

V. WERKGELEGENHEID EN ARBEIDSVERHOUDINGEN

Ondernemingen behoren, binnen het kader van de van toepassing zijnde wet- en regelgeving, de heersende gebruiken op het gebied van arbeidsverhoudingen en tewerkstelling en van toepassing zijnde internationale arbeidsnormen:

1.
 - a) Het recht van werknemers die de multinationale onderneming tewerkstelt te respecteren om zich naar eigen inzicht aan te sluiten bij vakbonden of werknemersorganisaties of deze op te richten;
 - b) Het recht van werknemers die de multinationale onderneming tewerkstelt te respecteren om zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden en werknemersvertegenwoordigers naar hun eigen keuze bij collectieve onderhandelingen, en behoren constructieve onderhandelingen te voeren, hetzij individueel, hetzij via werkgeversorganisaties, met de desbetreffende vertegenwoordigers om overeenkomsten over de arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden te bereiken;
 - c) Bij te dragen tot de daadwerkelijke afschaffing van kinderarbeid, en onmiddellijke en effectieve acties te ondernemen om het verbod op en uitbanning van de ergste vormen van kinderarbeid te waarborgen als noodzaak;
 - d) Bij te dragen aan de afschaffing van elke vorm van gedwongen arbeid of dwangarbeid en adequate stappen te ondernemen opdat gedwongen arbeid of dwangarbeid niet voorkomt in hun activiteiten;
 - e) Zich in hun activiteiten te laten leiden door het principe van gelijkheid van arbeidskansen en gelijke behandeling, en geen onderscheid tussen hun werknemers te maken op grond van ras, huidskleur, geslacht, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit, maatschappelijke achtergrond of andere status, 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 een grotere gelijkheid van kansen op tewerkstelling of betrekking heeft op de inherente eisen van een functie;
2.
 - a) de werknemersvertegenwoordigers de nodige faciliteiten te bieden om de totstandbrenging van doeltreffende collectieve arbeidsovereenkomsten te vergemakkelijken;
 - b) de werknemersvertegenwoordigers de informatie te verstrekken die nodig is voor zinvolle onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden;
 - c) werknemers en hun vertegenwoordigers de nodige informatie te verstrekken om zich een waarheidsgetrouw en correct beeld te vormen van de activiteit en de resultaten van de entiteit of, indien van toepassing, de onderneming als geheel;
3. het overleg en de samenwerking tussen werkgevers, werknemers en hun vertegenwoordigers over onderwerpen van gemeenschappelijk belang te bevorderen;
4.
 - a) op het gebied van tewerkstelling en arbeidsverhoudingen geen minder gunstige normen te hanteren dan door vergelijkbare werkgevers in het gastland worden toegepast;
 - b) indien multinationale ondernemingen opereren in ontwikkelingslanden, waar vergelijkbare werkgevers wellicht niet aanwezig zijn, in de beste mogelijke lonen, voordelen en arbeidsomstandigheden te voorzien, binnen het kader van overheidsbeleid. Deze zouden gerelateerd moeten zijn aan de economische positie van

de onderneming, maar behoren tenminste voldoende te zijn om in de basale levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen te voorzien.

