreements define the minimum wage level (and minimum rate changes)

0 = sectoral agreements define the minimum and actual levels (and rate changes) of

wages -99 = not applicable

OCG: Opening clauses in sectoral collective agreements.

2 = sectoral agreements contain opening clauses, allowing the renegotiation of contractual wages at enterprise level

1 = sectoral agreements contain opening clauses, allowing the renegotiation of contractual non-wage issues (working hours, working time schedules, unsocial hours, etc.) at enterprise level

0 = sectoral agreements contain no opening clauses

-99 = not applicable (no sectoral agreements)

OCT: Crisis-related, temporary opening clauses in collective agreement

1 = agreements (at any level) contain crisis-related opening clauses, defined as temporary changes, renegotiation or suspension of contractual provisions, under defined hardship

conditions 0 = agreements contain no opening clauses

Index: general price indexation or cost-of-living clauses in agreements

1 = (most or many) collective agreements contain (semi-) automatic index or cost-of living escalator clauses, linking wages to prices.

0 = use of index clauses is rare or forbidden

Ext: Mandatory extension of collective agreements to non-organised employers (or a functional equivalent)

3 = extension is virtually automatic and more or less general (including enlargement)

2 = extension is used in many industries, but there are thresholds and Ministers can (and sometimes do) decide not to extend (clauses in) collective agreements

1 = extension is rather exceptional, used in some industries only, because of absence of sector agreements, very high thresholds (supermajorities of 60% or more, public policy criteria, etc.), and/or veto powers of employers

0 = there are neither legal provisions for mandatory extension, nor is there a functional equivalent.

-99 = not applicable (no sectoral agreements)

Length: Length or duration of collective (wage) agreements

(1- ∞) average length of (wage clauses in) collective agreements, in months.

Coordination and government intervention

Coord: Coordination of wage-setting

5 = *Binding norms* regarding maximum or minimum wage rates or wage increases issued as a result of a) centralized bargaining by the central union and employers' associations, with or without government involvement, or b) unilateral government imposition of wage schedule/freeze, with or without prior consultation and negotiations with unions and/or employers' associations.

4 = *Non-binding norms and/or guidelines* (recommendations on maximum or minimum wage rates or wage increases) issued by a) the government or government agency, and/or the central union and employers' associations (acting together or alone), or b) resulting from an extensive, regularized pattern setting coupled with high degree of union concentration and authority.

3 = *Procedural negotiation guidelines* (recommendations on, for instance, wage demand formula relating to productivity or inflation) issued by a) the government or government agency, and/or the central union and employers' associations (together or alone), or based on arbitration awards, or b) resulting from a not yet regularized pattern setting coupled with a medium degree of union concentration and authority.

2 = *Some coordination* of wage setting, based on pattern setting by major companies, sectors, government wage policies in the public sector, judicial awards, or minimum wage policies.

1 = *Fragmented wage bargaining*, confined largely to individual firms or plants, no coordination

Type: Type of coordination of wage setting

6 = Government-imposed bargaining (incl. statutory controls in lieu of bargaining)

5 = Government-sponsored bargaining (this includes social pacts, provided they deal with wages)

4 = Inter-associational by peak associations

3 = Intra-associational ("informal centralisation")

2 = Pattern bargaining

1 = Government sets signals (public sector wages, minimum wage).

0 = No specific mechanism identified

Govint: Government intervention in wage bargaining

5 = the government imposes private sector wage settlements, places a ceiling on bargaining outcomes or suspends bargaining;

4 = the government participates directly in wage bargaining (tripartite bargaining, as in social pacts);

3 = the government influences wage bargaining outcomes indirectly through price-ceilings, indexation, tax measures, minimum wages, and/or pattern setting through public sector wages;

2 = the government influences wage bargaining by providing an institutional framework of consultation and information exchange, by conditional agreement to extend private sector agreements, and/or by providing a conflict resolution mechanism which links the settlement of disputes across the economy and/or allows the intervention of state arbitrators or Parliament; 1 = none of the above.

Conflict resolution and enforcement of agreements

Peace: Do collective agreements imply a peace obligation and/or typically include a peace clause?

