



Evaluatie van de Eindverklaring UNI Global Union vs. VEON

Datum: 23 maart 2022

Evaluatie van de Eindverklaring door het Nederlands Nationaal Contactpunt ('NCP') OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen ('de Richtlijnen') in vervolg op de Eindverklaring gepubliceerd op 11 februari 2020.

Inhoud

1. Aanbevelingen in de Eindverklaring	1
2. Evaluatie.....	2
2.1 Het evaluatieproces.....	2
2.2 De opvattingen van de partijen over de uitvoering van de aanbevelingen van het NCP	3
3. Conclusies van het NCP	7

1. Aanbevelingen in de Eindverklaring

Op 11 februari 2020 publiceerde het Nederlands NCP een Eindverklaring inzake een melding van een specifiek geval ingediend door UNI Global Union (UNI) tegen VEON. De aan de orde gestelde kwesties betreffen VEON en zijn operaties in Bangladesh (Banglalink) met betrekking tot de registratie van de Banglalink Employees Union (BLEU). Het NCP heeft destijds aangeboden een dialoog te faciliteren tussen de partijen over de vrijheid van vereniging van de werknemers bij Banglalink en over mechanismen die de due diligence-monitoring van de onderneming en de respons daarop in de hele VEON-groep zouden verbeteren. De NCP-procedure in dit specifieke geval heeft niet geleid tot een dialoog tussen de partijen.

Het NCP heeft aanbevolen dat één jaar na de publicatie van de Eindverklaring een evaluatie zou moeten worden uitgevoerd van de op de toekomst gerichte aanbevelingen van het NCP. Het NCP is vanwege de hoge werklast met enige vertraging aan het evaluatieproces begonnen. Het proces nam ook meer tijd in beslag dan verwacht aangezien er naast een gezamenlijke bijeenkomst ook verschillende bijeenkomsten met de partijen afzonderlijk plaatsvonden.

Het NCP heeft in de Eindverklaring de volgende aanbevelingen gedaan:

1. dat VEON beleid en maatregelen formuleert om de vrijheid van vereniging te bevorderen en te vergemakkelijken in de hele onderneming en bij zijn dochterondernemingen en -maatschappijen, alsmede bij zakelijke relaties in lijn met OESO-richtlijnen, Hoofdstuk V, art. 1, onder a en b.;
2. dat VEON overweegt werk te maken van zijn internationale verplichtingen inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, bijvoorbeeld door een dialoog en onderhandelingen aan te gaan met vakbonden op internationaal niveau;
3. dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt, conform de verantwoordelijkheid van de onderneming volgens de OESO-richtlijnen, om overleg en samenwerking te bevorderen tussen de werkgever en de werknemers en hun vertegenwoordigers over zaken van wederzijds belang binnen Banglalink;
4. dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt om te waarborgen dat Banglalink het besluit van zijn werknemers over vakbondslidmaatschap respecteert, afziet van enige bemoeienis met de registratie van de lokale vakbond en een constructieve maatschappelijke dialoog met deze vakbond aangaat, rekening houdend met de reikwijdte en mogelijke beperkingen van het nationale recht, in het besef dat volgens de OESO-richtlijnen 'ondernemingen manieren moeten zien te vinden om deze uitgangspunten en normen zo goed mogelijk in acht te nemen zonder in strijd met nationale wetgeving te handelen' (Begrippen en uitgangspunten, art. 2);
5. dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt om het instellen van de vereiste Worker Participation Council binnen Banglalink te bevorderen, op basis van de toepasselijke nationale wetgeving waarin onder meer het houden van verkiezingen wordt vereist, als een manier om de dialoog met de werknemers van de onderneming te formaliseren zo lang er (nog) geen geregistreerde vakbond bestaat, daarbij rekening houdend met de opmerkingen van de expertcommissie van de ILO om niet een te beperkte definitie van werknemer te hanteren als manier om direct of indirect de verplichtingen van de onderneming in dit opzicht te omzeilen. Het NCP verwijst bij dezen naar de Toelichting bij de OESO-richtlijnen waarin, in lijn met de ILO-aanbevelingen, wordt gesteld dat een overlegregeling tussen werknemers en werkgevers geen vervanging mag zijn van het recht van werknemers om te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden.