- c) doeltreffende maatregelen te nemen om de gezondheid en de veiligheid van hun werknemers in de werkomgeving zeker te stellen;
5. In hun activiteiten zoveel mogelijk plaatselijk personeel tewerk te stellen en op te leiden teneinde het niveau van kennis en vaardigheden te verbeteren, zulks in samenwerking met de werknemersvertegenwoordigers en, waar relevant, de desbetreffende autoriteiten;
6. Wanneer zij overwegen veranderingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen voor de werkgelegenheid zouden kunnen hebben, met name bij sluiting van een bedrijfsonderdeel dat collectief ontslag met zich meebrengt, de werknemers die zij tewerkstellen en hun werknemersorganisaties en waar van toepassing, de desbetreffende autoriteiten hiervan binnen een redelijke termijn op de hoogte te stellen, en met de werknemersvertegenwoordigers en met de desbetreffende autoriteiten samen te werken om de ongunstige gevolgen zoveel mogelijk te verzachten. Rekening houdend met de bijzondere omstandigheden van elk geval, verdient het de voorkeur dat het management de betrokkenen inlicht voordat de definitieve beslissing wordt genomen. Ook andere middelen kunnen worden gebruikt om tot zinvolle samenwerking te komen teneinde de gevolgen van dergelijke beslissingen te verzachten;
7. In de context van te goeder trouw gevoerde onderhandelingen met werknemersvertegenwoordigers over arbeidsvoorwaarden, of wanneer werknemers hun recht om zich te organiseren uit te oefenen, niet te dreigen een bedrijfsonderdeel geheel of gedeeltelijk uit het desbetreffende land te verplaatsen, of werknemers uit bedrijfsonderdelen uit andere landen over te plaatsen om de onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht om zich te organiseren, te belemmeren;
8. Daartoe aangewezen vertegenwoordigers van hun werknemers in staat te stellen te onderhandelen over collectieve overeenkomsten of zaken die de werknemers-werkgeversverhoudingen betreffen, en de partijen gelegenheid te bieden over aangelegenheden van wederzijds belang te overleggen met vertegenwoordigers van de werkgevers die bevoegd zijn over dergelijke zaken beslissingen te nemen.

Toelichting op Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen

- Dit hoofdstuk begint met een openingszin waarin wordt verwezen naar de van toepassing zijnde wetten en reglementeringen. Hiermee wordt erkend dat multinationale ondernemingen, behalve aan de jurisdictie van bepaalde landen waarin zij werken, ook onderworpen kunnen zijn aan nationale en internationale regels op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen. De uitdrukking "heersende gebruiken op het gebied van arbeidsverhoudingen en tewerkstelling" is breed genoeg om een groot aantal interpretaties in het licht van verschillende nationale omstandigheden mogelijk te maken – bijvoorbeeld verschillende collectieve onderhandelingsmogelijkheden die de werknemers krachtens nationale wetten en voorschriften openstaan.
- De Internationale Arbeidsorganisatie (ILO) is het bevoegde orgaan als het gaat om de opstelling en behandeling van internationale arbeidsnormen en de bevordering van de fundamentele rechten op het werk die zijn erkend in de ILO-Verklaring omtrent de fundamentele principes en rechten op het werk uit 1998. De *Richtlijnen*, die een niet-bindend instrument zijn, spelen een rol bij de bevordering van de inachtneming van deze normen en principes door multinationale ondernemingen. In dit hoofdstuk van de *Richtlijnen* worden de relevante bepalingen uit de Verklaring van 1998 en uit de *Tripartiete Principeverklaring inzake Multinationale Ondernemingen en Sociaal Beleid* uit 1977, laatst herzien in 2006 (de ILO MNO Verklaring) herhaald. In deze laatste worden een aantal principes op het gebied van aanstelling, scholing, arbeidsomstandigheden en arbeidsrelaties opgesomd, terwijl de OESO-*Richtlijnen* alle belangrijke aspecten van het ondernemingsgedrag bestrijken. De OESO-

Richtlijnen en de *ILO MNO Verklaring* hebben beide betrekking op het gedrag dat van ondernemingen wordt verwacht en worden geacht elkaar te versterken maar niet te bestrijden. Daarom kan de *MNO Verklaring* behulpzaam zijn bij de interpretatie van de *Richtlijnen*, in die zin dat deze verder uitgewerkt is. De verantwoordelijkheden voor de follow-up procedures ten behoeve van de *MNO Verklaring* en de *Richtlijnen* zijn echter institutioneel gescheiden.