2 = strikes may not be called over the terms of the collective agreement while the agreement is in force (which implies a peace clause)

1 = there is no (implicit or explicit) legal obligation, but in practice most (private sector) collective agreements contain a peace clause

0 = no peace obligation or peace clause

CoR: Conflicts of Rights: Do collective agreements typically include a mediation or arbitration procedure for handling grievances?

2 = yes,

obligatory 1 =

yes, voluntarily

0 = no or very rare.

Col: Conflicts of Interests: Are arbitration or mediation procedures used in case of conflicts of interest (over new agreements or renewal and change of existing or expired collective agreements)?

2 = yes, obligatory

1 = yes, voluntarily

0 = no or very rare.

C. Social pacts and agreements

SPA_negot: A social pact or central agreement is (publicly) being proposed by one of the parties and negotiations do take place in specified year

0 = No

1 = Yes

(Only 'yes' when negotiations have actually taken place; just a proposal by one of the parties is not enough)

SPA_Sign: A social pact or central agreement is signed in specified year

0 = No

1 = Yes (refers to the year in which the pact or agreement is signed, which needs not be the year in which the pact or agreement is applied)

(If more than one pact or agreement is signed in a given year, only one—the most important one in terms of content—is entered).

SPA_Comp: The composition of the signing parties of the pact is as follows:

-99 = No pact or agreement (SPA_Sign=0)

1 = Tripartite agreement: signed by the government and all (mainstream) union confederations and employers' peak associations

2 = Tripartite agreement, without one or more major union confederation(s)

3 = Tripartite agreement, without one or more major employers peak association(s).

4 = Tripartite (minority) agreement, without one or more major union confederation(s) and without one or more major employers' peak association(s).

5 = Bipartite agreement, signed by all major (mainstream) union confederations and employers' peak associations

6 = Bipartite agreement, without one or more major union confederation(s)

7 = Bipartite agreement, without one or more major employers' peak association(s)

8 = Bipartite (minority) agreement, without one or more major union confederations and without one or more major employers' peak federations
9 = Imposed or commuted by the government

(Refers to the pact or agreement coded in SPA_Sign in case of more than one pact or agreement)

Wage_Proc: Pact or agreement sets rules for wage setting (e.g., articulation of bargaining levels, indexation, opening clauses, conflict mediation, renewal of agreements, etc.)

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Wage_Min: Pact or agreement sets a substantive norm regarding the minimum level or change of wages

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Wage_Max: Pact or agreement sets a substantive norm or ceiling regarding maximum level or change of wages

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

SPA_applies: Wage clause in social pact or central agreement applies in specified year

0 = No

1 = Yes

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

(only when social pact or agreement contains wage a clause on maximum and/or minimum wage increases, i.e. if Wage_Max and/or Wage_Min = 1)

Tax_Budget: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding taxation and/or budget decisions

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Work_Hrs: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding working hours

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Empl_Pol: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding employment policies (job creation, subsidies, etc.)

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Empl_Leg: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding employment protection legislation (employment law)

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Soc_Sec: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding social security (unemployment, sickness, disability, family or children allowances)

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Pensions: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding (old age and/or pre-retirement) pensions

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Training: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding vocational training

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Union rights: Pact or agreement contains, and/or is predicated on, concessions (or promises) regarding union representation or union recognition, including employee representation, works councils, bargaining rights, etc.

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

Concert: Pact or agreement sets up or changes the nation-wide council for social dialogue or 'concertation'.

0 = No

1 = Yes (to be registered in year in which pact or agreement is signed)

-99 = not applicable (no social pact or central agreement)

TC: Existence of a tripartite council for the purpose of negotiation, consultation or information exchange over social and economic policies.

2 = tripartite council with representation from the trade unions, employers' associations, and independent experts or government (-appointed) representatives;

1 = council with various societal interest representatives, including unions and

employers; 0 = no permanent council.

BC: Existence of a bipartite council of central or major union and employers organizations for the purposes of wage setting, economic forecasting and/or conflict settlement.

1 = yes

0 = no

D. Works councils and employee representation in the enterprise

WC: status of works council

2 = existence and rights of works council or structure for (union and non-union based) employee representation within firms or establishments confronting management are mandated by law or established through basic general agreement between unions and employers;

1 = works councils (etc.) are voluntary, i.e. even where they are mandated by law, there are no legal sanctions for non-observance

0 = works council or similar (union or non-union) based institutions of employee representation confronting management do not exist or are exceptional.