Het NCP heeft in zijn Eindverklaring op basis van de bij het NCP beschikbare informatie geconcludeerd dat VEON, noch Banglalink al passende maatregelen had genomen wat betreft de bovenstaande kwesties, ook als rekening wordt gehouden met de mogelijke beperkingen van het nationale arbeidsrecht in Bangladesh. Op basis van alle bij het NCP beschikbare informatie en de positie van beide partijen, concludeert het NCP dat VEON niet handelt in lijn met wat van hen verwacht kan worden volgens de OESO-richtlijnen.

2. Evaluatie

2.1 Het evaluatieproces

De evaluatie ving aan in april 2021 met het verzoek van het NCP aan beide partijen om ten behoeve van de evaluatie schriftelijke informatie aan te leveren. In april en mei heeft het NCP met beide partijen afzonderlijk een telefoongesprek gevoerd. Het NCP heeft eind mei informatie van beide partijen ontvangen. Het NCP heeft VEON op sommige punten om nadere toelichting verzocht. Op 11 augustus heeft VEON het NCP per brief laten weten bereid te zijn een dialoog met UNI Global Union aan te gaan om punten van zorg en aanbevelingen die UNI Global Union zou hebben te bespreken. Zij verwelkomden de steun van het NCP om dit te faciliteren. Deze gezamenlijke bijeenkomst vond plaats op 22 september.

De follow-up van die bijeenkomst leidde tot de conclusie dat de partijen kennelijk geen gemeenschappelijke uitgangspunten konden vinden die een volgende gezamenlijke bijeenkomst zouden rechtvaardigen. Half november besloot het NCP de procedure af te ronden en de evaluatie op te stellen.

Het concept van deze evaluatie is gedeeld met de partijen, die binnen 14 dagen hun opmerkingen konden doorgeven.

2.2 De opvattingen van de partijen over de uitvoering van de aanbevelingen van het NCP

In deze paragraaf worden de opvattingen van de partijen, zoals uitgesproken tijdens de evaluatie, over de uitvoering van elk van de NCP-aanbevelingen samengevat.

Het NCP heeft aanbevolen: 1. “dat VEON beleid en maatregelen formuleert om de vrijheid van vereniging te bevorderen en te vergemakkelijken in de hele onderneming en bij zijn dochterondernemingen en -maatschappijen alsmede bij zakelijke relaties in lijn met OESO-richtlijnen, Hoofdstuk V, art. 1, onder a en b.”

VEON heeft tijdens de evaluatie verklaard dat de onderneming en zijn werkmaatschappijen beleid hebben om te waarborgen dat de lokale wet- en regelgeving met betrekking tot deelname en vertegenwoordiging van werknemers wordt nageleefd. Waar wenselijk en mogelijk binnen de grenzen van de lokale wetgeving gaat dit beleid in sommige gevallen verder dan de minimumvereisten van de lokale wetgeving. VEON heeft opgemerkt dat de vrijheid van vereniging vele vormen en gedaanten kent, waarvan het oprichten van een vakbond er slechts één is. VEON heeft aangegeven dat Banglalink in het bijzonder geïnteresseerd is aan de instandhouding van wederzijds vertrouwen, consultatie door middel van dialoog en het bieden van vrijheid van vereniging voor zijn werknemers via actieve deelname aan zaken die van wederzijds belang zijn binnen de organisatie. Hiertoe heeft Banglalink een aantal regelingen in het leven geroepen om actieve deelname te waarborgen, en deze worden geschraagd door beleid op groepsniveau, richtlijnen en de Gedragscode van VEON.

VEON heeft aangegeven dat de VEON Group, versterkt door recente wijzigingen van zijn bestuursstructuur en bedrijfsvoorschriften, op al zijn lokale markten opereert via een gedecentraliseerd model dat het lokale management alle middelen en bevoegdheden geeft om hun respectievelijke ondernemingen te leiden. Dit beleid wordt geflankeerd door een Global Authority Matrix waarmee de groep op managementniveau controle uitoefent, en door het leveren van steun en richtsnoeren wat betreft best practices, waaronder de implementatie van robuuste groepsbrede beleidsmaatregelen op het gebied van milieu, maatschappij en governance (ESG). Hierbij worden individuele landspecifieke doelen en toepasselijke lokale normen gerespecteerd.

