

GESCHRIFTEN VAN DE
VERENIGING VOOR ARBEIDSRECHT

4

RICHTLIJNEN
VOOR MULTINATIONALE
ONDERNEMINGEN

DE OESO VERKLARING
VAN 21 JUNI 1976

PROF. DR. R. BLANPAIN

SAMSOM 1980

Richtlijnen voor multinationale ondernemingen

Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht
Nr. 4

Richtlijnen voor multinationale ondernemingen

De OESO-verklaring van 21 juni 1976

Prof. dr. R. Blanpain
Katholieke Universiteit Leuven

Samsom Uitgeverij Alphen aan den Rijn – Brussel 1980

ISBN 90 14 03031 2

D 1980/0247/67

Copyright © 1980 Vereniging voor Arbeidsrecht, 's-Gravenhage.

Behoudens de in of krachtens de Auteurswet 1912 gestelde uitzonderingen mag niets uit deze uitgave worden verveelvoudigd en/of openbaar gemaakt door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke andere wijze dan ook zonder de voorafgaande schriftelijke toestemming van Samsom Uitgeverij bv, gevestigd te Alphen aan den Rijn, die daartoe door de auteursrecht-hebbende met uitsluiting van ieder ander is gemachtigd.

INHOUD

Ten geleide	7
<i>I HET INSTITUTIONELE KADER</i>	
1 De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling	9
2 Het IME-comité	9
3 De adviesorganen: BIAC en TUAC	11
<i>II DE RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN</i>	
1 Opvatting en doelstelling	13
2 Inhoud	14
3 Bindende waarde	19
4 Definitie van een multinationale onderneming	21
<i>III DE ERVARING 1976-1979</i>	
1 Bestudeerde problemen	23
2 Gevolgde procedure: rol van het IME-comité, BIAC en TUAC	25
3 De verduidelijkingen	27
4 De herziening in 1979 en de nieuwe nalevingsprocedure	32
5 De herziening in 1984	33
<i>BIJLAGEN</i>	
A De OESO-verklaring van 21 juni 1976 inzake internationale investeringen en multinationale ondernemingen, herzien op 13 juni 1979	34
B Internationale Arbeidsorganisatie: driedelige verklaring van beginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid	43

TEN GELEIDE

Op 7 februari 1980 hield prof. dr. R. Blanpain, hoogleraar aan de Katholieke Universiteit Leuven, een inleiding voor de Vereniging voor Arbeidsrecht.

Met het oog op het belang van het onderwerp en de toegankelijkheid van de als bijlagen opgenomen internationale richtlijnen heeft het bestuur besloten de verhandeling van de heer Blanpain in de serie Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht op te nemen.

Asperen, april 1980

De voorzitter,
D.L. Rang

I HET INSTITUTIONELE KADER

1. De Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO)

De OESO werd in 1961 opgericht. Ze is een uitbreiding van de Europese Organisatie voor Economische Samenwerking die na de oorlog werd ingesteld om het Marshall-plan te beheren. De zetel ervan is gevestigd in Parijs.

Behalve de Europese landen zijn ook de Verenigde Staten, Canada, Japan, Australië en Nieuw-Zeeland lid; Joegoslavië is geassocieerd lid.

De OESO beoogt de bevordering van de economische en handelsrelaties tussen de lidstaten en de hulp aan ontwikkelingslanden. De raad van de OESO is samengesteld uit alle leden, terwijl het uitvoerend comité is samengesteld uit 10 leden, die jaarlijks door de raad worden gekozen. De secretaris-generaal wordt benoemd door de raad.

De OESO is zeer actief als economisch informatie- en studiecentrum. De laatste jaren is de OESO vooral de spreekbuis geworden van de westerse landen bij het opbouwen van hun strategie ten aanzien van de nieuwe internationale economische orde.

2 Het IME-comité

Het Comité voor Internationale Investeringen en Multinationale Ondernemingen werd in het kader van de OESO opgericht op 25 januari 1975 met als opdracht 'richtlijnen' voor multinationale ondernemingen op te stellen, alsmede daarmee gepaard gaande intergouvernementele raadplegingsprocedures. De huidige taak van het comité werd in 1979, ter gelegenheid van de eerste herziening van zowel de richtlijnen als de consultatieprocedure, als volgt vastgelegd:

- 1 de organisatie van gedachtenwisseling tussen de regeringen onderling; tussen regeringen en de sociale partners, eventueel tussen regeringen en individuele ondernemingen;
- 2 de verduidelijking van de richtlijnen;
- 3 het opstellen van verslagen aan de raad van ministers;
- 4 voorstellen tot herziening van richtlijnen en consultatie-procedures, ten laatste in 1984.

Het IME-comité is samengesteld uit vertegenwoordigers van de regeringen van de lidstaten van de OESO. De vertegenwoordigers zijn meestal ambtenaren, die de bevoegde nationale ministers vertegenwoordigen (Economische Zaken, Buitenlandse Zaken, Financiën). Sommigen van de afgevaardigden zijn lid van de permanente delegaties van hun land bij de OESO. De EEG is eveneens vertegenwoordigd, als waarnemer. Het secretariaat van het comité wordt waargenomen door ambtenaren van de OESO-staf. Het gaat om een nogal uitgebreid comité: aan de vergadering van 30 en 31 oktober 1978 namen niet minder dan 64 personen deel (1 voorzitter, 53 afgevaardigden, 4 vertegenwoordigers van de EEG en 6 leden van het OESO-secretariaat).

Sedert de start neemt een vertegenwoordiger van de Bondsrepubliek Duitsland het voorzitterschap waar, dit is nu mr. W. von Dewitz. Ondervoorzitter is mr. S. Niklasson (Zweden), die tevens voorzitter is van de Intergouvernementele Werkgroep van de Verenigde Naties, belast met het ontwerpen van de VN-code voor transnationale ondernemingen.

Ter gelegenheid van zijn vergadering van 7 en 8 juli 1977 besloot het IME-comité een *ad hoc werkgroep* op te richten met als opdracht de problemen te bespreken die door regeringen en de sociale partners gesteld werden. Deze werkgroep, Levy-groep genoemd¹, naar de voorzitter, is een informele werkgroep, waaraan alle delegaties kunnen deelnemen. Informeel betekent hier dat de regeringsvertegenwoordigers geen officiële standpunten innemen. Ook de Levy-groep telt gewoonlijk heel wat deelnemers; zo namen 41 personen deel aan de vergadering van 29 januari 1979 (één voorzitter, 34 afgevaardigden, 2 vertegenwoordigers van de EEG en 4 leden van het OESO-secretariaat). In feite werden de meeste

1 Mr. Philippe Levy leidt de Zwitserse delegatie in het IME-comité.

(informele) besluiten van de Levy-groep door het IME-comité aanvaard.

Werktaalen zijn Frans en Engels. Engels is de meest gebruikte taal. Comité en werkgroep *vergaderen gewoonlijk* drie tot vier maal per jaar, telkens voor verscheidene dagen.

Het comité wisselt van gedachten op grond van bedenkingen en problemen die door regeringen of door (één van) de sociale partners aan het comité worden voorgelegd. In veel gevallen wordt aan de regeringen gevraagd te rapporteren over de nationale regels en de praktijk met betrekking tot problemen, zoals bijvoorbeeld de verantwoordelijkheid van de moedermaatschappij voor de verplichtingen van de dochtermaatschappij en de aan werknemers te verstrekken informatie. Op basis van die nationale verslagen stelt het secretariaat eventueel vergelijkende studies op, mede met het oog op het uitwerken van gezamenlijke standpunten in het IME-comité. Daartoe formuleert het secretariaat voorstellen, uitgaande van de (verscheidene) stellingen die de regeringen in het comité innemen. Deze voorstellen zijn dan de basis voor verdere discussie en onderhandelingen, tot en met een 'consensus' in de groep bereikt wordt. De tekst van de belangrijkste voorstellen wordt 'informeel' aan de gesprekspartners medegedeeld, die aldus de kans krijgen hun bedenkingen te formuleren en meteen ook een 'input' hebben bij het tot stand komen van de uiteindelijke tekst.

3 De adviesorganen: BIAC en TUAC

Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben bij de OESO een adviserende status.

BIAC (Business and Industry Advisory Committee) vertegenwoordigt de werkgeversorganisaties. BIAC werd opgericht op 9 maart 1962 met als opdracht de werkgeversorganisaties bij de OESO te vertegenwoordigen en er het patronaal standpunt te verdedigen. De overkoepelende werkgeversorganisaties van de 24 landen zijn lid van BIAC. België is er vertegenwoordigd door het Verbond van Belgische Ondernemingen. BIAC is aldus hoofdzakelijk representatief voor de privé-sector, maar er dient op gewezen te worden dat de richtlijnen ook gelden voor de staatsondernemingen².

2 Paragraaf 8 van de inleiding tot de richtlijnen.

De organen van BIAC zijn de *algemene vergadering*, die jaarlijks bijeenkomst en de prioritaire doelstellingen bepaalt, en een *uitvoerend bestuur*, dat bijgestaan wordt door een sekretaris-generaal met staf, die te Parijs gevestigd is.

TUAC (Trade Union Advisory Committee) vertegenwoordigt 38 syndicale organisaties van werknemers van 22 lidstaten van de OESO, waarvan de meeste bij het Internationaal Verbond van Vrije Vakverenigingen (waarvan het ABVV lid is) en het Wereld Verbond van de Arbeid (waarvan het ACV lid is) zijn aangesloten. Volgens TUAC zijn bij deze organisaties 50 miljoen werknemers aangesloten. De 'International Trade Secretariats' (I.T.S.), die werknemers van dezelfde bedrijfstak of hetzelfde beroep over de grenzen heen organiseren, bijvoorbeeld de Internationale Metaalarbeiders Federatie, nemen eveneens aan de werkzaamheden van TUAC deel.

Ook TUAC wordt geleid door een *algemene vergadering*, een *administratief comité* en een sekretaris-generaal met staf, die eveneens te Parijs gevestigd is.

Volgens paragraaf 2 van het besluit van de raad inzake intergouvernementele overlegprocedures betreffende richtlijnen voor multinationale ondernemingen, zoals gewijzigd in 1979, richt het comité 'periodiek' uitnodigingen tot BIAC en TUAC om hun mening te geven over zaken die verband houden met de richtlijnen. Daarnaast kunnen gedachtenwisselingen met de adviesorganen over deze problemen gehouden worden op hun aanvraag. De commissie houdt in haar rapporten aan de raad rekening met deze meningen.

In uitvoering van deze beslissing werden formele en informele consultaties met BIAC en TUAC georganiseerd met respectievelijk het IME-comité en de Levy-groep.

II DE RICHTLIJNEN VOOR MULTINATIONALE ONDERNEMINGEN

1 Opvatting en doelstelling

De richtlijnen van de OESO maken deel uit van de verklaring, die door de regeringen van de lidstaten van de OESO op 21 juni 1976 met betrekking tot internationale investeringen en multinationale ondernemingen werd afgelegd.

De regeringen van de OESO-lidstaten waren van oordeel dat de internationale investeringen een groeiend belang gekregen hebben in de wereldeconomie en dat de multinationals tot dit investeringsproces in belangrijke mate hebben bijgedragen. Zij gingen uit van het standpunt dat de multinationale ondernemingen bij efficiënte aanwending van kapitaal, technologie en arbeidskrachten, aanmerkelijke voordelen kunnen bieden aan de landen waar zij hun hoofdvestiging hebben en aan de gastlanden en dat zij aldus kunnen bijdragen tot een verhoogd economisch en maatschappelijk welzijn.

Met hun verklaring van 21 juni 1976 wensen de lidstaten:

- 1 de positieve bijdrage van de multinationals aan te kunnen moedigen;
- 2 de problemen die door de multinationale activiteit geschapen worden tot een minimum te beperken en (of) op te lossen.

Teneinde de internationale economie en de positieve bijdrage van de multinationals te bevorderen, hebben de OESO-regeringen gesteld dat alle ondernemingen, zowel multinationale als nationale ondernemingen, in beginsel op 'gelijke wijze' behandeld behoren te worden door de regeringen en dat die nationale regeringen dienen samen te werken en onderling te overleggen bij het bepalen van hun politiek tot stimulering of belemmering van vreemde investeringen

Van de andere kant waren de regeringen echter eveneens de

mening toegedaan dat de internationale werking van multinationals tot misbruik van economische machtsconcentratie kan leiden en het nationaal beleid kan verstoren. Daarenboven werd gesteld dat de complexe en dikwijls ondoorzichtige structuur van deze multinationale ondernemingen in bepaalde gevallen vragen doet rijzen. Vanuit deze bekommernis werden de 'richtlijnen' voor multinationals opgesteld.

Samenvattend kan men dus zeggen dat de OESO:

- 1 enerzijds internationale investeringen en de rol van de multinationale ondernemingen heeft willen vrijwaren en aanmoedigen door het verbeteren van het internationaal investeringsklimaat;
- 2 anderzijds de activiteiten van de multinationals aan bepaalde richtlijnen heeft willen onderwerpen.

2 Inhoud

De richtlijnen van de OESO bevatten, behalve een inleiding, 7 titels, met name:

- 1 Algemeen beleid
- 2 Informatieverstrekking
- 3 Mededinging
- 4 Financiering
- 5 Fiscaliteit
- 6 Tewerkstelling en arbeidsverhoudingen
- 7 Wetenschap en technologie.

Voor de inhoud van de verscheidene afdelingen verwijzen we naar de bijlagen. Wel willen we bijzondere aandacht vragen voor *informatieverstrekking* en voor *tewerkstelling en arbeidsverhoudingen*.