WC_type: type of works council

2 = works councils is composed of employees (employee-only council)

1 = works councils is composed of employees and employer (or employer representative), or chaired by (or on behalf of) employers (joint council)

0 = works council does not exist or is most exceptional.

WC_struct: structure of works council representation

3 = single-channel works councils, union-based representation, elected by union members or established by union, based on law or national agreement

2 = dual-channel works councils, union dominated representation, elected by union and non-union members, based on law or national agreement

1 = split-channel works councils, employee elected works councils are mandatory where there is no or insufficient union representation, as a structure supplementary to the union, based on law or national agreement

-99 = not applicable (no works councils)

WC_rights: rights of works councils or employee representatives

3 = economic and social rights, including codetermination on some issues (e.g., mergers, take-overs, restructuring, etc.)

2 = economic and social rights, consultation (advice, with possibility of judicial redress)

1 = information and consultation rights (without judicial redress)

0 = works council or similar (union or non-union) based institutions of employee representation confronting management do not exist or are exceptional.

WC_negot: involvement of works councils (or similar structures) in wage negotiations

4 = works councils (or mandated representatives) formally negotiate (plant-level) collective agreements, alongside or instead of trade unions.

3 = works councils (or mandated representatives) formally negotiate (plant-level) collective agreements, if no union is present (and/or subject to ballot)

2 = works councils is formally (by law or agreement) barred from negotiating (plant-level) agreements, but informally negotiate over workplace-related working conditions or

'employment pacts', including pay

1 = works councils is formally (by law or agreement) barred from negotiating (plant-level) agreements and involvement of works councils in negotiating (plant-level) agreements is rare.

-99 = not applicable (no works councils)

UWRep: Do companies have a union workplace representation separate from works council?

0 = no or exceptional

1 = yes, but only in companies/establishments where unions are recognised and have negotiated a collective agreement

2 = yes, this is mandatory or guaranteed under a basic general agreement between unions and employers

E. Employer organisations

NECFs: Number of Employer Confederations (Organisations)

Number of employer confederations (organisations in agriculture are excluded). As a general rule, this indicator refers only to employer organisations (excluding those with the sole purpose is to defend the product market interests of their members) representing at least 5% of employees in firms organised in employer organisations in a particular country. In case, this information is not available, employer organisations that are members of the main tripartite (or bipartite) institutions regulating collective bargaining at sectoral or national level.

ED: Employer organisation density, as a proportion of employees

Employees in firms organised in employer organisations as a proportion of all employees.

EDpriv: Employer organisation density in the private sector, as a proportion of employees in the private sector

Employees in private sector firms organised in employer organisations as a proportion of all private sector employees.

F. Trade union membership and union density

NUCFs: Number of Union Confederations

Number of confederations (very small confederations are ignored and counted as part of the independent, autonomous or unaffiliated union membership). As a general rule, this indicator refers only to peak-level trade (labour) union organisations (e.g. at cross-sectoral or sectoral level) that have affiliate unions and membership that exceeds 5% of total union membership at national level, or in case this information is not available, union confederations that are members of the main tripartite (or bipartite) institution regulating collective bargaining at sectoral, cross-sectoral or national level).

TUM: Total Union Membership

Total sum of trade (labour) union members (including self-employed workers and non-active union members, *i.e.* students, retirees or unemployed) at national level.

NUM: Net trade (labour) Union Membership

Trade (labour) union membership of employees derived for the total (labour) union membership (TUM) and adjusted, if necessary, for trade (labour) union members outside the active, dependent and employed labour force (*i.e.* retired workers, self-employed workers, students, unemployed).

NUM_s: Net trade (labour) Union Membership based on survey data at individual level

Trade (labour) union membership of employees based on (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership in main job.

WSEE: Total number of employees (according to the International Classification of Status in Employment, ICSE-93)

Total number of employees mainly based on national labour force surveys and referring to all employees living in a particular country (national concept). In some countries (Luxembourg and Switzerland), this indicator refers to the number of employees working in the country (domestic concept based on national accounts estimates) to accounting for numerous cross-border employees among employees working in that particular country.