UNI heeft verklaard dat VEON geen beleid of maatregelen heeft gepresenteerd om de vrijheid van vereniging te bevorderen of te vergemakkelijken in respons op de aanbeveling van NCP om dit te doen. Zij hebben aangegeven dat de Gedragscode van VEON sinds 2018 niet is aangepast en nog steeds geen verwijzing bevat naar het recht op vrijheid van vereniging.

Het NCP heeft aanbevolen: 2. “dat VEON overweegt werk te maken van zijn internationale verplichtingen inzake vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, bijvoorbeeld door een dialoog en onderhandelingen aan te gaan met vakbonden op internationaal niveau.”

Beide partijen hebben aangegeven dat in het jaar volgend op de publicatie van de Eindverklaring door het NCP er geen contact is geweest tussen UNI en VEON op internationaal niveau.

Tijdens de evaluatie heeft VEON aangegeven dat men bereid was met UNI een dialoog aan te gaan om mogelijke zorgen en aanbevelingen van UNI te bespreken. Op 22 september heeft het NCP een gezamenlijke bijeenkomst met de partijen gefaciliteerd om de standpunten van beide zijden over de huidige situatie in Bangladesh te vernemen en om te spreken over de uitvoering van de aanbevelingen van het NCP.

Naar de mening van UNI is VEON geen serieuze dialoog of onderhandelingen aangegaan met internationale vakbonden over de vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen, ondanks de eenmalige gezamenlijke bijeenkomst met het NCP tijdens de evaluatie.

Het NCP heeft aanbevolen: 3. “dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt, conform de verantwoordelijkheid van de onderneming ingevolge de OESO-richtlijnen, om overleg en samenwerking te bevorderen tussen de werkgever en de werknemers en hun vertegenwoordigers over zaken van wederzijds belang binnen Banglalink.”

VEON heeft verklaard te hebben gewaarborgd dat Banglalink een aantal maatregelen heeft ingevoerd om een effectieve dialoog tussen zijn werknemers en de organisatie te bevorderen, en daarbij de deelname van en samenwerking met de werknemers te waarborgen.

Er worden jaarlijks functionele ‘line of sight’/strategische workshops georganiseerd per bedrijfsfunctie om de deelname van teamleden bij het ontwikkelen van strategieën en plannen voor de toekomst te waarborgen. Daarnaast is er door VEON onlangs een medewerkersonderzoek (Employee Engagement Survey) en een ethisch onderzoek (Ethics Index Survey) uitgevoerd; onafhankelijke onderzoeken die de stabiele en consistente toename van betrokkenheid van werknemers bij de organisatie laten zien.

De resultaten van het recente werknemersonderzoek zijn uitgebreid geanalyseerd en gedeeld met de respectieve functionele medewerkers, met een gedetailleerd overzicht van mogelijke verbetergebieden. Lijnmanagers zijn opgeleid om gebruik te maken van de gegevens uit het onderzoek en gerichte groepsgesprekken te voeren met teamleden om actiepunten te formuleren om de veelbelovende groei nog te verbeteren. Er zijn 16 dergelijke groepsgesprekken gehouden waarbij circa 220 werknemers betrokken waren. Banglalink heeft ook een aantal erkende organen die opkomen voor de werknemersbelangen, zoals een bedrijfscomité voor milieu, gezondheid, veiligheid en welzijn en werkplaatsambassadeurs.

VEON geeft aan dat Banglalink bestaande initiatieven zal blijven stimuleren en daarnaast naar nieuwe mogelijkheden zal zoeken om de werknemersparticipatie te vergroten teneinde de positieve groei die naar voren komt uit het personeelsonderzoek te bestendigen en te vergroten. Hierbij wordt rekening gehouden met de input van het Banglalink-personeel.

UNI heeft verklaard dat er nog steeds geen dialoog is over belangrijke zaken tussen werknemers, hun vertegenwoordigers en de onderneming.

Het NCP heeft aanbevolen: 4. “dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt om te waarborgen dat Banglalink het besluit van zijn werknemers over vakbondslidmaatschap respecteert, afziet van enige bemoeienis met de registratie van de lokale vakbond en een constructieve maatschappelijke dialoog met deze vakbond aangaat, rekening houdend met de reikwijdte en mogelijke beperkingen van het nationale recht, in het besef dat volgens de OESO-richtlijnen ‘ondernemingen manieren moeten zien te vinden om deze principes en normen zo goed mogelijk in acht te nemen zonder in strijd met nationale wetgeving te handelen’ (Begrippen en uitgangspunten, art. 2).”