- De terminologie in dit hoofdstuk komt overeen met die in de *ILO MNO Verklaring*. Het gebruik van de termen "werknemers die tewerkgesteld zijn door de multinationale onderneming" en "werknemers die zij tewerkstellen" dient op dezelfde wijze geïnterpreteerd te worden als het gebruik van deze termen in de *ILO MNO Verklaring*.¹ Zij refereren naar werknemers die een arbeidsrelatie hebben met de multinationale onderneming. Ondernemingen die de reikwijdte van hun verantwoordelijkheid onder Hoofdstuk V beter willen begrijpen, kunnen nuttige informatie vinden over het vaststellen van een arbeidsrelatie in de zin van de *Richtlijnen* in de niet-limitatieve lijst met indicatoren in de *ILO Aanbeveling 198* van 2006, paragraaf 13 (a) en 13 (b). In aanvulling hierop wordt erkend dat arbeidsrelaties en -voorwaarden kunnen veranderen en evolueren in de loop van de tijd en dat van ondernemingen verwacht wordt dat zij hun relaties met werknemers dusdanig vormgeven dat zij het steunen, aanmoedigen of deelnemen aan praktijken van verborgen arbeidsrelaties vermijden. Een verborgen arbeidsrelatie doet zich voor indien een werkgever een persoon anders behandelt dan een directe werknemer en daarmee diens werkelijke juridische status verhuult.
- Deze aanbevelingen doorkruisen geen civiele of commerciële relaties, maar proberen juist te waarborgen dat personen die een directe arbeidsrelatie hebben de bescherming krijgen die hun toekomt in het kader van de *Richtlijnen*. In afwezigheid van een directe arbeidsrelatie wordt van ondernemingen desalniettemin verwacht dat zij in overeenstemming handelen met de aanbevelingen voor due diligence voor het risico- en ketenbeheer, zoals deze uiteengezet zijn in paragraaf A.10 tot en met A.13 van het hoofdstuk over Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid.
- Het eerste punt van dit hoofdstuk bevat de vier fundamentele principes en rechten op het werk, die in de *ILO-Verklaring* van 1998 worden opgesomd: de vrijheid van vereniging en het recht op collectieve arbeidsovereenkomsten; de effectieve afschaffing van kinderarbeid; de afschaffing van alle vormen van dwangarbeid; de eliminatie van discriminatie op het werk. Deze principes en rechten zijn uitgewerkt in specifieke rechten en plichten in ILO-Conventies die als fundamenteel worden erkend.
- In paragraaf 1c worden multinationale ondernemingen aangemoedigd bij te dragen tot de effectieve afschaffing van kinderarbeid in de zin van de *ILO-Verklaring* van 1998 en *ILO-Conventie 182* over de ergste vormen van kinderarbeid. Reeds lang bestaande ILO-documenten inzake kinderarbeid zijn *Conventie 138* en *Aanbeveling 146* (beide aangenomen in 1973) omtrent de minimumleeftijd voor arbeid. Door hun personeelsbeleid, de schepping van hoogwaardige, goed betaalde banen en hun bijdrage aan de economische groei kunnen multinationale ondernemingen een positieve rol spelen bij de bestrijding van de fundamentele oorzaken van de armoede in het algemeen en van kinderarbeid in het bijzonder. Het is van belang dat de rol die multinationale ondernemingen kunnen vervullen bij het vinden van een duurzame oplossing voor het probleem van de kinderarbeid wordt erkend en gestimuleerd. In dit opzicht verdient met name verbetering van het onderwijs aan de kinderen in gastlanden speciale aandacht.
- Paragraaf 1d spoort ondernemingen aan bij te dragen aan de afschaffing van alle vormen van dwangarbeid of verplichte arbeid, eveneens een principe dat aan de *ILO-Verklaring* van 1998 is ontleend. De verwijzing naar dit grondrecht berust op de ILO-Conventies 29 uit 1930 en 105

¹ In de Engelse taal en de Angel-Saksische bedrijfscultuur wordt onderscheid gemaakt tussen 'employees' en 'workers'. De 2011 tekst van de *Richtlijnen* breidt de toepassing van dit hoofdstuk uit zodat het de werknemers die wellicht geen directe arbeidsovereenkomst hebben met een onderneming, maar wel werkzaam zijn voor of bij die onderneming ook onder de aanbevelingen vallen. In de Nederlandse taal, waarin hoofdzakelijk de term 'werknemer' wordt gebezigd, is dit verschil minder duidelijk.