Informatie is vanzelfsprekend uitzonderlijk belangrijk. Multinationale ondernemingen dienen informatie te verstrekken inzake hun structuur, activiteiten en beleid van de onderneming in haar geheel genomen:

a Aan het *publiek* in het algemeen, regelmatig en minstens jaarlijks, dient informatie verstrekt betreffende³:

- 3 Ondernemingen dienen, met inachtneming van hun aard en hun relatieve omvang in de economische context van hun activiteiten en rekening houdend met aanspraken op vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en met de kosten,

- de structuur van de onderneming, plaats en naam van vestiging van de moedermaatschappij, van haar voornaamste dochterondernemingen en het direct of indirect aandeel dat de groep in die ondernemingen heeft;
- de geografische lokalisering van de activiteiten en de aanduiding van de belangrijkste activiteiten;
- de exploitatieresultaten en de omzetten volgens geografische streek van activiteit, van de belangrijkste activiteiten voor de onderneming in haar geheel;
- belangrijke nieuwe kapitaalinvesteringen, eveneens volgens geografisch gebied en voor zoveel als mogelijk, uitgesplitst naar de voornaamste takken van activiteit voor de onderneming in haar geheel;
- een opgave van de herkomst en het gebruik van financiële middelen door de onderneming in haar geheel;
- het gemiddeld aantal werknemers in elk geografisch gebied;
- uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling voor de onderneming in haar geheel;
- het beleid van de groep inzake transferprijzen (dat is de kostprijs die moederhuis of/en filialen aan elkaar berekenen voor geleverde goederen en diensten);
- het boekhoudkundig beleid, ook in verband met consolidatie, dat gevolgd wordt bij het vergaren van de gepubliceerde informatie.

De informatie wordt meestal 'gegroepeerd' verstrekt op het niveau van het geografisch gebied. Deze geografische omschrijving kan – rekening houdend met de specifieke kenmerken van de multinationale onderneming zelf – een land of verschillende landen omvatten. Kortom, individuele informatie over de verschillende filialen van een multinational in één land wordt niet noodzakelijk verstrekt.

in een vorm die geschikt is om bij het publiek een beter inzicht te kweken, een voldoende aantal feitelijke gegevens openbaar te maken over de structuur, de activiteiten en de beleidslijnen van de onderneming in haar geheel ten einde, voor zover dat voor dit doel nodig is, de gegevens aan te vullen die moeten worden openbaar gemaakt overeenkomstig de nationale wetten van de verschillende landen waar zij hun activiteiten uitoefenen. Hiertoe diepen zij periodiek binnen een redelijke termijn, maar ten minste eenmaal per jaar, financiële overzichten en andere ter zake dienende gegevens over de gehele onderneming te publiceren, in het bijzonder aangaande: (Inleiding. Openbaarmaking van gegevens).

b Aan de *nationale* overheden.

De multinationale ondernemingen zijn gehouden de bevoegde overheden van de landen wier belangen inzake mededinging rechtstreeks geraakt worden, voldoende informatie te verstrekken. Ze dienen daarenboven aan de fiscale autoriteiten de informatie te verstrekken die nodig is voor de accurate berekening van de belasting, die zij verschuldigd zijn.

c Aan *vertegenwoordigers* van de werknemers.

Informatie dient eveneens verstrekt te worden aan vertegenwoordigers van de werknemers (vakorganisaties, ondernemingsraden, de syndicale afvaardiging en de comités voor veiligheid, gezondheid en verfraaiing van de werkplaats). Deze inlichtingen dienen de vertegenwoordigers van de werknemers in de mogelijkheid te stellen zinvolle onderhandelingen betreffende loon- en arbeidsvoorwaarden te voeren. Wat deze informatie precies behelst is niet nader bepaald. Men kan nochtans redelijkerwijze aannemen dat deze informatie betrekking heeft op onder andere het aantal en de categorieën van tewerkgesteld personeel, de jobclassificatie, de toegepaste beloning, promotiecriteria, de gang van zaken in de onderneming, bestellingen en winst.

Aan de werknemers dient ook informatie verstrekt te worden die hen in staat moet stellen zich een juist en waarheidsgetrouw beeld te vormen van de activiteiten en bedrijfsresultaten van de vestiging of, waar dienstig, van de onderneming in haar geheel. De vertegenwoordigers van de werknemers dienen ook tijdig te worden ingelicht wanneer de ondernemingen maatregelen overwegen die de belangen van de werknemers fundamenteel raken; zo moeten zij in geval van sluiting of collectief ontslag op voorhand verwittigd worden en moet met hen worden samengewerkt om de nadelige gevolgen te verminderen of weg te werken.

Op het stuk van *tewerkstelling en arbeidsverhoudingen* bevatten de richtlijnen de volgende bepalingen:

1 *Vrijheid van vertegenwoordiging en recht op constructief onderhandelen.*

'Het recht van hun werknemers te eerbiedigen, zich te laten vertegenwoordigen door vakverenigingen en andere bonafide werknemersorganisaties en dienen, individueel dan wel via werkgeversverbonden, constructieve onderhandelingen te voeren met

deze werknemersorganisaties, ten einde overeenkomsten te bereiken over de arbeidsvoorwaarden waarin bepalingen dienen te zijn vervat betreffende de regeling van geschillen waartoe de uitlegging van deze overeenkomsten aanleiding zou kunnen geven, en waardoor de wederzijds eerbiediging van de rechten en verantwoordelijkheden wordt gewaarborgd’.

2 Faciliteiten en informatie met het oog op het collectief onderhandelen.

- ‘a. De vertegenwoordigers van hun werknemers de nodige faciliteiten te verschaffen om de totstandbrenging van doeltreffende collectieve arbeidsovereenkomsten te vergemakkelijken.
- b. De vertegenwoordigers van de werknemers de informatie te verschaffen die nodig is voor zinvolle onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden’.

3 Informatie betreffende de vestiging en de onderneming in haar geheel.

‘De vertegenwoordigers van de werknemers, wanneer zulks overeenstemt met het plaatselijk recht en gebruik, gegevens te verstrekken waardoor dezen zich een juist en waarheidsgetrouw beeld kunnen vormen van de activiteiten en de bedrijfsresultaten van de vestiging of, waar dienstig, van de onderneming in haar geheel’.

4 Vergelijkbare arbeidsvoorwaarden toepassen.

‘Wat betreft de tewerkstelling en de arbeidsverhoudingen geen minder gunstige normen te hanteren dan worden aangehouden door vergelijkbare werkgevers in het gastland’.

5 Lokale werknemers aanwerven en opleiden.

‘Bij hun activiteiten voor zover mogelijk plaatselijk personeel in dienst te nemen, dit op te leiden en zo ruim mogelijk promotie-kansen te bieden, zulks in samenwerking met de vertegenwoordigers van hun werknemers en eventueel met de desbetreffende overheidsinstanties’.

6 Tijdig verwittigen bij belangrijke wijzigingen en ongunstige gevolgen verzachten.

‘Wanneer zij overwegen wijzigingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de levens-

omstandigheden van hun werknemers, met name in geval van sluiting van een vestiging die tot collectieve ontslagen leidt, een redelijke tijd van 'te voren de vertegenwoordigers van deze werknemers en waar dienstig de desbetreffende overheidsinstanties van deze wijzigingen in kennis te stellen en met deze organisaties en instanties samen te werken zodat ongunstige gevolgen zoveel mogelijk worden verzacht.'

7 *Niet discrimineren.*

'Hun personeelsbeleid, met name op het gebied van aanstelling, ontslag, beloning, promotie en opleiding te voeren zonder onderscheid, tenzij het selecteren van werknemers op hun hoedanigheden past in het kader van een door de overheid vastgesteld beleid dat in het bijzonder gericht is op grotere gelijkheid van kansen op tewerkstelling.'

8 *Niet dreigen weg te lopen.*

'Bij te goeder trouw⁴ gevoerde onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers over de arbeidsvoorwaarden, of wanneer de werknemers gebruik maken van hun recht zich te organiseren, niet te dreigen met gebruikmaking van de mogelijkheid de gehele bedrijfseenheid of een gedeelte hiervan over te brengen naar een ander dan het betrokken land, *noch werknemers van afdelingen in andere landen overplaatsen*⁵, ten einde deze onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht van organisatie te belemmeren'.

9 *Onderhandelen met volwaardige gesprekspartners.*

'De bevoegde vertegenwoordigers van hun werknemers in staat te stellen onderhandelingen te voeren met vertegenwoordigers van de werkgevers die bevoegd zijn besluiten te nemen over de vraagstukken waarover wordt onderhandeld, zulks omtrent aangelegenheden betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten of het beleid t.a.v. de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming'.

4 Binnen het kader van te goeder trouw gevoerde onderhandelingen kunnen arbeidsconflicten deel uitmaken van het onderhandelingsproces. Of arbeidsconflicten binnen dit kader vallen, wordt bepaald door de wet en de heersende gebruiken inzake de tewerkstelling in de betrokken landen.

5 Aldus gewijzigd op 13 juni 1979.

3 Bindende waarde

De richtlijnen bevatten *gedragsnormen* voor de multinationale ondernemingen. De naleving ervan geschiedt op basis van *vrijwilligheid* en kan niet in rechte worden afgedwongen (paragraaf 6) van de inleiding, bijlage A).

Over dit vrijwillig karakter is heel wat te doen geweest. Vrijwillig betekent niet dat de ondernemingen vrij zijn de richtlijnen al dan niet te aanvaarden. Integendeel, de richtlijnen zijn aanbevelingen die door de gezamenlijke regeringen aan de ondernemingen gericht worden; daarenboven werden ze zowel door de werkgevers als door de werknemers (als een eerste stap) verwelkomd. Een en ander betekent dat de richtlijnen de gedragsregelen bevatten, waarvan de gemeenschap als zodanig (regeringen en sociale partners) verlangt dat deze door de multinationale ondernemingen zouden worden nageleefd.

Van de andere kant zijn de richtlijnen in rechte niet afdwingbaar. Dit betekent dat een benadeelde partij zich niet tot de rechtbank kan wenden om een uitvoerbare veroordeling van een multinationale onderneming te bekomen. Een en ander neemt niet weg dat de richtlijnen na verloop van tijd, overeenkomstig de nationale praktijk, de rechtskracht van een 'gebruik' zouden kunnen verwerven en aldus juridische bindingen met zich mee kunnen brengen. Het is nochtans duidelijk dat de regeringen door de richtlijnen gebonden zijn en niets mogen ondernemen dat strijdig zou zijn met geest en doelstelling van de richtlijnen.

Moeilijke vragen rijzen in verband met de verhoudingen tussen deze morele verbintenissen, die op de richtlijnen stoelen, enerzijds, en het in een land geldend recht anderzijds. Paragraaf 7 van de inleiding voorziet immers, en terecht, dat de 'vestigingen van een multinationale onderneming die zich in verschillende landen bevinden, onderworpen zijn aan de wetten van die landen'. De richtlijnen moeten immers 'ertoe bijdragen dat de activiteiten van deze ondernemingen harmoniëren met het nationale beleid van de landen waar zij hun activiteiten uitoefenen . . .' (paragraaf 6 van de inleiding). Een en ander betekent dat het nationale recht eerst komt, – aldus de soevereiniteit van de staat bevestigend – en dat de richtlijnen ondernemingen niet kunnen verplichten iets te doen of te laten dat met het nationale recht strijdig zou zijn. Onmiddellijk dient daar evenwel aan te worden toegevoegd dat de richtlijnen

aanleiding kunnen geven tot morele verplichtingen die verder kunnen gaan dan het nationale recht; anders gezegd: die het nationale recht aanvullen. Dit is evident. Mochten de richtlijnen enkel stellen dat de multinationale vestigingen het lokale recht dienen na te leven dan waren ze in feite overbodig. Dit is echter niet het geval en de richtlijnen zijn nodig omdat het nationale recht er niet of onvoldoende in slaagt het transnationale aspect van de multinationale onderneming te regelen. Het bestrijken van dit 'transnationale' element van de multinationale ondernemingen vormt de ware bestaansreden van de richtlijnen. Vandaar dat deze richtlijnen bijkomende, aanvullende bepalingen kunnen en dienen te bevatten.

Dit geldt eveneens voor de bekende 'chapeau' van de richtlijnen van de titel betreffende de tewerkstelling en arbeidsverhoudingen, waarin men leest: 'ondernemingen dienen binnen het kader van de wet, de reglementeringen en de heersende gebruiken op het gebied van de arbeidsverhoudingen en tewerkstelling tussen werkgevers en werknemers, in elk land waar zij hun activiteiten uitoefenen . . .' De uitdrukking 'in het kader van . . .' betekent: met inachtneming van het nationale systeem . . . Het is inderdaad onvoldoende louter het nationale recht toe te passen. De richtlijnen kunnen immers verder gaan, bijvoorbeeld zoals in paragraaf 6 van tewerkstelling waar een 'redelijke' opzeggingstermijn in geval van belangrijke wijzigingen wordt aanbevolen en in zo'n termijn in het nationale recht niet voorzien zou zijn.

De richtlijnen zijn gericht tot de multinationale ondernemingen die op het grondgebied van de OESO-landen werkzaam zijn⁶. Dit betekent dat zij dus gelden voor multinationale afdelingen die bedrijvig zijn in de OESO-landen; de vraag of het hoofdkwartier al dan niet binnen de OESO-landen gelegen is, is terzake niet dienend.

De richtlijnen zijn eveneens relevant voor de louter 'nationale' ondernemingen: 'De richtlijnen beogen niet verschillen in behandeling in te voeren tussen multinationale en nationale ondernemingen; waar van toepassing, zijn zij de verwoording van voor alle ondernemingen aan te bevelen handelswijzen. Zowel van de multinationale als van de nationale ondernemingen wordt dus het-

6 Met uitzondering van Turkije, dat zich afzijdig hield.

zelfde gedrag verwacht in alle gevallen waarin de richtlijnen voor beide gelden' (paragraaf 9 van de inleiding).

Het verslag van het IME-comité herinnert eraan dat de inleiding tot de richtlijnen, zoals aangeduid in deel I van de Verklaring van 21 juni 1976, een integrerend deel van de richtlijnen uitmaakt, ook op het gebied van de interpretatie ervan⁷.

Ten slotte dient er op gewezen te worden dat volgens de richtlijnen het gebruik van 'passende procedures voor de internationale regeling van geschillen, met inbegrip van arbitrage, dient te worden aangemoedigd ter vergemakkelijking van de oplossing van problemen die zich voordoen tussen ondernemingen en lidstaten⁸; en dat de lidstaten de verantwoordelijkheid op zich zullen nemen voor een '*billijke behandeling*' van de multinationale ondernemingen, in overeenstemming met het internationale recht, alsook met de internationale overeenkomsten en de contractuele verplichtingen die zij hebben onderschreven⁹.