UD: trade Union density

Proportion of employees who are member of a trade union (NUM) among all employees (WSEE):

$NUM/WSEE*100$

UD_s: trade Union density based on survey data at individual level

Proportion of employees who are member of a trade union in their main job among all employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership.

UD_hist: Historical trend in trade union density

Variable combining administrative and/or survey data and describing the historical trend in trade union density based on UD and UD_s. Please refer to the methodological note for further details and information on the underlying series used.

UM_female: Percentage share of female union members

Incidence of women among total union membership of employees as derived from administrative data source.

UD_female: Union density rate of females

Proportion of female employees who are member of a trade union among all female employees as derived from administrative data source.

UD_male: Union density rate of males

Proportion of male employees who are member of a trade union among all male employees as derived from administrative data source.

UM_public: Percentage share of union members in the public sector

Incidence of public-sector employees among total union membership of employees as derived from administrative data source.

UD_public: Union density rate of public sector workers

Proportion of public-sector employees who are member of a trade union among public-sector employees as derived from administrative data source.

UD_private: Union density rate of private sector worker

Proportion of private-sector employees who are member of a trade union among private-sector employees as derived from administrative data source.

UM_s_fem: Percentage share of female union members (survey data)

Incidence of women among total union membership of employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership in main job.

UD_s_fem: Union density rate of females (survey data)

Proportion of female employees who are member of a trade union in their main job among all female employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership.

UD_s_male: Union density rate of males (survey data)

Proportion of male employees who are member of a trade union in their main job among all male employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership.

UM_s_parttime: Percentage share of part-time union membership (survey data)

Incidence of part-time jobs among total union membership of employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership in main job. Otherwise noted, part-time employees are those usually working less than 30 hours a week in their main job.

UD_s_parttime: Union density rate of part-time workers (survey data)

Proportion of part-time employees who are member of a trade union in their main job among all part-time employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership. Otherwise noted, part-time employees are those usually working less than 30 hours a week in their main job.

UD_s_fulltime: Union density rate of fulltime workers (survey data)

Proportion of full-time employees who are member of a trade union in their main job among all full-time employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their

union membership. Otherwise noted, full-time employees are those usually working at least 30 hours a week in their main job.

UM_s_temp: Percentage share of union members on temporary jobs (survey data)

Incidence of temporary contract among total union membership of employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership in main job. Otherwise noted, the definition of temporary employment is consistent with the definition used by the OECD in its Employment Database. For further details, see Table 3 of [Labour Force Statistics in OECD countries: Sources, coverage and Definitions](#).

UD_s_temp: Union density rate of employees with a temporary contract (survey data)

Proportion of employees with a temporary contract who are member of a trade union in their main job among all employees with a temporary contract as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership. Otherwise noted, the definition of temporary employment is consistent with the definition used by the OECD in its Employment Database. For further details, see Table 3 of [Labour Force Statistics in OECD countries: Sources, coverage and Definitions](#).

UD_s_perm: Union density rate of employees with a permanent contract (survey data)

Proportion of employees with a permanent contract who are member of a trade union in their main job among all employees with a permanent contract as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership. Otherwise noted, the definition of permanent employment is consistent with the definition used by the OECD in its Employment Database. For further details, see Table 3 of [Labour Force Statistics in OECD countries: Sources, coverage and Definitions](#)

UM_s_public: Percentage share of union members in the public sector (survey data)

Incidence of public-sector employees among total union membership of employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership in main job. Public employment refers to the national definition in use in the survey and may vary across countries.

UD_s_public: Union density rate of public sector workers (survey data)

Proportion of public-sector employees who are member of a trade union in their main job among publicsector employees as derived from (household) labour force surveys or any other surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership. Public employment refers to the national definition in use in the survey and may vary across countries.

UD_s_private: Union density rate of private sector worker (survey data)

Proportion of private-sector employees who are member of a trade union in their main job among privatesector employees as derived from (household) labour force surveys or any other

surveys (as working conditions surveys, social attitudes surveys) asking to respondent about their union membership. Private

G. Collective bargaining coverage

Note: Collective bargaining coverage represents the share of workers covered by valid collective agreements in force. What counts as a valid collective agreement in force is defined by international and national legislations and, in some case, tribunals. The OECD/AIAS database follows the rules and definitions of the ILO (ILO, 2018^[7]). In particular, only agreements negotiated by independent representation, i.e. bona fide trade unions, are considered. However, at this stage, given the limited sources available, it is not possible to fully rule out that, in few instances, the data might also include some agreements negotiated by non-union bodies. But the problem, if confirmed, would be small and not such to put in question the comparability of the estimates.