Het NCP merkt de volgende feiten op wat betreft de registratie van de vakbond.

Drie weken voor de publicatie van de Eindverklaring door het NCP, op 23 januari 2020, sprak het Arbeidsgerecht van Bangladesh zijn vonnis uit tijdens een beroep dat door de Banglalink Employees Union (BLEU) was aangetekend tegen het besluit van de Arbeidsautoriteit. Het gerecht oordeelde dat BLEU binnen zeven dagen door de Arbeidsautoriteit als vakbond zou moeten worden geregistreerd. Banglalink had een verzoek ingediend om zich als partij in de zaak te voegen. BLEU is door het ministerie van Arbeid en Werkgelegenheid van Bangladesh op 9 februari 2020 geregistreerd als vakbond, zijnde de dag voor de publicatie van de Eindverklaring.

Op 11 februari 2020 heeft Banglalink beroep aangetekend tegen het vonnis van het Arbeidsgerecht en de zaak voor het High Court van Bangladesh gebracht en verklaarde daarbij dat het Arbeidsgerecht niet de juiste procedure had gevolgd aangezien Banglalink niet was gehoord voordat het besluit werd genomen. Het High Court vernietigde op 26 februari 2020 het vonnis van het Arbeidsgerecht van 23 januari 2020 en verwees de zaak terug naar dit gerecht voor een nieuwe behandeling van de zaak. Banglalink werd als partij toegevoegd aan deze zaak. Met deze uitspraak werd de registratie van BLEU als vakbond opgeschort. BLEU heeft beroep tegen deze uitspraak aangetekend bij het Supreme Court van Bangladesh (de hoogste rechtbank) op 26 juli 2020. Het hof beval dat de status quo in de zaak behouden moest blijven tijdens de procedure. De zaak was in november 2021 nog steeds in afwachting van een hoorzitting.

VEON heeft tijdens de evaluatie verklaard dat aangezien Banglalink niet als partij was toegevoegd bij het voornoemde beroep bij het Arbeidsgerecht, de onderneming een verzoek heeft ingediend om alsnog als partij te worden toegevoegd. Het Arbeidsgerecht heeft echter een vonnis uitgesproken zonder het verzoek van Banglalink mee te nemen. Aangezien Banglalink niet is gehoord tijdens het proces, terwijl het wettelijk gezien recht heeft op deelname aan het proces, heeft het Arbeidsgerecht volgens VEON niet de juiste procedure gevolgd. VEON gaf aan dat een dergelijke overweging in alle omstandigheden een begrijpelijke en geldige reden is om beroep aan te tekenen. Banglalink heeft derhalve op procedurele gronden beroep aangetekend bij het High Court.

UNI verklaarde dat Banglalink zich heeft bemoeid met de registratie van de lokale vakbond door beroep aan te tekenen, waardoor de registratie van de vakbond werd opgeschort. Zij gaven aan dat er geen dialoog is tussen de vakbond en de onderneming. UNI gaf aan dat hoewel het beroep van de onderneming bij het High Court tegen de registratie van de vakbond BLEU binnen een maand werd behandeld, de ervaring leert dat het wel jaren kan duren voordat de zaak van de vakbond op de rol komt. Volgens UNI zou Banglalink zijn bezwaar tegen de registratie van BLEU kunnen intrekken en VEON zou zijn invloed moeten aanwenden om Banglalink hiertoe te bewegen; VEON is immers 100% eigenaar van deze dochteronderneming (zie het [jaarverslag 2020](#) van VEON, blz. 166).

UNI heeft verklaard dat indien Banglalink zijn beroep tegen de registratie van de vakbond niet intrekt en alle juridische procedures blijft volgen om de registratie te blokkeren, dit komt omdat het senior management van VEON zich onthoudt van het uitoefenen van zijn due diligence-verplichtingen om te waarborgen dat het recht van hun werknemers op vrijheid van vereniging en collectieve onderhandelingen wordt gerespecteerd in hun dochteronderneming in Bangladesh, in overeenstemming met de OESO-richtlijnen.

VEON heeft verklaard dat het management van Banglalink altijd, ook nu de zaak nog onder de rechter is, benaderbaar is geweest en ook altijd snel heeft ingespeeld op zorgen die door een BLEU-vertegenwoordiger onder de aandacht werden gebracht.