4 Definitie van een multinationale onderneming

In paragraaf 8 van de inleiding tot de richtlijnen wordt gesteld dat voor de doeleinden van de richtlijnen een sluitende juridische begripsomschrijving van 'multinationale ondernemingen niet strikt nodig is'. In feite bevat paragraaf 8 toch een algemeen geldende definitie:

'In het algemeen gesteld, omvatten multinationale ondernemingen maatschappijen of andere vestigingen in particuliere eigendom, in staatseigendom of in gemengde eigendom, die zich in de verschillende landen bevinden en zodanig onderling verbonden zijn dat een of meer daarvan een belangrijke invloed kan of kunnen uitoefenen op de activiteiten van de andere en in het bijzonder kennis en middelen daarmee kan delen. De mate van zelfstandigheid van elke vestiging ten opzichte van de andere loopt tussen de multinationale ondernemingen sterk uiteen, al naar de aard van de banden die deze vestigingen en de gebieden van werkzaamheden binden.' 'De uitdrukking "onderneming" zoals in deze richtlijnen gebruikt,

7 O.c., p. 28.

8 Paragraaf 10 van de inleiding.

9 Inleiding, in fine.

heeft betrekking op die verschillende vestigingen overeenkomstig de hun toebedeelde verantwoordelijkheden.'

Het essentiële element van deze bepaling is te vinden in de woorden '*een belangrijke invloed*' uitoefenen; dit duidt op de ge-centraliseerde besluitvorming, die in wezen de essentie van de multinationale onderneming uitmaakt. Daaraan dient te worden toegevoegd dat deze definitie – een belangrijke invloed – een ruim gamma van multinationale activiteiten en afspraken dekt; het uitoefenen van 'een belangrijke invloed', welke ook de juridische grondslag (kapitaal, aandelen of een andere wijze), is voldoende¹⁰.

In feite is een 'definitie' niet zo belangrijk, aangezien de richtlijnen voor alle ondernemingen gelden, zowel multinationale als nationale.

10 Verslag IME-comité, blz. 29.

III DE ERVARING 1976-1979

1 Bestudeerde problemen

Het lijkt geen twijfel dat de toepassing van de OESO-gedragscode voor multinationale ondernemingen in de periode 1976-1979 hoofdzakelijk op arbeidsverhoudingen betrekking heeft gehad¹¹. De discussies die in het IME-comité plaatsvonden en de verduidelijkingen van de richtlijnen die het comité gaf, naar aanleiding van gevallen die in het comité werden ingediend, alsmede de herziening zelf van de code en de nalevingsprocedure hadden meestal met arbeidsverhoudingen te maken. Dit niettegenstaande de gedragscode een algemene code is waarvan tewerkstelling en arbeidsverhoudingen slechts een onderdeel vormen.

Een van de redenen daartoe is ongetwijfeld het feit dat een van de adviesorganen bij de OESO, namelijk TUAC, vanzelfsprekend hoofdzakelijk voor arbeidsverhoudingen belangstelling heeft. TUAC streeft ernaar de impact van de gedragscode ten aanzien van de multinationale ondernemingen te vergroten ten voordele van de werknemers. Met het oog daarop diende TUAC bij het IME-comité heel wat gevallen in. Die gevallen hadden meestal betrekking op multinationale ondernemingen, die volgens de vakorganisaties de gedragscode niet naleefden. TUAC vroeg het comité zich over die gevallen uit te spreken en mede naar aanleiding van die gevallen de gedragscode te interpreteren. Het comité aanvaardde, na een eerste aarzeling, deze gevallen te bespreken en verduidelijkingen te geven van de richtlijnen, en van de beginselen die in de richtlijnen vervat liggen en die naar aanleiding van gevallen nadere interpretatie behoeften.

11 Voor een gedetailleerde studie zie: BLANPAIN R., *The Badger Case and the OECD Guidelines for Multinational Enterprises*, Kluwer, Deventer, 1977 en *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Labour. 1976-1979. Experience and Review*, Kluwer, Deventer, 1979.

Alle gevallen die werden besproken werden door TUAC ingediend. Drie gevallen werden ook door regeringen ingediend, namelijk het geval Badger, door de Belgische regering, het geval Hertz door de Deense regering en het geval Batco door de Nederlandse regering¹². Deze gevallen en beginselen waarop zij betrekking hadden, werden door de regeringen in het IME-comité nader onderzocht; BIAC en TUAC werden, zoals gezegd, bij deze discussies betrokken bij wijze van advies, zowel ten formelen als ten informelen titel.

De discussies in het comité hadden vooreerst betrekking op de herziening van de gedragscode in 1979 en ten tweede op een verduidelijking van bepaalde richtlijnen. De herziening zou leiden tot één wijziging van de gedragscode en belangrijke amenderingen van de nalevingsprocedure, terwijl het comité in zijn verslag aan de raad van ministers heel wat belangrijke verduidelijkingen van bepaalde richtlijnen gaf.

Het merendeel der gevallen werd ingediend op *30 maart 1977*. De beginselen waarop zij betrekking hadden, waren de volgende:

- verantwoordelijkheid van de moedermaatschappij voor de verplichtingen van de dochter;
- syndicale vrijheid;
- deelname van syndicale afgevaardigden aan een internationaal syndicaal seminarie;
- informatie en afdankingen;
- reorganisatie, vastheid van betrekking;
- sluiting en tewerkstellingsverbintenissen vanwege de overheid;
- betalen van lagere lonen, dan die door vergelijkbare nationale werkgevers aan hun personeel worden betaald;
- sluiting en overdracht van onderneming;
- informatie inzake sluiting van onderneming en samenwerking;
- reorganisatie van de onderneming, informatie en consultatie;
- anti-syndikaal beleid;
- overbrengen van werknemers van een land naar een ander land naar aanleiding van een staking;

Op *11 april 1978* werden volgende problemen gesteld;

- zijn Europese luchtvaartgroepen (airline groupings), zoals

12 Het onderscheid is belangrijk. Wanneer een regering een geval indient, wordt het geval automatisch besproken. Wanneer een adviesorgaan een geval indient, oordeelt het comité soeverein of het geval al dan niet zal worden besproken.

KSSU en ATLAS¹³ multinationale ondernemingen in de zin van artikel 8 van de inleiding van de gedragscode?

- overdracht van een verondersteld winstgevende afdeling naar een ander land;
- sluiting van een afdeling; contact met werkelijke gesprekspartners.

2 Gevolgde procedure: rol van het IME-comité, van BIAC en TUAC

De verduidelijkingen, die het IME-comité gegeven heeft, waren het resultaat van gedachtenwisselingen en onderhandelingen tussen regeringen, met een belangrijke bijdrage van werkgevers en werknemers, via respectievelijk BIAC en TUAC. Een en ander geschiedde in uitvoering van paragraaf 2 van de beslissing van de OESO-raad van 1976 betreffende intergouvernementele consultatieprocedures inzake de gedragscode, volgens welke het IME-comité BIAC en TUAC regelmatig dient uit te nodigen teneinde hen de gelegenheid te bieden hun opvattingen inzake de gedragscode te kennen te geven. Ter gelegenheid van deze consultaties werden de gevallen ingediend en ook besproken. Formele consultaties werden, zoals reeds gesteld, gehouden met het IME-comité zelf, informele met de zogeheten Levy-groep.

De raadplegingen met BIAC en TUAC hadden geen tripartiet karakter, aangezien de OESO, in tegenstelling tot de internationale Arbeidsorganisatie, geen drieledige instelling is.

Toch waren steeds – met een uitzondering – vertegenwoordigers van de andere groep, als observator, aanwezig wanneer consultaties met de ene groep werden gehouden. Deze raadplegingen verliepen in een opbouwende sfeer en waren zeer lonend. Zij gaven BIAC en TUAC niet alleen de gelegenheid hun standpunten bekend te maken in verband met de gedragscode in het algemeen, maar ook betreffende bepaalde richtlijnen en problemen, die naar aanleiding van de gevallen besproken werden. De desbetreffende gedachtenwisselingen brachten alle partijen het voordeel van verruimd inzicht in de betekenis en draagwijdte van de gedragscode en leidden tot belangrijke interpretaties, één wijziging van de code en een gewichtige amendering van de nalevingsprocedure.

13 KSSU: KLM, Swissair, SAS, UTA.

ATLAS: Alitalia, Lufthansa, Air France, Sabena.

Het comité distilleerde uit de ingediende gevallen abstracte vragen en besprak louter de beginselen, die naar aanleiding van het geval aan bod kwamen. Het concrete geval zelf verdween naar de achtergrond en alleen aan de theoretische vraag werd verder aandacht gewijd. Het comité mag zich immers niet uitspreken over het individuele gedrag van de multinationale ondernemingen. De opvatting heerst dat het concrete geval in beginsel op nationaal vlak of bilateraal dient te worden opgelost en dat op internationaal vlak louter algemene beginselen kunnen worden besproken. Het comité wenst immers geen rechtbank te zijn. Om deze redenen werden voorstellen van bepaalde regeringen om een enquêteprocedure op te zetten (factfinding) niet weerhouden en gebruikt het comité het woord verduidelijking (clarification) in plaats van interpretatie, daar 'enquêtes' en 'interpretaties' het comité mogelijk te dicht bij een rechterlijke rol zouden brengen.

Om dezelfde redenen is het uitgesloten dat het comité een individuele onderneming zou uitnodigen teneinde zijn standpunt voor het comité naar aanleiding van een of ander probleem te verduidelijken. Dit alles neemt echter niet weg dat wanneer 'algemene beginselen' in verband met de gedragscode besproken werden, de leden van het comité wel wisten welk 'geval' bedoeld werd; dat de richting van een bepaalde verduidelijking best kan aanduiden of het gedrag van een bepaalde onderneming in een bepaald geval al dan niet strookt met de gedragscode en of bij gevolg bepaalde ondernemingen hun gedrag al dan niet dienen aan te passen.

Het verduidelijkingsproces in het comité was duidelijk meer politiek dan louter juridisch interpretatief geïnspireerd. De verduidelijkingen waren het gevolg van dikwijls harde onderhandelingen tussen regeringen, werkgevers en werknemers, die elk hun eigen belangen ter harte namen. Dit geven en nemen, dit bijpassen en aanpassen van fundamentele nationale belangen wordt duidelijk nog dermate politiek beheerst dat het voorsnog onmogelijk blijkt de interpretatie van de gedragscode en het oplossen van eventuele geschillen aan een panel van onafhankelijke deskundigen toe te vertrouwen. Het is duidelijk dat de regeringen een en ander verder in de hand wensen te houden.

3 De verduidelijkingen

De gedachtenwisselingen in het comité en de verduidelijkingen van de richtlijnen, zoals deze in het verslag van het IME-comité aan de raad van ministers vervat liggen, kunnen als volgt worden samengevat:

1 In het algemeen gesteld omvatten *multinationale ondernemingen* maatschappijen of andere vestigingen in particuliere eigendom, in staatseigendom of in gemengde eigendom, die zich in verschillende landen bevinden en zodanig onderling verbonden zijn dat een of meer daarvan een belangrijke invloed kan of kunnen uitoefenen op de activiteiten van de andere en in het bijzonder kennis en middelen daarmee kan delen. *Deze criteria omvatten een ruime groep van multinationale activiteiten en afspraken*, die kunnen steunen op een kapitaaldeelname, maar dit laatste is niet noodzakelijk. Hetzelfde resultaat kan worden bereikt door andere middelen, die niet noodzakelijk een kapitaaldeelname veronderstellen.

2 Multinationale ondernemingen dienen zich aan *nationale recht en praktijk aan te passen* en dienen zich ervan te onthouden beleidsbeginselen, die opgang maken in het land van de moedermaatschappij, maar strijdig zijn met het lokale klimaat, lokaal door te drukken.

3 Multinationale ondernemingen mogen zich niet bemoeien met de *syndicale vrijheid* van de werknemers. Een anti-syndicale houding, beleid of instructies uitgaande van hoofdkwartieren om syndicale organisaties buiten te houden zijn strijdig met de richtlijnen. De werkgevers zijn in feite gehouden een neutrale houding aan te nemen. Een en ander neemt niet weg dat de werkgever het recht heeft zijn mening te uiten, maar dat mag noch een bedreiging inhouden, noch aanleiding geven tot een antisyndicaal beleid.

4 De gedragscode spreekt zich niet uit over de status van de *International Trade Secretariats*¹⁴. Alhoewel het geen twijfel lijdt,

14 De I.T.S. zijn internationale vakorganisaties, die werknemers van een zelfde bedrijfstak of beroep over de grenzen heen organiseren, zoals bijvoorbeeld de Internationale Metaal Arbeiders. Zie verder WINDMULLER J., *The International Trade Union Movement*, in *The International Encyclopaedia for Labour Law and Industrial Relations*, (ed. R. Blanpain), Deventer.

dat I.T.S. 'bona fide organisaties' zijn, verwijzen de richtlijnen wat syndicale erkenning betreft duidelijk naar het nationale recht en praktijk, zodanig dat de I.T.S. op de mogelijkheid tot erkenning van het nationale recht aangewezen zijn; de gedragscode geeft hen geen internationaal platform volgens hetwelk zij automatisch door de multinationale ondernemingen als gesprekspartners erkend zouden dienen te worden.

5 De gedragscode spreekt zich evenmin uit over *internationaal collectief overleg*. De richtlijnen zijn volledig neutraal op dat stuk. Internationaal collectief overleg behoort aldus tot het domein van de autonome verhoudingen tussen de sociale partners.

6 Het probleem van de *toegang tot volwaardige gesprekspartners* raakt de kern van de multinationale zaak, gezien de gecentraliseerde besluitvorming van de multinationale onderneming. Deze gecentraliseerde besluitvorming kan tot gevolg hebben dat belangrijke beslissingen, die de belangen van de werknemers essentieel raken, in ver afgelegen hoofdkwartieren genomen worden, met zelfs de mogelijkheid dat lokale managers slechts ingelicht worden, betreffende beslissingen die hun afdeling betreffen, nadat deze beslissingen genomen zijn. De gedragscode is op dat punt klaar en heeft tot gevolg dat de multinationale ondernemingen eventueel hun beslissingsstructuur zullen moeten aanpassen.