uit 1957. *Conventie 29* eist dat de regeringen "het gebruik van dwangarbeid in al zijn vormen zo spoedig mogelijk afschaffen", terwijl hen in *Conventie 105* wordt opgedragen "elke vorm van dwangarbeid af te schaffen en het gebruik hiervan na te laten" voor bepaalde genoemde doelen (b.v. als middel om politieke druk uit te oefenen of arbeidsdiscipline af te dwingen), en "effectieve maatregelen te nemen om de onmiddellijke en volledige afschaffing [daarvan] te waarborgen". Tegelijkertijd is de ILO de aangewezen autoriteit om zich bezig te houden met het lastige probleem van de gevangenisarbeid, vooral wanneer het gaat om het verhuren (of beschikbaar stellen) van gevangenen aan particulieren, ondernemingen of organisaties.

- De verwijzing naar het principe van non-discriminatie op het werk in paragraaf 1e heeft betrekking op bepalingen en voorwaarden op het vlak van onder andere aanstelling, werkomschrijving, ontslag, salaris en voordelen, promotie, overstap of herlocatie, afloop van contracten, scholing en pensioen. In de lijst met niet-toelaatbare gronden voor discriminatie, die is ontleend aan *ILO-Conventie 111* van 1958, *Conventie 183* over Ouderschapsbescherming uit 2000, *Conventie 159* over Gehandicapte Werknemers uit 1983, *Aanbeveling 162* van 1980 met betrekking tot Oudere Werknemers en *Aanbeveling 200* uit 2010 over HIV en Aids op de Werkvloer, wordt ervan uitgegaan dat elke vorm van onderscheid, uitsluiting of voorkeur op deze gronden in strijd met de Conventies, Aanbevelingen en richtlijnen is. De term 'andere status' verwijst in de context van de *Richtlijnen* naar deelname aan vakbondsactiviteiten en persoonlijke kenmerken of eigenschappen, zoals leeftijd, handicap, zwangerschap, civiele status, seksuele geaardheid, of HIV-status. Krachtens punt 1e behoren ondernemingen gelijke kansen voor vrouwen en mannen te bevorderen - met bijzondere nadruk op gelijke criteria voor selectie, beloning en promotie en de gelijke toepassing van deze criteria - en discriminatie of ontslag wegens huwelijk, zwangerschap of ouderschap te voorkomen.
- In paragraaf 2c van dit hoofdstuk wordt gesteld dat de informatie die ondernemingen aan hun werknemers en hun vertegenwoordigers verstrekken, een "waarheidsgetrouw en correct beeld" van de resultaten moet geven. Dit betreft de volgende elementen: de structuur van de onderneming, de economische en financiële situatie en vooruitzichten, de werkgelegenheidsontwikkeling en verwachte grote veranderingen in de bedrijfsvoering, met inachtneming van gerechtvaardigde eisen ten aanzien van de betrouwbaarheid van bedrijfsgegevens. Dit laatste kan betekenen dat informatie over bepaalde onderwerpen niet of niet zonder waarborgen wordt gegeven.
- De verwijzing naar consultatieve vormen van werknemersparticipatie in punt 2 van de *Richtlijnen* is afkomstig uit *ILO-Aanbeveling 94* uit 1952 omtrent het overleg en de samenwerking tussen werkgevers en werknemers op ondernemingsniveau. Ook sluit ze aan bij een bepaling in de *ILO MNO Verklaring*. Deze overlegstructuren mogen geen vervanging vormen van het recht van werknemers op collectieve onderhandelingen. Ook punt 8 van dit hoofdstuk bevat een aanbeveling over overlegstructuren omtrent de arbeidsvoorwaarden.
- De criteria op het gebied van aanstelling en arbeidsverhoudingen die in paragraaf 4 worden genoemd, omvatten tevens afspraken over vergoedingen en arbeidstijden. De verwijzing naar gezondheid en veiligheid impliceert dat multinationale ondernemingen geacht worden zich te houden aan de geldende wettelijke voorschriften en in de sector geldende normen om het risico op ongevallen of gezondheidsschade die voortvloeien uit, samenhangen met of voortvallen tijdens de uitvoering van het werk zo veel mogelijk te beperken. Hiermee worden ondernemingen aangemoedigd te werken aan de verbetering van hun resultaten op het vlak van arbeidsveiligheid en gezondheid in alle delen van hun onderneming, ook wanneer dit formeel niet verplicht is krachtens de wetgeving van de landen waarin zij actief zijn. Ook worden ondernemingen gestimuleerd om werknemers altijd de mogelijkheid te bieden een werksituatie te verlaten wanneer er redelijke grond bestaat om aan te nemen dat deze een onmiddellijk en ernstig gevaar voor de gezondheid of veiligheid vormt. Aangezien veiligheid en gezondheid ook in samenhang met andere, verwante onderwerpen van belang zijn, komen ze elders in de *Richtlijnen* terug, met name in de hoofdstukken over consumentenbelangen en milieu. *ILO Aanbeveling 194* uit 2002 voorziet in een indicatieve lijst met werkgerelateerde aandoeningen evenals normen en richtlijnen voor de praktijk waarmee ondernemingen rekening kunnen houden met het in praktijk brengen van deze aanbeveling van de *Richtlijnen*.