UNI heeft verklaard dat BLEU op 1 maart 2020 een algemene bijeenkomst heeft georganiseerd van zijn leden. Banglalink heeft hierop gereageerd door een klacht wegens oneerlijke arbeidspraktijken in te dienen bij het Ministerie van Arbeid tegen de vakbond en de leiding daarvan. Het Ministerie van Arbeid heeft geen verdere maatregelen genomen tegen de vakbond, noch de leiding daarvan. De algemeen secretaris en de voorzitter van BLEU moeten zich houden aan een plan voor prestatieverbeteringen en hebben aan UNI laten weten dat ze al hun doelen hebben bereikt. Zij vermoeden dat hun lage waardering in de afgelopen jaren te maken heeft met hun rol als vakbondsleiders. De voorzitter van BLEU kreeg 'presteert niet naar behoren' (de laagste waardering) in 2018 en 2019 en 'verbetering noodzakelijk' in 2020.

De algemeen secretaris kreeg 'verbetering noodzakelijk' in 2018 en 2019 en 'voldoet aan de verwachtingen' in 2020. UNI verklaart dat er geen dialoog is tussen BLEU en Banglalink en de onderneming niet reageert op welke correspondentie dan ook die door de vakbond aan hem wordt gezonden.

Het NCP heeft aanbevolen: 5. "dat VEON zijn invloed op dochteronderneming Banglalink aanwendt om het instellen van de vereiste Worker Participation Council binnen Banglalink te bevorderen, op basis van de toepasselijke nationale wetgeving waarin onder meer het houden van verkiezingen wordt vereist, als een manier om de dialoog met de werknemers van de onderneming te formaliseren zo lang er (nog) geen geregistreerde vakbond bestaat, daarbij rekening houdend met de opmerkingen van de expertcommissie van de ILO om niet een te beperkte definitie van werknemer te hanteren als manier om direct of indirect de verplichtingen van de onderneming in dit opzicht de omzeilen. Het NCP verwijst bij dezen naar de Toelichting bij de OESO-richtlijnen waarin, in lijn met de ILO-aanbevelingen, wordt gesteld dat een overlegregeling tussen werknemers en werkgevers geen vervanging mag zijn van het recht van werknemers om te onderhandelen over hun arbeidsvoorwaarden."

VEON heeft aangegeven dat in het licht van de huidige juridische problemen rond het oprichten van een vakbond in Bangladesh, de onderneming bereid is zijn invloed aan te wenden en alle noodzakelijke alternatieven te onderzoeken om een passend niveau van werknemersbetrokkenheid te waarborgen. De optie van een bepaalde vorm van een inspraakorgaan van werknemers, vergelijkbaar met het type medezeggenschap dat VEON voor zijn hoofdkantoor in Nederland heeft opgezet, zou als werkbaar alternatief nader kunnen worden onderzocht. In dit opzicht adviseert VEON Banglalink over de verschillende soorten medezeggenschapsstructuren in Nederland en hoe dergelijke modellen kunnen worden vertaald en geïmplementeerd in Bangladesh binnen de grenzen van de toepasselijke wetten. VEON wil ook in de toekomst zijn beste practices blijven delen en hoopt Banglalink ertoe te bewegen het instellen van een medezeggenschapsorgaan te onderzoeken.

Zij zullen de voortgang en de verdere gedachtevorming over de voordelen en beperkingen van een bepaald forum van werknemersconsultatie in Bangladesh volgen.

UNI heeft aangegeven dat de arbeidsverhoudingen in Nederland en Bangladesh zeer verschillend zijn en dat het dus moeilijk is een medezeggenschapsraad ('worker participation council') in Bangladesh te vergelijken met een Nederlandse ondernemingsraad. Een Nederlandse ondernemingsraad werkt in samenhang met een vakbond binnen een bepaalde onderneming en vakbonden kunnen kandidaten voordragen die in de ondernemingsraad kunnen worden gekozen. In Bangladesh kunnen medezeggenschapsraden en vakbonden niet naast elkaar bestaan in dezelfde onderneming. Volgens het Bengalese arbeidsrecht moet, indien er een erkende vakbond is bij de onderneming, de sociale dialoog worden gevoerd met de vakbond. De medezeggenschapsraad houdt dan op te bestaan. Een medezeggenschapsraad kan in Bangladesh niet collectief onderhandelen, zoals een vakbond dat wel kan. Nu de werknemers van Banglalink ervoor hebben gekozen te worden vertegenwoordigd door een vakbond, wordt het recht van werknemers tot vrijheid van vereniging niet gerespecteerd door hen een medezeggenschapsraad aan te bieden zonder het recht op collectieve onderhandelingen.