Richtlijn 9 van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen biedt twee mogelijkheden: de multinationale onderneming dient ofwel bevoegdheid te delegeren aan de lokale managers ofwel bevoegde managers van het hoofdkwartier te sturen om met de afgevaardigden van de werknemers te onderhandelen. Waarover onderhandeld dient te worden, wordt bepaald door het recht en de praktijk van het land waar de betreffende vestiging gevestigd is en de werknemers tewerkgesteld zijn.

7 Welke *informatie* aan werknemers dient gegeven wordt nog hoofdzakelijk door nationaal recht en praktijk bepaald, maar de gedragscode kan het nationaal recht en de praktijk aanvullen en bijkomende regelen aanbevelen, zeker in landen die niet in een verplichting voorzien de werknemers inlichtingen te verschaffen met het oog op het collectief overleg.

Belangrijk is vooral dat het hoofdkwartier er voor moet zorgen dat

de vestigingen voldoende en tijdig informatie ontvangen opdat deze laatste hun verplichtingen op het stuk van informatie aan de werknemers, volgens nationaal recht, praktijk en gedragscode, zouden kunnen naleven.

8 Richtlijn 6 van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen van de code kwam het meest ter sprake. Volgens deze richtlijn 'dienen multinationale ondernemingen wanneer zij overwegen wijzigingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de levensomstandigheden van hun werknemers, met name in geval van *sluiting* van een vestiging die tot *collectieve ontslagen* leidt, een redelijke tijd van tevoren de vertegenwoordigers van deze werknemers en waar dienstig de desbetreffende overheidsinstanties van deze wijzigingen in kennis te stellen en met deze organisaties en instanties samen te werken zodat ongunstige gevolgen zoveel mogelijk worden verzacht'.

De woorden 'wanneer zij overwegen' duiden erop dat informatie in beginsel gegeven dient te worden *vooraleer* beslissingen genomen worden. Vanzelfsprekend dienen de omstandigheden van elk geval in acht genomen te worden en kan vooral het zaakgeheim hier zwaar doorwegen. Maar deze zouden dan toch enkel uitzonderlijk mogen gelden.

'Samenwerking' bedoelt raadpleging, geen onderhandeling; 'verzachten van ongunstige omstandigheden' omvat alle mogelijke alternatieve oplossingen, zoals bijvoorbeeld verbod van overuren, verdelen van de beschikbare arbeid, transfer, uitstel van afdankingen, opzeggingstermijnen en gouden handdrukken.

9 De gedragscode verhindert een afdeling van een multinationale onderneming niet haar lonen *aan te passen ten gevolge van economische en financiële moeilijkheden* indien een dergelijk gedrag ook mogelijk zou zijn voor een nationale onderneming, die met gelijkaardige moeilijkheden te kampen zou hebben.

10 Werknemers zouden de mogelijkheid moeten hebben om deel te nemen aan *internationale (syndicale) seminaries*, als die de vertegenwoordigers van de werknemers van verschillende vestigingen van eenzelfde multinationale onderneming bijeenbrengen teneinde van gedachten te kunnen wisselen; dit evenwel op voorwaarde dat de normale werking van de onderneming daardoor niet in het gedrang komt en de normale verhoudingen tussen de vertegenwoor-

digers van de werknemers en hun organisaties geëerbiedigd worden.

11. Het *overbrengen van werknemers* van een afdeling in een ander land teneinde een staking te helpen breken is voortaan ook strijdig met de richtlijnen. Daartoe werd richtlijn 8 van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen gewijzigd¹⁵.

Richtlijn 8 kent nochtans definitieve grenzen. Zij bestrijkt: 'bij te goeder trouw gevoerde onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers over de arbeidsvoorwaarden of wanneer de werknemers gebruik maken van hun recht zich te organiseren, niet te dreigen met gebruikmaking van de mogelijkheid de gehele bedrijfseenheid of een gedeelte hiervan over te brengen naar een ander dan het betrokken land'. Deze richtlijn bedoelt enkel de bestaande afdeling en uitrusting; niet bedoeld wordt overdracht van goederen, noch overuren of andere maatregelen.

Het sleutelwoord in paragraaf 8 is het woord 'op onbillijke wijze'. Het neemt niet weg dat de werkgever het recht heeft de werknemers in te lichten over de gevolgen van bepaalde acties ten aanzien van de leefbaarheid van de onderneming, die hij meent te onderkennen. Vanzelfsprekend dient de werkgever zijn beweringen eventueel te staven.

12 De gedragscode verbiedt een multinationale onderneming niet een – *zelfs winstgevende – afdeling* te sluiten. De bevoegdheid en de verantwoordelijkheid terzake berusten bij de leiding van de multinationale onderneming. Vanzelfsprekend dient de onderneming daarbij het nationale recht en de nationale praktijk te eerbiedigen evenals de beleidsdoelstellingen van het land in kwestie. Evenzeer is zij aangewezen, eventueel verplicht, de overheid en de werknemers te verwittigen en hen te raadplegen. De lidstaten zijn natuurlijk vrij de sluiting van ondernemingen te regelen maar dienen daarbij hun internationale verplichtingen na te komen (vrij verkeer van kapitaal), de ondernemingen rechtvaardig te behandelen en niet te discrimineren tussen nationale en multinationale ondernemingen.

15 Met het oog op 'geloofwaardigheid' en 'stabieliteit' werd slechts één wijziging in de gedragscode aangebracht, teneinde een leemte op te vullen. Het IME-comité huldigde de mening dat het akkoord van 1976 een delicaat en evenwichtig geheel uitmaakt, dat als zodanig niet in gedrang kan worden gebracht.

13 Het probleem van de *verantwoordelijkheid van de moedermaatschappij voor de verplichtingen van de dochter* raakt eveneens de kern van het multinationale probleem daar het ook betrekking heeft op de gecentraliseerde besluitvormingsstructuur van de multinationale onderneming, die deze onderneming karakteriseert. Het IME-comité aanvaardt bepaalde uitzonderingen op het beginsel van de beperkte aansprakelijkheid, dat zelf algemeen aanvaard wordt in de landen die deel uitmaken van de OESO. Het comité maakt een onderscheid tussen de financiële en de niet-financiële verantwoordelijkheid.

Wat het niet-financiële betreft, dient de moedermaatschappij ervoor te zorgen dat de afdelingen in staat zijn het lokale recht en de lokale praktijk na te leven, zowel als de gedragscode. Meer bepaald wordt hier verwezen naar de richtlijnen 3 (informatie), 6 (redelijke verwittigingstermijn, samenwerking), 9 (toegang tot waardevolle gesprekspartners) van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen. Even belangrijk, zo niet meer, is vanzelfsprekend de financiële verantwoordelijkheid van de moeder voor de schulden van de dochter. Het IME-comité stelde, in de morele orde, als uitzondering op de algemene regel van beperkte aansprakelijkheid de mogelijke verantwoordelijkheid van de moeder voor de schulden van de dochter als een aan te bevelen handelwijze in het licht van criteria zoals de verhoudingen moeder-dochter (bijv. 100% eigendom) en het feitelijke gedrag van de moeder ten aanzien van de dochter. Het comité onderlijnde dat deze verantwoordelijkheid speciaal geldt voor de gevallen bedoeld in richtlijn 6 van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen, met name wanneer het gaat om beslissingen, die in belangrijke mate de levensomstandigheden van de werknemers raken¹⁶.

16 'Le comité s'est également demandé si une pratique recommandée par les Principes directeurs ne devait pas conduire parfois les sociétés-mères à assumer certaines obligations financières de leurs filiales. Il a estimé que cette question soulevait des problèmes délicats et complexes du fait que le principe de la responsabilité juridique limitée des sociétés figure dans la législation nationale de tous les pays Membres. Le Comité tient à souligner que d'après leur nature même, qui est exposée plus haut au paragraphe 38, les principes directeurs posent le cas échéant des normes supplémentaires de caractère non juridique, qu'on saurait donc considérer comme se substituant au droit national qui régit la responsabilité des sociétés et qui fait partie de la base juridique sur laquelle les sociétés exercent leurs activités. C'est pourquoi, de l'avis du comité, le comportement que recommandent les principes directeurs dans ce contexte ne peut être considéré sous un aspect juridique et n'implique pas de

4 De herziening in 1979 en de nieuwe nalevingsprocedure

De herziening in 1979 richtte zich hoofdzakelijk op de nalevingsprocedure, en terecht. Zo men wenst dat de gedragscode een impact heeft op de realiteit van het ondernemingsleven dienen regeringen, werkgevers- en syndicale organisaties er vooreerst voor te zorgen dat de *richtlijnen beter bekend* worden door onder andere publicatie en de organisatie van seminars.

Van zeer groot belang in dit verband is de aanbeveling van het IME-comité aan al de ondernemingen bij voorkeur in hun *jaarverslagen aan te duiden dat ze aanvaarden de gedragscode na te leven en jaarlijks een kort verslag te publiceren betreffende hun ervaringen met de gedragscode*, met eventueel zowel de genomen maatregelen om de code te doen naleven als de moeilijkheden die bij de naleving ervan ontstaan. Even belangrijk is de bepaling dat de *regeringen een dienst dienen op te richten* om voorlichting te verstrekken in verband met de gedragscode en eventuele problemen te helpen regelen. Gevallen worden volgens het comité het best op nationaal vlak geregeld.

Het IME-comité blijft, ook na de herziening van 1979, het *forum bij uitstek waar* regeringen van gedachten kunnen wisselen en BIAC en TUAC geraadpleegd kunnen worden. Het comité is uitdrukkelijk bevoegd verklaard om beginselen op aanvraag van een regering of van BIAC of TUAC, te bespreken en *verduidelijkingen* van de richtlijnen te geven. Het comité heeft er zich toe verbonden die verduidelijkingen zo spoedig mogelijk te geven.

principe général (in het engels: an unqualified principle) de responsabilité pour la société-mère. Néanmoins, le comité a constaté que, dans certains cas, des sociétés-mères ont assumé de leur plein gré de telles responsabilités financières pour une filiale. Le comité considère que toute généralisation dans ce domaine est difficile; mais la question d'une telle responsabilité en tant que bonne pratique de gestion conforme aux principes directeurs – au vu de facteurs tels que, par exemple, certains aspects des relations entre société-mère et filiale et la conduite de la société-mère – pourrait se poser dans des circonstances particulières. La question de la prise en charge de la responsabilité, par exemple, pourrait jouer un rôle particulier dans les circonstances exposées au paragraphe 6 des principes directeurs concernant l'emploi et les relations professionnelles lorsque des changements importants sont envisagés dans les opérations d'une entreprise et qu'il s'agit d'atténuer au maximum les effets défavorables qui peuvent en résulter.' (Verslag O.C., nr. 42).

Gedachtenwisseling met BIAC en TUAC kunnen nu ook plaatsvinden *op aanvraag* van een van de adviesverstrekken-organen. *Individuele ondernemingen* krijgen nu een betere mogelijkheid hun *standpunt naar voor te brengen* wanneer het hen aanbelangt. Zij kunnen op eigen initiatief hun opvatting kenbaar maken, hetzij schriftelijk, hetzij mondeling. Daarenboven zullen individuele ondernemingen, wanneer een geval hen aangaat, op voorhand, voor de bespreking ervan, *verwittigd worden*. Het IME-comité is evenwel niet bevoegd om een onderneming te vragen voor het comité te verschijnen of een schriftelijke verklaring af te leggen.

Een ander belangrijk element in de nalevingsprocedure is de *tweejaarlijkse verslaggeving* door de regeringen. Deze nationale verslagen moeten het comité toelaten na te gaan in welke mate de gedragscode in de lidstaten wordt aanvaard en nageleefd, welke maatregelen regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en ondernemingen genomen hebben om de inwerkingstelling ervan te bevorderen, alsmede de domeinen te bepalen waar de inwerkingstelling van de gedragscode moeilijkheden meebrengt. Het IME-comité zelf zal op basis van de nationale verslagen een 'mid-term' verslag opstellen in 1982 en een nalevingsverslag in 1984, beide bestemd voor de raad van ministers met de bedoeling ook deze verslagen te publiceren.

5 De herziening in 1984

De volgende 'formele' herziening zal plaatsvinden ten laatste in 1984. Theoretisch zijn wijzigingen van de gedragscode en de nalevingsprocedure vóór 1984 niet uitgesloten maar de werkelijke kansen daartoe zijn klein. Volgens TUAC is dit de prijs – geen herziening vóór vijf jaar – die betaald diende te worden om de ene wijziging van de gedragscode te bekomen. Van zijn kant wijst het comité erop dat een periode van vijf jaar het voordeel heeft dat het kader waarin de naleving van de gedragscode dient plaats te vinden stabiel is en dat vijf jaar voldoende tijdsruimte laat om de nieuwe nalevingsprocedure op touw te zetten en uit te testen.

BIJLAGE A

Richtlijnen voor multinationale ondernemingen

(Aangenomen door de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling op 21 juni 1976)¹

Inleiding

1. Multinationale ondernemingen spelen tegenwoordig een belangrijke rol in de economieën van de Lid-Staten en in de internationale economische betrekkingen, hetgeen voor de Regeringen van toenemend belang is. Dank zij hun internationale directe investeringen kunnen deze ondernemingen aanmerkelijke voordelen bieden aan de landen waar zij hun hoofdvestiging hebben en aan de gastlanden, doordat ze bijdragen tot het doeltreffend gebruik door de landen onderling van kapitaal, technieken en arbeidskrachten; zij kunnen aldus een belangrijke rol spelen bij het bevorderen van het economische en maatschappelijk welzijn. Maar de vooruitgang die door de multinationale ondernemingen is geboekt bij de organisatie van hun activiteiten die het nationale kader overschrijden, kan leiden tot het misbruiken van economische machtsconcentraties en in strijd komen met doelstellingen van nationaal beleid. Bovendien leidt de complexiteit van deze multinationale ondernemingen, alsmede het feit dat het moeilijk is duidelijk inzicht te verwerven in de verscheidenheid van hun structuren, hun activiteiten en hun beleid, soms tot verontrusting.