- In paragraaf 5 van dit hoofdstuk worden multinationale ondernemingen aangemoedigd een redelijk aandeel van het personeel, waaronder ook leidinggevenden, onder de plaatselijke bevolking te werven en deze mensen te trainen. De bewoordingen over training en kwalificatieniveau in dit punt sluiten aan op de tekst in paragraaf 4 van het hoofdstuk over Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid omtrent het stimuleren van de ontwikkeling van menselijk kapitaal. De verwijzing naar plaatselijk personeel sluit aan op de passage over de bevordering van de opbouw van lokale capaciteit in paragraaf 3 van het hoofdstuk Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid. In overeenstemming met ILO *Aanbeveling 195* uit 2004 over Human Resources ontwikkeling worden ondernemingen aangemoedigd om, voor zover maximaal praktisch haalbaar is, te investeren in de training en voortdurende studie van werknemers daarbij zorgdragend voor mogelijkheden voor de training van vrouwen en andere kwetsbare groepen, zoals jongeren, laaggeschoolden, gehandicapten, migranten, oudere werknemers en inheemse volkeren.
- In paragraaf 6 wordt ondernemingen aanbevolen om werknemersvertegenwoordigers en bevoegde autoriteiten binnen redelijke termijn op de hoogte te stellen indien zij veranderingen overwegen die ingrijpende gevolgen voor de bestaanszekerheid van hun werknemers zouden kunnen hebben, met name bij de sluiting van een vestiging waarbij collectief ontslag volgt. Deze bepaling beoogt, zoals aldaar vermeld, gelegenheid te scheppen om samen te werken teneinde de gevolgen van dergelijke veranderingen te verzachten. Dit is een belangrijk principe, dat ook in de wetten en praktijken op het gebied van arbeidsrelaties in de meeste onderschrijvende landen is verankerd, hoewel de manier waarop de gelegenheid voor een zinvolle samenwerking wordt gewaarborgd, niet in al deze landen hetzelfde is. In punt 6 wordt ook aangegeven dat het, afhankelijk van de omstandigheden van elk geval, de voorkeur verdient dat het management de betrokkenen inlicht voordat de definitieve beslissing wordt genomen. Ook dit principe is in een aantal onderschrijvende landen vastgelegd in de wet en gewoontes op het gebied van arbeidsrelaties. Het is echter niet de enige manier om gelegenheid te scheppen voor een zinvolle samenwerking om de gevolgen van dergelijke beslissingen te verzachten; de wetten en gewoontes van andere onderschrijvende landen bieden weer andere middelen, zoals de verplichting om gedurende bepaalde termijnen te overleggen voordat besluiten kunnen worden uitgevoerd.