3. Conclusies van het NCP

In deze paragraaf worden de conclusies van het NCP over elk van de aanbevelingen gepresenteerd, alsmede een algemene conclusie op basis van de informatie die van beide partijen is ontvangen tijdens de evaluatie.

Het NCP concludeert dat hoewel VEON groepsbeleid en een Gedragscode heeft geïmplementeerd om de actieve participatie van zijn werknemers wereldwijd te waarborgen, de onderneming nog steeds niet "het fundamentele recht" erkent "om zich te laten vertegenwoordigen door vakbonden en werknemersvertegenwoordigers naar hun eigen keuze bij collectieve onderhandelingen, en constructieve onderhandelingen te voeren, hetzij individueel, hetzij via werkgeversorganisaties, met de desbetreffende vertegenwoordigers om overeenkomsten over de arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden te bereiken", zoals vervat in de OESO-richtlijnen, Hoofdstuk V, artikel 1, onder b. Het NCP is van mening dat het beleid en/of de Gedragscode van VEON moeten verwijzen naar de fundamentele rechten van vrijheid van vereniging en het recht op collectieve onderhandelingen die werknemers zeggenschap geven. Het NCP dringt er bij VEON op aan zijn beleid hierop aan te passen.

Hoewel het NCP waardering heeft voor de bereidheid van VEON om voor het eerst een gezamenlijke bijeenkomst te hebben met de melders van dit specifieke geval, rekening houdend met het feit dat de partijen elkaar niet eerder hebben ontmoet tijdens de NCP-procedure, onderstreept het NCP dat de toegevoegde waarde van het NCP-mechanisme is de partijen de gelegenheid te bieden elkaar te ontmoeten om elkaars standpunten en opvattingen beter te begrijpen en problemen te overwinnen om zo oplossingen te vinden voor de lopende kwesties. Helaas blijven de standpunten van de partijen principieel uiteenlopen, ook tijdens de evaluatiefase. Het NCP betreurt dat deze evaluatie niet heeft geleid tot vooruitgang bij het oplossen van de aan de orde gestelde kwesties.

Het NCP concludeert dat de informatie die VEON heeft verstrekt aantoont dat Banglalink werkt aan meer participatie van werknemers, overeenkomstig het beleid van VEON. Het NCP merkt op dat de beschreven initiatieven niet lijken te voldoen aan de criteria van een geformaliseerde sociale dialoog en ook niet leiden tot onderhandelingen over de arbeidsvoorwaarden in de zin van de OESO-richtlijnen, Hoofdstuk V.

Het NCP heeft geconcludeerd dat na de eerste positieve stappen van de autoriteiten in Bangladesh om de vakbond BLEU in 2020 te registreren, Banglalink deze registratie kennelijk heeft aangevochten bij de rechter. Sindsdien zijn Banglalink en BLEU verwickeld in een gecompliceerd en lang juridisch proces dat geen uitzicht biedt op registratie van de vakbond in de nabije toekomst. Het NCP heeft VEON opgeroepen om andere buitengerechtelijke mogelijkheden te onderzoeken om de kwestie van het registreren van de vakbond op te lossen. Na het antwoord van VEON heeft het NCP moeten concluderen dat er kennelijk geen mogelijkheid was om de partijen bij elkaar te brengen wat betreft de registratie van de vakbond langs buitengerechtelijke weg.

Het NCP kan niet beoordelen of en in welke mate VEON zijn invloed heeft aangewend om dochteronderneming Banglalink ertoe te bewegen om het recht van de werknemers op de vrijheid van vereniging te waarborgen, in overeenstemming met de Richtlijnen. Het NCP wijst erop dat Banglalink voor 100% eigendom is van VEON en dat het moederbedrijf dus alle touwtjes in handen heeft. Het NCP wijst er nogmaals op dat VEON duidelijke verplichtingen heeft ingevolge de Richtlijnen en dringt er bij VEON op aan maximaal invloed uit te oefenen. NCP heeft nota genomen van de zeer uiteenlopende opvattingen van de partijen over de relaties op de werkvloer tussen de vakbond en het management van Banglalink.