2. Het gemeenschappelijk doel van de Lid-Staten is de positieve bijdrage die de multinationale ondernemingen kunnen leveren om de economische en sociale vooruitgang te bevorderen en de moeilijkheden waartoe hun verschillende activiteiten kunnen leiden, te beperken en op te lossen. Aangezien de structuur van deze ondernemingen het nationale kader overschrijdt, wordt dit doel beter nagestreefd door samenwerking tussen de landen van de OESO waar de meeste multinationale ondernemingen hun hoofdkantoor hebben en een groot deel van hun activiteiten uitoefenen. Met de hierna volgende richtlijnen wordt beoogd het nastreven van dit gemeenschappelijke doel te vergemakkelijken en bij te dragen tot verbetering van het klimaat voor buitenlandse investeringen.

1 Herzien op 13 juni 1979.

3. Daar de multinationale ondernemingen hun activiteiten ontplooiën in de gehele wereld en derhalve ook in landen die geen deel uitmaken van de Organisatie, dient de internationale samenwerking op dit gebied zich uit te strekken tot alle Staten. De Lid-Staten zullen ten volle de pogingen steunen die, met medewerking van niet-Lid-Staten en in het bijzonder van de ontwikkelingslanden, worden ondernomen tot verhoging van het welzijn en de levensstandaard van alle volken door de positieve bijdrage te bevorderen die de multinationale ondernemingen kunnen leveren, alsmede door de problemen die hun activiteiten kunnen doen rijzen, te beperken en op te lossen.

4. Binnen de Organisatie zal het samenwerkingsprogramma ter verwezenlijking van deze doeleinden op een doorlopende, pragmatische en uitgebalanceerde wijze worden uitgevoerd. Dit programma past in het kader van de algemene doelstellingen van het Verdrag nopens de Organisatie voor Economische samenwerking en Ontwikkeling (OESO) en maakt ten volle gebruik van de verschillende gespecialiseerde instanties van de Organisatie, waarvan de taken reeds talrijke aspecten van de rol van de multinationale ondernemingen omvatten, met name op het terrein van het internationale handels- en betalingsverkeer, de mededinging, de belastingheffing, arbeidskrachten, industriële ontwikkeling, wetenschap en technologie. Door deze instanties worden werkzaamheden verricht om de problemen te identificeren, de van belang zijnde kwalitatieve en statistische informatie te verbeteren, en maatregelen voor te stellen, die de samenwerking tussen de Regeringen kunnen intensiveren. Op enkele van deze gebieden bestaan reeds procedures die het mogelijk maken de problemen verbonden aan de activiteiten van de multinationale ondernemingen aan te pakken. Deze werkzaamheden zouden kunnen leiden tot het sluiten van nieuwe aanvullende akkoorden en regelingen tussen de Regeringen.

5. De aanvangsfase van het samenwerkingsprogramma omvat een verklaring en drie besluiten, die tegelijkertijd zijn aangenomen, aangezien zij elkaar aanvullen en onderling samenhangen, en wel inzake richtlijnen voor multinationale ondernemingen, inzake nationale behandeling van ondernemingen onder buitenlandse controle en inzake de stimulansen en belemmeringen voor internationale investeringen.

6. De in het onderstaande vervatte richtlijnen zijn aanbevelingen die door de Lid-Staten gezamenlijk worden gericht tot de multinationale ondernemingen die op hun grondgebieden activiteiten uitoefenen. In deze richtlijnen, waarin rekening wordt gehouden met de problemen die kunnen voortvloeien uit de internationale structuur van deze ondernemingen, worden normen vastgesteld betreffende de activiteiten van deze ondernemingen in de verschillende Lid-Staten. De naleving van de richtlijnen geschiedt op basis van vrijwilligheid en kan niet in rechte worden afgedwongen. De richtlijnen moeten evenwel ertoe bijdragen dat de activiteiten van deze ondernemingen harmoniëren met het nationale beleid van de landen waar zij hun activiteiten uitoefenen en dat de basis van wederzijds vertrouwen tussen deze ondernemingen en de Staten wordt versterkt.

7. Elke Staat heeft het recht de voorwaarden voor het opereren van de multinationale ondernemingen binnen de grenzen van zijn jurisdictie te reglementeren, onder voorbehoud van eerbiediging van het internationale recht en van de internationale overeenkomsten waarbij hij partij is. De vestigingen van een multinationale onderneming die zich in verschillende landen bevinden, zijn onderworpen aan de wetten van die landen.

8. Voor de doeleinden van de richtlijnen is een sluitende juridische begripsomschrijving van 'multinationale ondernemingen' niet strikt nodig. In het algemeen gesteld, omvatten multinationale ondernemingen maatschappijen of andere vestigingen in particuliere eigendom, in staatseigendom of in gemengde eigendom, die zich in de verschillende landen bevinden en zodanig onderling verbonden zijn dat een of meer daarvan een belangrijke invloed kan of kunnen uitoefenen op de activiteiten van de andere en het bijzonder kennis en middelen daarmee kan delen. De mate van zelfstandigheid van elke vestiging ten opzichte van de andere loopt tussen de multinationale ondernemingen sterk uiteen, al naar de aard van de banden die deze vestigingen en de gebieden van werkzaamheid binden. Daarom zijn de richtlijnen bedoeld voor de verschillende vestigingen die de multinationale onderneming omvat (moedermaatschappijen en/of plaatselijke vestigingen) overeenkomstig de feitelijke verdeling van de verantwoordelijkheden, met dien verstande dat zij waar nodig samenwerken en elkaar medewerking verlenen om de naleving van de richtlijnen te vergemakkelijken. De uitdrukking 'onderneming' zoals in deze richtlijnen gebruikt, heeft betrekking op die verschillende vestigingen overeenkomstig de hun toebedeelde verantwoordelijkheden.

9. De richtlijnen beogen niet verschillen in behandeling in te voeren tussen multinationale en nationale ondernemingen; waar van toepassing, zijn zij de verwoording van voor alle ondernemingen aan te bevelen handelwijzen. Zowel van de multinationale als van de nationale ondernemingen wordt dus hetzelfde gedrag verwacht in alle gevallen waarin de richtlijnen voor beide gelden.

10. Het gebruik van passende procedures voor de internationale regeling van geschillen, met inbegrip van arbitrage, dient te worden aangemoedigd ter vergemakkelijking van de oplossing van problemen die zich voordoen tussen ondernemingen en Lid-Staten.

11. De Lid-Staten zijn overeengekomen passende procedures voor bestudering en overleg vast te stellen betreffende kwesties die verband houden met de richtlijnen. Wanneer de Lid-Staten aan de multinationale ondernemingen onderling strijdige verplichtingen opleggen, zullen de betrokken regeringen te goeder trouw samenwerken om deze problemen op te lossen, binnen de Commissie voor internationale investeringen en multinationale ondernemingen die op 21 januari 1975 door de Raad van de OESO in het leven werd geroepen, dan wel door middel van andere wederzijds aanvaardbare regelingen.

Indachtig de voorgaande overwegingen, formuleren de Lid-Staten de volgende richtlijnen voor multinationale ondernemingen, met dien verstande dat

de Lid-Staten de verantwoordelijkheid op zich zullen nemen voor een billijke behandeling van die ondernemingen, in overeenstemming met het internationale recht, alsook met de internationale overeenkomsten en de contractuele verplichtingen die zij hebben onderschreven.

Algemene beginselen

Ondernemingen dienen:

1. Ten volle rekening te houden met de vastgelegde beleidsdoelstellingen van de Lid-Staten waar zij hun activiteiten uitoefenen;

2. In het bijzonder naar behoren rekening te houden met de doelstellingen en prioriteiten van deze landen inzake economische en sociale vooruitgang, met inbegrip van de industriële en regionale ontwikkeling, de bescherming van het milieu, het scheppen van werkgelegenheid, de bevordering van (technische) vernieuwing en de overdracht van technologie;

3. Met inachtneming van de wettelijke verplichtingen inzake het verstrekken van informatie, hun vestigingen de aanvullende informatie te verstrekken die deze nodig kunnen hebben om te voldoen aan verzoeken van autoriteiten van de landen waar deze vestigingen zich bevinden tot het verstrekken van gegevens die van belang zijn voor activiteiten van genoemde vestigingen, zulks rekening houdend met de gerechtvaardigde aanspraken op vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens;

4. Een nauwe samenwerking te bevorderen met de plaatselijke gemeenschap en het plaatselijk bedrijfsleven;

5. Aan de vestigingen die te zamen de onderneming vormen de vrijheid te laten hun activiteiten te ontplooien en gebruik te maken van hun concurrentievoorsprong op binnenlandse en buitenlandse markten, op een wijze die verenigbaar is met de behoefte aan specialisatie en goed koopmansgebruik;

6. Bij benoemingen in verantwoordelijke functies in elk land waar zij hun activiteiten uitoefenen, naar behoren rekening te houden met de individuele bekwaamheden zonder onderscheid naar nationaliteit, met inachtneming van de bijzondere nationale voorschriften ter zake;

7. Direct noch indirect, een ambtenaar of bekleder van een openbaar ambt steekpenningen of een ander ongepast voordeel te bieden, – en zulks zou hun niet mogen worden gevraagd of van hen worden verwacht;

8. Behalve wanneer dit rechtens toelaatbaar is, geen bijdragen te schenken aan kandidaten voor overheidsfuncties, aan politieke partijen of aan andere politieke organisaties;

9. Zich te onthouden van elke ongepaste inmenging in plaatselijke politieke activiteiten.

Openbaarmaking van gegevens

‘Ondernemingen dienen, met inachtneming van hun aard en hun relatieve omvang in de economische context van hun activiteiten en rekening houdend met aanspraken op vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens en met de kosten, in een vorm die geschikt is om bij het publiek een beter inzicht te kweken, een voldoende aantal feitelijke gegevens openbaar te maken over de structuur, de activiteiten en de beleidslijnen van de onderneming in haar geheel ten einde, voor zover dat voor dit doel nodig is, de gegevens aan te vullen die moeten worden openbaar gemaakt overeenkomstig de nationale wetten van de verschillende landen waar zij hun activiteiten uitoefenen.’ Hiertoe dienen zij periodiek binnen een redelijke termijn, maar ten minste eenmaal per jaar, financieel overzichten en andere ter zake dienende gegevens over de gehele onderneming te publiceren, in het bijzonder aangaande:

(i) De structuur van de onderneming, met aanduiding van de benaming en de plaats van vestiging van de moedermaatschappij, van haar voornaamste dochterondernemingen, van het percentage waarmee zij direct en indirect deelneemt in deze dochterondernemingen, met inbegrip van de onderlinge deelnemingen;

(ii) De geografische gebieden² waar zij opereren en de voornaamste activiteiten die daar worden uitgeoefend door de moedermaatschappij en door haar voornaamste dochterondernemingen;

(iii) De exploitatieresultaten en de omzetten, uitgesplitst naar geografisch gebied, alsmede de omzetten in de voornaamste takken van activiteit voor de onderneming in haar geheel;

(iv) Belangrijke nieuwe kapitaalinvesteringen, uitgesplitst naar geografisch gebied en, voor zover doenlijk, naar de voornaamste takken van activiteit voor de onderneming in haar geheel;

(v) Een opgave van het herkomst en het gebruik van financiële middelen door de onderneming in haar geheel;

(vi) Het gemiddelde aantal werknemers in elk geografisch gebied;

(vii) De uitgaven voor onderzoek en ontwikkeling voor de onderneming in haar geheel;

(viii) Het gevoerde beleid inzake prijzen die binnen de groep onderling worden berekend;

2 Voor de toepassing van de richtlijn betreffende de openbaarmaking van gegevens wordt onder ‘geografische gebieden’ verstaan groepen van landen of landen afzonderlijk, al naargelang elke onderneming passend oordeelt in haar eigen situatie. Er bestaat geen eenvormige methode voor deze groepering die door alle ondernemingen of in alle gevallen kan worden gehanteert, maar de door een onderneming in aanmerking te nemen factoren zouden onder meer kunnen zijn: de omvang van de in de verschillende landen of gebieden uitgeoefende activiteiten, alsmede de uitwerking op haar concurrentiepositie, de geografische nabijheid, de economische verwantschap, de gelijksoortigheid van industrieel klimaat en de aard, de omvang, en de mate van onderlinge samenhang tussen de activiteiten in de verschillende landen.

(ix) Het comptabele beleid, met inbegrip van de gevolgde methoden inzake consolidatie, toegepast bij de opstelling van de openbaar gemaakte gegevens.

Mededinging

Ondernemingen dienen zich te houden aan de officiële regelingen inzake mededinging en het algemeen aanvaarde beleid ter zake in de landen waar zij hun activiteiten uitoefenen, en daarnaast:

1. Zich te onthouden van handelingen die de mededinging in de relevante markt ongunstig zouden kunnen beïnvloeden doordat zij misbruik maken van een overheersende marktpositie, bijvoorbeeld:

- a) Door een de mededinging ondermijnende overname van bedrijven,
- b) Door op agressieve wijze concurrenten van de markt te verdringen,
- c) Door op onredelijke wijze te weigeren zaken te doen,
- d) Door een de mededinging ondermijnend misbruik van industriële eigendomsrechten,
- e) Door discriminerende prijzen te hanteren (d.w.z. prijzen die op onredelijke wijze zijn gedifferentieerd) en zodanige prijzen te hanteren in transacties tussen dochterondernemingen als middel om de mededinging buiten deze ondernemingen op ongunstige wijze te beïnvloeden;

2. Aan kopers, tussenhandel en licentiehouders de vrijheid te laten weder te verkopen, te exporteren, te kopen en hun activiteiten te ontwikkelen op een wijze die verenigbaar is met de wet, de handelsvoorwaarden, de behoefte aan specialisatie en goed koopmansgebruik;

3. Zich te onthouden van deelneming in, of op andere wijze opzettelijk de beperkende gevolgen te versterken van, internationale of nationale kartels of beperkende overeenkomsten die de mededinging ongunstig beïnvloeden of wegnemen en die niet in het algemeen of specifiek worden aanvaard krachtens de van toepassing zijnde nationale of internationale rechtsregels;

4. Bereid te zijn tot overleg en samenwerking, met inbegrip van het verstrekken van gegevens, met de bevoegde autoriteiten van de landen wier belangen rechtstreeks in het geding zijn, over mededingingsvraagstukken of onderzoeken op dit gebied. Het verstrekken van gegevens zou in overeenstemming moeten zijn met de gewoonlijk op dat terrein geldende waarborgen.