WCB: Employees covered by collective (wage) agreements in force (including agreements negotiated in earlier years but still valid)

Number of employees covered by collective (wage) agreements in force.

WCB_s: Employees covered by collective (wage) agreements in force (including agreements negotiated in earlier years but still valid) derived from survey data

Number of employees covered by collective (wage) agreement in force derived from firm-level data (Structure of Earnings Surveys for example) or labour Force surveys.

ExtE: Estimate of collective bargaining coverage due to extension

Number of employees covered by collective (wage) agreements in force as a result of extension orders to non-organized employers, as a proportion of employees with the right to bargain (WSEE-Wstat)

WCB_new: Employees covered by (new) collective agreements negotiated in a particular year

Number of employees covered by new collective (wage) agreements concluded or renewed in a particular year.

Wstat: Employees covered by statutory regulation and excluded from collective bargaining as stated by law or national regulations

Proportion of employees covered by statutory regulation and excluded from collective bargaining.

Wstat_s: Employees covered by statutory regulation and excluded from collective bargaining as stated by law or national regulations derived from survey data

Proportion of employees covered by statutory regulation and excluded from collective bargaining.

UnadjCov: Unadjusted bargaining (or union) coverage rate

Number of employees covered by collective (wage) agreements in force as a proportion of all employees
 $WCB/WSEE*100$

UnadjCov_s: Unadjusted bargaining (or union) coverage rate derived from survey data

Proportion of employees covered by collective (wage) agreements in force among employees as derived from survey data.

AdjCov: Adjusted bargaining (or union) coverage rate

Number of employees covered by collective (wage) agreements in force as a proportion of all employees with the right to bargain defined as the proportion of employees who are not excluded from collective bargaining: $WCB/(WSEE - WStat)*100$.

AdjCov_s: Adjusted bargaining (or union) coverage rate derived from survey data

Proportion of employees covered by collective (wage) agreements in force among employees with the right to bargain as derived from survey data.

AdjCov_hist: Historical trend in the adjusted bargaining (or union) coverage rate

Proportion of employees covered by collective (wage) agreements in force among employees with the right to bargain based on combined administrative and/or survey data sources (AdjCov and AdjCov_s). Please refer to the methodological note for further details and information on the underlying series used.

newCov: Bargaining coverage rate of newly concluded agreements

Number of employees covered by new collective (wage) agreements concluded or renewed in a particular year, as a proportion of employees with the right to bargain: $WCB_new/(WSEE - Wstat)*100$

CovPriv: Bargaining (or Union) Coverage in the private or market sector

Number of employees in the private or market sector covered by collective (wage) agreements as a proportion of all employees with the right to bargain in the private or market sector.

For the definition of the private-sector employment, see CovPub.

CovPriv_s: Bargaining (or Union) Coverage in the private sector derived from survey data

Proportion of private-sector employees covered by collective (wage) agreements among private-sector employees with the right to bargain as derived from survey data.

CovPub: Bargaining (or Union) Coverage in the public or government sector

Number of employees in the public or government sector covered by collective (wage) agreements as a proportion of all employees with the right to bargain in the public or government sector.

Definition of public sector employment vary widely across countries and may include or not public-owned corporations. In the absence of directly available estimate of the public-sector employment, this statistics can be derived from employment statistics by industry. Public-sector employment is then defined as the total number of employees in the public administration, defense and compulsory social security, Education and Human health and

social work activities (coded, respectively as O, P and Q) of the International Standard Industry Classification (ISIC) revision 2 or another international or national classification (ANZSIC, NAICS, etc.) with comparable industries.

CovPub_s: Bargaining (or Union) Coverage in the public sector derived from survey data

Proportion of public-sector employees covered by collective (wage) agreements among public-sector employees with the right to bargain as derived from survey data.

Employment refers to the national definition in use in the survey and may vary across countries.