Financiering

Ondernemingen dienen bij het opzetten en uitvoeren van hun financiële en commerciële operaties, en in het bijzonder ten aanzien van hun buitenlandse liquide middelen – zowel passiva als activa –, rekening te houden met de algemeen aanvaarde doelstellingen die de landen waarin zij hun activiteiten uitoefenen, zich hebben gesteld op het gebied van de betalingsbalans en het kredietbeleid.

Belastingen

Ondernemingen dienen,

1. Op verzoek van de belastingautoriteiten van de landen waar zij hun activiteiten uitoefenen, overeenkomstig de waarborgen en desbetreffende procedures vervat in de nationale wetgeving van die landen, de gegevens te verstrekken die nodig zijn om op de juiste wijze de in verband met hun activiteiten te hebben belastingen te bepalen, daarbij inbegrepen van belang zijnde inlichtingen met betrekking tot hun activiteiten in andere landen;

2. Zich te onthouden van het gebruik van de bijzondere faciliteiten waarover zij beschikken, zoals het vaststellen van verrekenprijzen die niet overeenstemmen met de prijzen die zouden worden overeengekomen tussen onafhankelijke ondernemingen, ten einde, op een wijze die in strijd is met de nationale wetten, de belastinggrondslag te wijzigen waarnaar de leden van de groep worden aangeslagen.

Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen

Ondernemingen dienen binnen het kader van de wet, de reglementeringen en de heersende gebruiken op het gebied van arbeidsverhoudingen en tewerkstelling tussen werkgevers en werknemers, in elk land waar zij hun activiteiten uitoefenen,

1. Het recht van hun werknemers te eerbiedigen, zich te laten vertegenwoordigen door vakverenigingen en andere bonafide werknemersorganisaties en dienen, individueel dan wel via werkgeversverbonden, constructieve onderhandelingen te voeren met deze werknemersorganisaties, ten einde overeenkomsten te bereiken over de arbeidsvoorwaarden waarin bepalingen dienen te zijn vervat betreffende de regeling van geschillen waartoe de uitlegging van deze overeenkomsten aanleiding zou kunnen geven, en waardoor de wederzijdse eerbiediging van de rechten en verantwoordelijkheden wordt gewaarborgd;

2. a) De vertegenwoordigers van hun werknemers de nodige faciliteiten te verschaffen om de totstandbrenging van doeltreffende collectieve arbeids-overeenkomsten te vergemakkelijken;

b) De vertegenwoordigers van de werknemers de gegevens te verschaffen die nodig zijn voor zinvolle onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden;

3. De vertegenwoordigers van de werknemers, wanneer zulks overeenstemt met het plaatselijk recht en gebruik, gegevens te verstrekken waardoor dezen zich een juist en waarheidsgetrouw beeld kunnen vormen van de activiteiten en de bedrijfsresultaten van de vestiging of, waar dienstig, van de onderneming in haar geheel;

4. Wat betreft de tewerkstelling en de arbeidsverhoudingen geen minder gunstige normen te hanteren dan worden aangehouden door vergelijkbare werkgevers in het gastland;

5. Bij hun activiteiten voor zover mogelijk plaatselijk personeel in dienst te nemen, dit op te leiden en zo ruim mogelijke promotiekansen te bieden, zulks in samenwerking met de vertegenwoordigers van hun werknemers en eventueel met de desbetreffende overheidsinstanties;

6. Wanneer zij overwegen wijzigingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de levensomstandigheden van hun werknemers, met name in geval van sluiting van een vestiging die tot collectieve ontslagen leidt, een redelijke tijd van tevoren de vertegenwoordigers van deze werknemers en waar dienstig de desbetreffende overheidsinstanties van deze wijzigingen in kennis te stellen en met deze organisaties en instanties samen te werken zodat ongunstige gevolgen zoveel mogelijk worden verzacht;

7. Hun personeelsbeleid, met name op het gebied van aanstelling, ontslag, beloning, promotie en opleiding te voeren zonder onderscheid, tenzij het selecteren van werknemers op hun hoedanigheden past in het kader van een door de overheid vastgesteld beleid dat in het bijzonder gericht is op grotere gelijkheid van kansen op tewerkstelling;

8. Bij de goeder trouw³ gevoerde onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers over de arbeidsvoorwaarden of wanneer de werknemers gebruik maken van hun recht zich te organiseren, niet te dreigen met gebruikmaking van de mogelijkheid de gehele bedrijfseenheid of een gedeelte hiervan over te brengen naar een ander dan het betrokken land, noch werknemers van afdelingen in andere landen overplaatsen ten einde deze onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht van organisatie te belemmeren;

9. De bevoegde vertegenwoordigers van hun werknemers in staat te stellen onderhandelingen te voeren met vertegenwoordigers van de werkgevers die bevoegd zijn besluiten te nemen over de vraagstukken waarover wordt onderhandeld, zulks omtrent aangelegenheden betreffende collectieve arbeidsovereenkomsten of het beleid t.a.v. de arbeidsverhoudingen binnen de onderneming.

Wetenschap en technologie

Ondernemingen dienen,

1. Ernaar te streven dat hun activiteiten op bevredigende wijze passen binnen de wetenschappelijke en technologische beleidslijnen en plannen van de landen op wier grondgebied zij hun activiteiten uitoefenen en bij te dragen tot de ontwikkeling van het nationaal kunnen op wetenschappelijk en technologisch gebied met inbegrip van – voor zover van toepassing – de opbouw en de verbetering van het vermogen tot technische vernieuwing in het gastland;

3 Binnen het kader van te goeder trouw gevoerde onderhandelingen kunnen arbeidsconflicten deel uitmaken van het onderhandelingsproces. Of arbeidsconflicten binnen dit kader vallen, wordt bepaald door de wet en de heersende gebruiken inzake de tewerkstelling in de betrokken landen.

2. Voor zover enigszins uitvoerbaar, in het kader van hun industriële en commerciële activiteiten, een handelwijze te volgen die een snelle verspreiding van technologie mogelijk maakt, daarbij op passende wijze rekening houdend met de bescherming van industriële en intellectuele eigendomsrechten;

3. Wanneer zij licenties verstrekken voor het gebruik van industriële eigendomsrechten of wanneer zij op andere wijze technologische kennis overdragen, zulks te doen op redelijke voorwaarden en bedingen.

BIJLAGE B

Tripartite Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid

(Aangenomen door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau)

(Vertaling)

De Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau,

In herinnering brengend dat de Internationale Arbeidsorganisatie gedurende vele jaren betrokken is geweest bij bepaalde sociale vraagstukken die verband houden met de werkzaamheden van multinationale ondernemingen;

In het bijzonder gelet op het feit dat verschillende Industriële Commissies, Regionale Conferenties, en de Internationale Arbeidsconferentie sinds het midden der jaren '60 de Raad van Beheer verzocht hebben doeltreffende maatregelen te nemen met betrekking tot multinationale ondernemingen en sociaal beleid;

Kennis genomen hebbend van de werkzaamheden van andere internationale organen, in het bijzonder de Commissie der Verenigde Naties met betrekking tot Transnationale Ondernemingen en de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling (OESO);

Overwegende dat de Internationale Arbeidsorganisatie, met haar unieke tripartite structuur, deskundigheid en jarenlange ervaring op sociaal terrein, een zeer belangrijke rol te spelen heeft bij het tot ontwikkeling brengen van beginselen die als richtsnoer dienen voor regeringen, werknemers- en werkgeversorganisaties, en de multinationale ondernemingen zelf;

In herinnering brengend dat deze in 1972 een Tripartite Bijeenkomst belegd heeft van deskundigen op het gebied van het Verband tussen Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid, die een IAO-programma van onderzoek en studie heeft aanbevolgen en een Tripartite Advies-Bijeenkomst met betrekking tot de verhouding tussen Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid in 1976 met het doel om het onderzoekprogramma van de Internationale Arbeidsorganisatie te ondernemen passende activiteiten op sociaal gebied en op het gebied van de arbeid.

Gedachtig aan de besprekingen van de Wereldwerkgelegenheidsconferentie;

Vervolgens besloten hebbend om een Tripartite Groep in te stellen om een Tripartite Ontwerp-Beginselverklaring op te stellen die alle aspecten waar de Internationale Arbeidsorganisatie zich mee bezig houdt zou behandelen die betrekking hebben op de werkzaamheden van multinationale ondernemingen met inbegrip van het creëren van werkgelegenheid in ontwikkelingslanden, hierbij telkens rekening houdend met de aanbevelingen die door de Tripartite Advies-Bijeenkomst in 1976 gedaan zijn;

Eveneens besloten hebbend om de Tripartite Advies-Bijeenkomst opnieuw bijeen te roepen om de Ontwerp-Beginselverklaring te bezien zoals deze door de Tripartite Groep is opgesteld;

Na het Rapport en de Ontwerp-Beginselverklaring te hebben besproken welke door de opnieuw bijeengekomen Tripartite Advies-Bijeenkomst aan hem is voorgelegd;

Neemt hierbij de volgende Verklaring aan die kan worden aangehaald als de Tripartite Beginselverklaring betreffende Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid, aangenomen door de Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau, en verzoekt de regeringen van de landen die lid zijn van de Internationale Arbeidsorganisatie en de desbetreffende werkgevers- en werknemersorganisaties alsmede de multinationale ondernemingen die op het grondgebied van deze landen werkzaam zijn om de Beginselen na te leven die in deze Beginselverklaring vervat zijn.

1. Multinationale ondernemingen spelen een belangrijke rol in de economieën van de meeste landen en in de internationale economische betrekkingen. Dit is zowel voor de regeringen als voor de werkgevers en werknemers en hun respectieve organisaties van toenemend belang. Dank zij hun internationale directe investeringen en andere middelen kunnen deze ondernemingen aanmerkelijke voordelen bieden aan de landen waar zij hun hoofdvestiging hebben en aan de gastlanden doordat zij bijdragen aan een doeltreffender gebruik aan kapitaal, technieken en arbeid. In het kader van het ontwikkelingsbeleid dat door de regeringen is vastgesteld, kunnen zij ook een belangrijke bijdrage leveren bij het bevorderen van het economisch en maatschappelijk welzijn, bij het verbeteren van de levensstandaard en de bevrediging van de elementaire behoeften, bij het zowel direct als indirect scheppen van werkgelegenheid en aan het genieten van fundamentele mensenrechten, met inbegrip van de vrijheid van vakvereniging, over de gehele wereld. Anderzijds kan de vooruitgang die geboekt is door multinationale ondernemingen bij het organiseren van hun activiteiten die het nationale kader overschrijden leiden tot misbruik van economische machtsconcentraties en in strijd komen met doelstellingen van nationaal beleid en met de belangen der werknemers. Bovendien leidt de complexiteit van multinationale ondernemingen alsmede het feit dat het moeilijk is duidelijk inzicht te verwerven in de verscheidenheid van hun structuren, activiteiten en beleid, soms tot verontrusting hetzij

in de landen waar zij hun hoofdvestiging hebben het zij in de gastlanden of in beide.

2. Deze Beginselverklaring heeft ten doel de positieve bijdrage die multinationale ondernemingen kunnen leveren aan de economische en sociale vooruitgang te bevorderen en de moeilijkheden waartoe hun verschillende activiteiten kunnen leiden, te beperken en op te lossen, rekening houdend met de resoluties van de Verenigde Naties die de totstandbrenging bepleiten van een nieuwe internationale economische orde.

3. Dit doel zal worden nagestreefd door enerzijds uitvaardiging respectievelijk uitvoering van hierop betrekking hebbende wetgeving en beleid, en door het nemen van hierop betrekking hebbende initiatieven door de regeringen en de organisaties van werkgevers en van werknemers van alle landen.

4. De Beginselen die in deze Verklaring worden neergelegd worden gericht tot de regeringen, de werkgevers- en werknemersorganisaties van zowel de landen waar multinationale ondernemingen hun hoofdvestiging hebben als van de gastlanden en aan de multinationale ondernemingen zelf.

5. Deze Beginselen zijn bedoeld als leidraad voor regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties en multinationale ondernemingen opdat zij zodanige maatregelen en initiatieven nemen alsmede zodanige beleidslijnen uitstippelen op sociaal terrein, met inbegrip van die welke gebaseerd zijn op de Beginselen van het Statuut en de desbetreffende verdragen en aanbevelingen van de Internationale Arbeidsorganisatie, dat de sociale vooruitgang wordt bevorderd.

6. Voor de doeleinden van deze Verklaring is een sluitende juridische begripsomschrijving van multinationale ondernemingen niet strikt nodig; deze paragraaf is bedoeld om tot een beter begrip van de Verklaring te komen en niet om zulk een begripsomschrijving te formuleren. Multinationale ondernemingen omvatten ondernemingen, hetzij in staatseigendom, in particulier eigendom of in gemengd eigendom, die de productie, distributie, diensten of andere voorzieningen in eigendom hebben of daarover zeggenschap uitoefenen buiten het land waar zij hun hoofdvestiging hebben.

De mate van zelfstandigheid van elke vestiging ten opzichte van de andere loopt bij de multinationale ondernemingen sterk uiteen, al naar de aard van de banden die deze vestigingen en hun activiteitsterreinen binden, en gezien de grote verscheidenheid in de vorm van eigendom, de grootte, de aard en de plaats van de activiteiten van de desbetreffende ondernemingen. Tenzij anders vermeld, wordt de term 'multinationale onderneming' in deze Verklaring gebruikt om de verschillende vestigingen aan te geven (moedermaatschappijen of plaatselijke vestigingen of beide of de organisatie als geheel) overeenkomstig de hun toebedeelde verantwoordelijkheden, in de verwachting dat zij zullen samenwerken en elkaar waar nodig bijstand zullen verlenen om de naderkomende vergemakkelijking van de Beginselen die in de Verklaring zijn neergelegd.

7. Deze Verklaring bevat Beginselen op het gebied van werkgelegenheid, scholing, arbeids- en levensomstandigheden en arbeidsverhoudingen, die aan regeringen, werkgevers- en werknemersorganisaties worden aanbevolen vrijwillig in acht te nemen. De Bepalingen van deze Verklaring hebben niet tot gevolg dat de verplichtingen die voortkomen uit de bekrachtiging van enig ISA-Verdrag worden beperkt of anderszins gewijzigd.

Algemene beleidslijnen

8. Alle partijen op wie deze Verklaring betrekking heeft dienen de soevereine rechten van de Staten te respecteren, de nationale wetten en regelingen na te komen, naar behoren rekening te houden met plaatselijke gebruiken en de desbetreffende internationale normen te respecteren. Zij dienen de universele Verklaring van de Rechten van de Mens te respecteren en de overeenkomstige internationale Verdragen, die zijn aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, alsmede het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie en de daarin vervatte Beginselen volgens welke vrijheid van meningsuiting en vereniging van essentieel belang zijn voor een duurzame vooruitgang. Zij dienen ook verplichtingen na te komen die zij vrijwillig zijn aangegaan, in overeenstemming met de nationale wetgeving en aanvaarde internationale verplichtingen.

9. De regeringen die de Verdragen nrs. 87, 98, 111 en 122 nog niet hebben bekrachtigd, worden dringend verzocht om dit te doen, en in ieder geval in zo groot mogelijke mate, door middel van hun nationaal beleid, de Beginselen toe te passen die in deze Verdragen en in de Aanbevelingen nrs. 111, 119 en 122¹ vervat zijn. Zonder afbreuk te doen aan de verplichting van de regering om de naleving te garanderen die zij hebben bekrachtigd, dienen in die landen waarin de Verdragen en Aanbevelingen die in dit lid worden aangehaald, niet worden nageleefd, alle partijen deze Beginselen toch als leidraad te gebruiken bij hun sociaal beleid.

10. Multinationale ondernemingen dienen volledig rekening te houden met de vastgelegde beleidsdoelstellingen van de landen waarin zij werkzaam zijn. Hun activiteiten dienen in overeenstemming te zijn met de prioriteiten van de sociale doelstellingen en de ontwikkelingsstructuur van het land waarin zij werken. Hiertoe dient overleg te worden gepleegd tussen multinationale ondernemingen, de regering en, in voorkomend geval, de betrokken nationale werkgevers- en werknemersorganisaties.

1 Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948. Verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1959. Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958. Verdrag nr. 122 betreffende de werkgelegenheidspolitiek, 1964. Aanbeveling nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958. Aanbeveling nr. 119 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, 1963. Aanbeveling nr. 122 betreffende werkgelegenheidspolitiek, 1964.

11. De Beginselen die uiteengezet zijn in deze Verklaring beogen niet verschillen in behandeling in te voeren of in stand te houden tussen multinationale ondernemingen en nationale ondernemingen. Zij zijn de verwoording van voor alle ondernemingen aan te bevelen handelwijzen. Van multinationale en nationale ondernemingen wordt, in alle gevallen waarin de Beginselen van deze Verklaring voor beide gelden, hetzelfde gedrag, in het bijzonder op sociaal gebied, verwacht.

12. De regeringen van de landen waar de multinationale ondernemingen hun hoofdvesting hebben, dienen goede handelwijzen op sociaal terrein te bevorderen in overeenstemming met deze Beginselverklaring, met inachtneming van het sociaal recht en het arbeidsrecht, voorschriften en gebruiken in de gastlanden, zowel als met de desbetreffende internationale normen. Zowel van multinationale als van nationale ondernemingen wordt hetzelfde gedrag verwacht in het bijzonder op sociaal gebied, in alle gevallen waarin de beginselverklaring voor beide geldt.

Werkgelegenheid

Het bevorderen van werkgelegenheid

13. Ten einde de economische groei en ontwikkeling te bevorderen, de levensstandaard te verhogen, in de behoefte aan arbeidskrachten te voorzien en het vraagstuk van werkloosheid en onvolledige werkgelegenheid op te lossen, dienen de regeringen als voornaamste doelstelling te streven naar het opstellen en uitvoeren van een actief beleid gericht op bevordering van volledige, productieve en in vrijheid gekozen werkgelegenheid².

14. Dit is in het bijzonder van belang als het regeringen van gastlanden in ontwikkelingsgebieden betreft waar de problemen van werkloosheid en onvolledige werkgelegenheid het ernstigst zijn. In dit verband dienen de algemene conclusies te zijn aangenomen door de Tripartite Wereldconferentie inzake Werkgelegenheid, Inkomensverdeling, Sociale vooruitgang en de Internationale Arbeidsverdeling (Genève, juni 1976) in het oog te worden gehouden³.

15. De bovengenoemde paragrafen 13 en 14 geven het kader aan waarbinnen zowel in het land waar de multinationale onderneming haar hoofdvesting heeft als in de gastlanden, aan de invloed van multinationale ondernemingen op de werkgelegenheid naar behoren aandacht dient te worden geschonken.

16. Multinationale ondernemingen dienen ernaar te streven, in het bijzonder wanneer zij hun activiteiten in ontwikkelingslanden uitoefenen, de arbeidsplaatsen zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht te verbeteren,

2 Verdrag nr. 122 en Aanbeveling nr. 122 betreffende werkgelegenheidspolitiek, 1964.

3 IAO-Wereldwerkgelegenheidsconferentie, Genève, 4 tot en met 17 juni 1976.

met inachtneming van het werkgelegenheidsbeleid en de doelstellingen op dat gebied van de regeringen alsmede van het behoud van de werkgelegenheid en de ontwikkeling van de onderneming op lange termijn.

17. Multinationale ondernemingen dienen zo nodig, voordat zij met hun activiteiten beginnen, de bevoegde autoriteiten en de werkgevers- en werknemersorganisaties van het betrokken land te raadplegen met het oog op het voorzover uitvoerbaar afstemmen van hun voorgenomen beleid ten aanzien van arbeidskrachten op het beleid inzake sociale ontwikkeling van het land. Deze raadpleging door de multinationale ondernemingen van alle betrokken partijen, waaronder de werknemersorganisaties, dient, evenals dit het geval is als het nationale ondernemingen betreft, te worden voortgezet.

18. Multinationale ondernemingen dienen op alle niveaus de voorkeur te geven aan onderdanen van de gastlanden bij het in dienst nemen, het bieden van kansen om in het beroep vooruit te komen, en om promotie te maken, waar daartoe aanleiding bestaat, in samenwerking met de vertegenwoordigers van hun werknemers en met de organisaties van deze werknemers en met de autoriteiten.

19. Wanneer multinationale ondernemingen investeren in ontwikkelingslanden, dienen zij er rekening mee te houden dat het belangrijk is om gebruik te maken van technologieën die zowel direct als indirect arbeidsplaatsen scheppen. Voorzover de aard van het werk en de omstandigheden in de desbetreffende sector van het bedrijfsleven dit mogelijk maken, dienen zij gebruik te maken van technieken die zijn aangepast aan de behoeften en kenmerkende eigenschappen van de gastlanden. Zij dienen, waar mogelijk, ook mee te werken aan de ontwikkeling van passende technieken in de gastlanden.

20. Multinationale ondernemingen dienen, waar mogelijk, ter bevordering van de werkgelegenheid in de ontwikkelingslanden, in het kader van een sterk groeiende wereldeconomie, in overweging te nemen contracten met nationale ondernemingen af te sluiten betreffende de fabricage van onderdelen en apparatuur, alsmede tot gebruik van ter plaatse aanwezige grondstoffen over te gaan en het ter plaatse verwerken en bewerken van grondstoffen steeds meer te bevorderen. Van een en ander dienen multinationale ondernemingen geen gebruik te maken om zich te onttrekken aan de verantwoordelijkheden die vervat zijn in de Beginselverklaring.

Gelijke kansen en gelijke behandeling

21. Alle regeringen dienen een beleid te voeren dat gericht is op het bevorderen van gelijke kansen en gelijke behandeling bij de tewerkstelling, om een einde te maken aan elke vorm van discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, geloof, politieke overtuiging, het land van afkomst of sociale afkomst⁴.

4 Verdrag nr. 111 en Aanbeveling nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958. Verdrag nr. 100 en Aanbeveling nr. 90 betreffende gelijke beloning van mannelijke en vrouwelijke arbeidskrachten voor arbeid van gelijke waarde, 1951.

22. Multinationale ondernemingen dienen zich bij al hun activiteiten door dit algemene beginsel te laten leiden, zonder dat dit afbreuk mag doen aan de maatregelen bedoeld in paragraaf 18 of aan regerings-beleid dat gericht is op het wijzigen van historisch gegroeide discriminatiepatronen waardoor grotere gelijkheid van kansen en behandeling in het arbeidsproces wordt geschapen. Multinationale ondernemingen dienen derhalve op alle niveaus werknemers alleen op grond van hun diploma's, vakbekwaamheid en ervaring te werven, aan te nemen, op te leiden en promotie te laten maken.

23. De regeringen dienen multinationale ondernemingen nimmer te verplichten te discrimineren op grond van één van de redenen genoemd in paragraaf 21, noch hen daartoe aan te zetten, en de regeringen worden aangemoedigd om, waar dit dienstig is, bij voortduring richtsnoeren aan te geven om dergelijke discriminatie bij tewerkstelling tegen te gaan.

Het zekerstellen van de werkgelegenheid

24. De regeringen dienen zorgvuldig de invloed te bestuderen die multinationale ondernemingen hebben op de werkgelegenheid in verschillende bedrijfstakken. Zowel de regeringen als de multinationale ondernemingen zelf dienen in alle landen passende maatregelen te nemen om het hoofd te bieden aan de gevolgen van de activiteiten van multinationale ondernemingen voor de werkgelegenheids- en arbeidsmarktsituatie.

25. Multinationale ondernemingen dienen, evenals nationale ondernemingen, door middel van een actief beleid ten aanzien van arbeidskrachten, ernaar te streven, om stabiele werkgelegenheid te verschaffen voor hun werknemers en dienen daarbij de verplichtingen uit hoofde van vrijelijk gevoerde onderhandelingen met betrekking tot stabiele werkgelegenheid en sociale zekerheid na te komen. Met het oog op de flexibiliteit die multinationale ondernemingen kunnen hebben dienen zij ernaar te streven een voorttrekkersrol te spelen bij het bevorderen van het zekerstellen van de werkgelegenheid, in het bijzonder in landen waar het stopzetten van de activiteiten naar alle waarschijnlijkheid langdurige werkloosheid zal versterken.

26. Wanneer zij overwegen wijzigingen in hun activiteiten aan te brengen (met inbegrip van wijzigingen die het resultaat zijn van fusies, overname of overbrenging van produktie) die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de werkgelegenheidssituatie, dienen multinationale ondernemingen een redelijke tijd van tevoren de desbetreffende overheidsinstanties en de vertegenwoordigers van hun werknemers en hun werknemersorganisaties van deze wijzigingen in kennis te stellen, zodat de gevolgen hiervan gezamenlijk kunnen worden bezien ten einde de ongunstige gevolgen zoveel mogelijk te verzachten. Dit is speciaal van belang bij het sluiten van een vestiging die collectieve afvloeiingen of ontslagen ten gevolge heeft.

27. Willekeurige ontslagprocedures dienen te worden vermeden⁵.

⁵ Aanbeveling nr. 119 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, 1963.

28. De regeringen, in samenwerking met zowel multinationale als nationale ondernemingen, dienen in de een of andere vorm inkomensbescherming te geven aan werknemers wier dienstverband is beëindigd.

Opleiding

29. De regeringen dienen, in samenwerking met alle erbij betrokken partijen, een nationaal beleid te ontwikkelen met betrekking tot vakopleiding en beroepskeuzevoorlichting, welk beleid in nauw verband moet staan met de werkgelegenheidssituatie⁶. Dit is het kader waarbinnen multinationale ondernemingen hun beleid op het gebied van de opleiding moeten voeren.

30. Multinationale ondernemingen dienen bij het uitoefenen van hun activiteiten ervoor zorg te dragen dat op alle niveaus hun werknemers in het gastland in staat worden gesteld een opleiding te krijgen die aangepast is zowel aan de behoeften van de onderneming als aan het ontwikkelingsbeleid van het land. Eer dergelijke opleiding dient voor zover mogelijk in algemeen opzicht nuttige vaardigheden te ontwikkelen alsmede de promotiekansen te bevorderen. De verantwoordelijkheid hiervoor kan in voorkomend geval worden gedeeld met overheidsinstanties van het betrokken land, de werkgevers- en werknemersorganisaties en de bevoegde plaatselijke, nationale of internationale instellingen.

31. Multinationale ondernemingen die hun activiteiten in ontwikkelingslanden uitoefenen dienen naast nationale ondernemingen deel te nemen aan projecten, met inbegrip van speciale fondsen, die gestimuleerd worden door de regeringen van de gastlanden en gesteund door werkgevers- en werknemersorganisaties. Deze projecten dienen gericht te zijn op het stimuleren van het aanleren en ontwikkelen van vakbekwaamheid en het geven van beroepskeuzevoorlichting en zij dienen door de partijen die ze ondersteunen gezamenlijk te worden beheerd. Waar mogelijk dienen multinationale ondernemingen als onderdeel van een bijdrage aan de ontwikkeling van het land de diensten van opleidingsdeskundigen beschikbaar te stellen om te helpen bij de opleidingsprogramma's die door de regeringen georganiseerd zijn.

32. Multinationale ondernemingen dienen in samenwerking met de regeringen en in de mate die in overeenstemming is met het doelmatig functioneren van de onderneming, binnen de onderneming als geheel gelegenheid te verschaffen om de ervaring van de plaatselijke bedrijfsleiding te verbreden op daarvoor in aanmerking komende terreinen zoals dat van de arbeidsverhoudingen.

6 Verdrag nr. 142 en Aanbeveling nr. 150 betreffende de rol van beroepskeuzevoorlichting en beroepsopleiding bij de ontwikkeling van menselijke hulpbronnen, 1975.

Arbeidsvoorwaarden en arbeids- en levensomstandigheden

Lonen, uitkeringen en arbeidsvoorwaarden

33. Lonen, uitkeringen en arbeidsvoorwaarden die worden geboden door multinationale ondernemingen dienen niet minder gunstig te zijn voor de werknemers dan die welke worden geboden door vergelijkbare werkgevers in het betrokken land.

34. Wanneer multinationale ondernemingen werken in ontwikkelingslanden, waar misschien geen vergelijkbare werkgevers zijn, dienen zij (binnen het kader van het regeringsbeleid) de zo gunstig mogelijke lonen, uitkeringen en arbeidsvoorwaarden te bieden⁷. Deze dienen gerelateerd te zijn aan de economische situatie van de onderneming, maar dienen tenminste voldoende te zijn om te voldoen aan de eerste levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen. Voorzover zij voorzien in de eerste levensbehoeften van de werknemers zoals huisvesting, gezondheidszorg of voeding, dienen deze voorzieningen op een behoorlijk peil te staan⁸.

35. Regeringen, speciaal die van ontwikkelingslanden, dienen ernaar te streven passende maatregelen te nemen om te waarborgen dat lagere inkomensgroepen en onderontwikkelde gebieden zoveel mogelijk profiteren van de activiteiten van multinationale ondernemingen.

Veiligheid en gezondheid

36. De regeringen dienen te waarborgen dat zowel multinationale als nationale ondernemingen verantwoorde normen hanteren ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van hun werknemers. Die regeringen die de Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie nog niet hebben bekrachtigd met betrekking tot de beveiliging van machines (nr. 119), de beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen (nr. 115), de bescherming tegen het gevaar van vergiftiging door benzeen (nr. 136), en de voorkoming en de beperking van de beroepsrisico's veroorzaakt door kankerverwekkende stoffen en factoren die dit proces beïnvloeden (nr. 139) worden niettemin dringend verzocht om zoveel mogelijk de Beginselen toe te passen die vervat zijn in deze Verdragen en hun aanvullende Aanbevelingen van dezelfde strekking (nrs. 118, 114, 144 en 147). Rekening dient ook te worden gehouden met de richtlijnen in de huidige lijst van publikaties van de Internationale Arbeidsorganisatie met betrekking tot beroepsveiligheid en gezondheid⁹.

7 Aanbeveling nr. 116 betreffende de verkorting van arbeidsduur, 1962.

8 Verdrag nr. 110 en Aanbeveling nr. 110 betreffende arbeidsvoorwaarden voor plantage-arbeiders, 1958; Aanbeveling nr. 115 betreffende de huisvesting van arbeiders, 1961; Aanbeveling nr. 69 betreffende gezondheidszorg 1944; Verdrag nr. 130 en Aanbeveling nr. 134 betreffende geneeskundige verzorging en uitkeringen bij ziekte, 1969.

9 De IAO-Verdragen en -Aanbevelingen waarnaar verwezen wordt zijn vermeld in het blad 'Publicatie met betrekking tot beroepsveiligheid en gezondheid' IAB, Genève 1976, de blz. 1 tot en met 3.

37. Multinationale ondernemingen dienen de hoogste normen van veiligheid en gezondheid in acht te nemen, overeenkomstig de vereisten in het betrokken land, daarbij rekening houdend met, in de onderneming als geheel, opgedane relevante ervaring met inbegrip van de kennis omtrent speciale risico's. Zij dienen ook informatie omtrent de voor hun plaatselijke activiteiten relevante veiligheids- en gezondheidsnormen die zij in andere landen in acht nemen, ter beschikking te stellen van de vertegenwoordigers der werknemers in de onderneming, alsmede, op verzoek, aan de bevoegde autoriteiten en de werknemers en werkgeversorganisaties in alle landen waarin zij hun activiteiten uitoefenen. In het bijzonder dienen zij degenen die daarbij belang hebben in kennis te stellen van de speciale risico's en daarmee verband houdende beschermende maatregelen die samenhangen met nieuwe produkten en technieken. Van multinationale ondernemingen dient, evenals van vergelijkbare binnenlandse ondernemingen, te worden verwacht dat zij een vooraanstaande rol spelen bij het onderzoek naar de oorzaken van de gevaren op het gebied van arbeidsveiligheid en gezondheid en bij de toepassing van de verbeteringen die hier uit voortvloeien binnen de onderneming als geheel.

38. Multinationale ondernemingen dienen overeenkomstig de praktijk in het betrokken land volledig samen te werken met de bevoegde instanties op het gebied van veiligheid en gezondheid, de vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties en de gevestigde organisaties op het gebied van veiligheid en gezondheid. Indien van toepassing, dienen zaken die betrekking hebben op de veiligheid en gezondheid te worden opgenomen in overeenkomsten met de vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties.

Arbeidsverhoudingen

40. Multinationale ondernemingen dienen geen minder gunstige normen te hanteren wat betreft arbeidsverhoudingen dan worden aangehouden door vergelijkbare werkgevers in het betrokken land.

Vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en het recht zich te organiseren

41. Werknemers in dienst van multinationale ondernemingen als werknemers in dienst van nationale ondernemingen dienen, zonder enig onderscheid, het recht te hebben om organisaties op te richten en, met inachtneming van de regels van de betrokken organisatie, lid te worden van organisaties naar eigen keuze zonder voorafgaande toestemming¹⁰. Zij dienen ook een toereikende bescherming te genieten tegen handelingen, ingegeven door een afwijzende houding jegens het vakverenigingswezen die hen discrimineren in de sfeer van de arbeid¹¹.

42. De organisaties die multinationale ondernemingen vertegenwoordigen of de werknemers die zij in dienst hebben moeten toereikende bescher-

10 Verdrag nr. 87, Artikel 2.

11 Verdrag nr. 98, Artikel 1.1.

ming genieten tegen elke inmenging van de één in zaken van de ander, hetzij rechtstreeks hetzij door middel van elkaars agenten of leden, bij hun oprichting, de uitoefening van hun werkzaamheden of bij het beheer van hun organisaties¹².

43. Waar dit onder de plaatselijke omstandigheden passend is, dienen multinationale ondernemingen representatieve werkgeversorganisaties te steunen.

44. Voorzover zij dit niet reeds doen, worden de regeringen dringend verzocht om de Beginselen van Verdrag nr. 87, Artikel 5, toe te passen gezien het belang, in verband met multinationale ondernemingen, om organisaties die deze ondernemingen of de werknemers die zij in dienst hebben vertegenwoordigen, toe te staan lid te worden van internationale organisaties van werkgevers en van werknemers naar eigen keuze.

45. In gevallen waarin de regeringen van gastlanden een stimulans in het vooruitzicht stellen om buitenlandse investeringen aan te trekken dienen deze stimulansen niet enigerlei beperking in te houden van de vrijheid van werknemers tot het oprichten van vakverenigingen en zich te organiseren en collectief te onderhandelen.

46. Vertegenwoordigers van de werknemers in multinationale ondernemingen dienen niet te worden belemmerd om bijeen te komen ten einde elkaar te raadplegen en met elkaar van gedachten te wisselen, mits dit geen afbreuk doet aan het functioneren van de activiteiten van de onderneming en aan de normale procedures die de verhouding met de vertegenwoordigers van de werknemers en hun organisaties beheersen.

47. De regeringen dienen de toelating van uit andere landen afkomstige vertegenwoordigers van werkgevers- en werknemersorganisaties, die komen op uitnodiging van de desbetreffende plaatselijke of landelijke organisaties, ten einde overleg te plegen omtrent zaken van gemeenschappelijk belang, niet te beperken uitsluitend op grond van het feit dat zij in die hoedanigheid wensen te worden toegelaten.

Collectieve onderhandelingen

48. Werknemers die in dienst zijn van multinationale ondernemingen dienen het recht te hebben zich, overeenkomstig de nationale wetten en gebruiken, te laten vertegenwoordigen door representatieve organisaties van hun eigen keuze ten behoeve van het voeren van collectieve onderhandelingen.

49. Waar nodig, dienen aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen te worden getroffen om de volledige ontwikkeling en het volledige gebruik aan te moedigen en ter bevordering van procedures voor het vrijwillig onderhandelen tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werk-

12 Verdrag nr. 98, Artikel 2.1.

nemersorganisaties, ten einde de arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten te regelen¹³.

50. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen vertegenwoordigers van de werknemers de nodige faciliteiten te verlenen om de totstandkoming van doelmatige collectieve arbeidsovereenkomsten te vergemakkelijken¹⁴.

51. Multinationale ondernemingen dienen de daartoe bevoegde vertegenwoordigers van de werknemers die zij in dienst hebben in elk land waar zij hun activiteiten uitoefenen in staat te stellen onderhandelingen te voeren met vertegenwoordigers van de werkgevers die bevoegd zijn besluiten te nemen over de vraagstukken waarover wordt onderhandeld.

52. Multinationale ondernemingen, in het kader van bonafide onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers over arbeidsvoorwaarden, of wanneer de werknemers gebruik maken van het recht zich te organiseren, dienen niet te dreigen met gebruikmaking van de mogelijkheid om de gehele bedrijfseenheid of gedeelte hiervan over te brengen naar een ander dan het betrokken land teneinde deze onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht om vakverenigingen op te richten te verhinderen. Zij dienen evenmin werknemers over te plaatsen uit vestigingen in andere landen, ten einde te goeder trouw genoemde onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers en het recht van werknemers zich te organiseren, te ondermijnen.

53. Collectieve arbeidsovereenkomsten dienen bepalingen te bevatten ter beslechting van de geschillen die ontstaan als gevolg van de interpretatie en toepassing van deze collectie arbeidsovereenkomsten en bepalingen die waarborgen dat rechten en verantwoordelijkheden wederzijds gerespecteerd worden.

54. Multinationale ondernemingen dienen de vertegenwoordigers van de werknemers die informatie te verschaffen, die nodig is voor het voeren van zinvolle onderhandelingen met de betrokken vestiging en, wanneer zulks overeenstemt met de plaatselijke wet en praktijk, dienen zij ook gegevens te verstrekken waardoor deze zich een juist en waarheidsgetrouw beeld kunnen vormen van de activiteiten en de bedrijfsresultaten van de vestiging, of, waar dienstig, van de onderneming in haar geheel¹⁵.

55. De regeringen dienen de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties op hun verzoek inlichtingen te verstrekken, voor zover wet en gebruik dit toelaten, omtrent de bedrijfstakken waarin de onderneming werkzaam is,

13 Verdrag nr. 98, Artikel 4.

14 Verdrag nr. 135 betreffende de bescherming van de vertegenwoordigers van de werknemers in de onderneming en de hun te verlenen faciliteiten, 1971.

15 Aanbeveling nr. 129 betreffende de communicatie tussen directie en werknemers binnen de onderneming, 1967.

met behulp waarvan objectieve criteria zouden kunnen worden geformuleerd in het kader van het proces van collectief onderhandelen. In dit verband dienen zowel multinationale als nationale ondernemingen constructief te reageren op verzoeken van regeringen om relevante informatie omtrent hun activiteiten te verstrekken.

Overleg

56. Zowel in multinationale als in nationale ondernemingen dienen, in overeenstemming met nationale wetgeving en praktijk, door werkgevers en werknemers alsmede hun vertegenwoordigers in gezamenlijk overleg vastgestelde procedures te worden gevolgd met betrekking tot periodiek overleg over zaken van gemeenschappelijk belang. Dit overleg dient géén vervanging van het collectief onderhandelen te betekenen¹⁶.

Het onderzoeken van klachten

57. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen het recht van werknemers in hun dienst om al hun klachten behandeld te krijgen op een wijze die met de hiernavolgende bepaling overeenstemt, te respecteren; iedere werknemer die hetzij afzonderlijk hetzij samen met andere werknemers meent een grond voor een klacht te hebben, dient het recht te hebben een dergelijke klacht voor te leggen zonder dat hij tengevolge daarvan op enigerlei wijze nadeel ondervindt, en om een dergelijke klacht volgens een daarvoor geschikte procedure onderzocht te doen krijgen¹⁷. Dit is met name van belang als multinationale ondernemingen hun activiteiten in landen uitoefenen waar de Beginselen van de IAO-Verdragen inzake de vrijheid van vereniging, het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen en gedwongen arbeid niet worden onderschreven¹⁸.

Het beslechten van arbeidsgeschillen

58. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen tezamen met vertegenwoordigers en organisaties van de werknemers in hun dienst te streven naar de totstandkoming van een aan de nationale omstandigheden aangepaste, vrijwillige verzoeningsprocedure, die eventueel bepalingen omtrent vrijwillige arbitrage inhoudt, ten einde het voorkomen en het beslechten van arbeidsgeschillen tussen werkgevers en werknemers te bevorderen. De vrijwillige bemiddelingsprocedure dient een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en van werknemers in te houden¹⁹.

16 Aanbeveling nr. 94 betreffende overleg en samenwerking tussen werkgevers en werknemers op het niveau van de onderneming, 1952; Aanbeveling nr. 129 betreffende communicatie binnen de onderneming, 1967.

17 Aanbeveling nr. 130 betreffende het onderzoek van grieven binnen de onderneming met het oog op hun beslechting, 1967.

18 Verdrag nr. 29 betreffende de gedwongen of verplichte arbeid, 1930; Verdrag nr. 105 betreffende de afschaffing van gedwongen arbeid, 1957; Aanbeveling nr. 35 betreffende de indirecte dwang tot arbeid, 1930.

19 Aanbeveling nr. 92 betreffende vrijwillige bemiddeling en arbitrage, 1951.

Colofon

Letter: Press Roman

Zetwerk: zetterij Hans Geurts, Nieuw Vennep

Druk en afwerking: Samsom-Sijthoff grafische bedrijven bv.

GESCHRIFTEN VAN DE VERENIGING VOOR ARBEIDSRECHT

- 1 Mevr. mr. M.J.E.H. Raetsen en prof. mr. J.J.M. van der Ven,
De Internationale Arbeidsorganisatie van 1919 tot 1979;
opmerkingen over toen en nu.
ISBN 90 14 02854 7
- 2 Prof. mr. M.C. Burkens, prof. dr. W. Driehuis en prof. dr.
J. van den Doel, Werkgelegenheid: recht of beleid?
ISBN 90 14 02863 6
- 3 Prof. mr. B. Wachter, Ontwikkelingen op het gebied van de
medezeggenschap, mede in Europees verband.
ISBN 90 14 02949 7
- 4 Prof. dr. R. Blanpain, Richtlijnen voor multinationale
ondernemingen
De Oeso verklaring van 21 juni 1976
ISBN 90 14 03031 2