Hoewel VEON heeft aangegeven dat de onderneming invloed op Banglalink heeft uitgeoefend, zijn er nog geen stappen genomen om de vereiste Worker Participation Council (WPC) binnen Banglalink op te richten, met de bijbehorende verkiezingen. Het NCP heeft in zijn Eindverklaring aangegeven dat deze overlegstructuur geen vervanging kan zijn van het recht van werknemers om lid te worden van een vakbond, maar dat het als een eerste stap gezien kan worden. Het NCP dringt er bij VEON op aan druk te blijven uitoefenen op Banglalink om een WPC in het leven te roepen in overeenstemming met het arbeidsrecht van Bangladesh zo lang er geen geregistreerde vakbond is.

De algemene conclusie van het NCP is dat, hoewel VEON heeft laten zien bereid te zijn enige invloed uit te oefenen op Banglalink om meer participatie van werknemers te waarborgen binnen Banglalink, dit tot dusver niet heeft geleid tot veranderingen in het beleid en de positie wat betreft de erkenning van fundamentele arbeidsrechten van de werknemers, noch met betrekking tot het hebben van een formele sociale dialoog binnen de onderneming.

Het lijkt erop dat VEON de relevantie van fundamentele internationale arbeidsnormen niet goed begrijpt; normen die geëerbiedigd moeten worden, afgezien van de toepasselijkheid van de nationale wet- en regelgeving.

Uitgaande van de informatie tijdens de evaluatie komt het NCP tot de conclusie dat VEON geen enkele van de aanbevelingen van het NCP op adequate wijze heeft opgepakt.

Het NCP vestigt de aandacht op het feit dat er momenteel in het systeem van toezicht van de ILO een zogeheten artikel 26-klacht wordt besproken inzake de vermeende niet-naleving door Bangladesh van Verdrag 81 (inzake minimumloon), Verdrag 87 (inzake de vrijheid van vereniging) en Verdrag 98 (inzake het recht op collectieve onderhandelingen) en dat de regering van Bangladesh in deze context heeft ingestemd met de partijen bij de ILO, waaronder sociale partners op internationaal niveau, en met de betrokkenheid van zijn nationale sociale partners, met het opstellen van een routekaart om zijn wet- en regelgeving te verbeteren, onder andere met name wat betreft de kwestie van vrijheid van vereniging en registratie van een vakbond. Het NCP erkent dat het feit dat de wetgeving en praktijk van Bangladesh volgens de partijen bij de ILO niet in lijn zijn met de ILO-verdragen, zeker een uitdaging is voor multinationale ondernemingen die actief zijn in het land.

Deze situatie doet echter niets af aan de verplichting van VEON volgens de Richtlijnen om de uitgangspunten en normen van de Richtlijnen zo goed mogelijk in acht te nemen zonder in strijd met nationale wetgeving te handelen. Volgens het NCP is VEON er niet in geslaagd dit te doen.

Het NCP is derhalve van mening dat VEON niet heeft gehandeld in lijn met wat van hen verwacht kan worden volgens de OESO-richtlijnen, met name Hoofdstuk I, Begrippen en Uitgangspunten, art. 2. Ten slotte is het NCP van mening dat VEON, net als andere multinationale ondernemingen die in Bangladesh actief zijn, de routekaart die met de regering van Bangladesh in het kader van een lopende ILO-procedure is ontwikkeld als referentiepunt zou kunnen gebruiken en dat de onderneming zijn invloed kan aanwenden om meer en betere praktijken te bevorderen wat betreft fundamentele arbeidsrechten bij hun dochterondernemingen in Bangladesh.

De rol van Nationale Contactpunten (NCP's) is het bevorderen van de toepassing van de OESO-richtlijnen. De Nederlandse Regering heeft een onafhankelijk NCP ingesteld dat verantwoordelijk is voor zijn eigen procedures en besluiten in overeenstemming met de procedurele aanwijzingen in de Richtlijnen. Het Nederlandse NCP bestaat uit vier onafhankelijke leden, die worden bijgestaan door vier adviserende leden vanuit de meest betrokken ministeries. Het NCP Secretariaat is gehuisvest bij het Ministerie van Buitenlandse Zaken. De Minister voor Buitenlandse Handel en Ontwikkelingssamenwerking is politiek verantwoordelijk voor het functioneren van het Nederlandse NCP. Meer informatie over de OESO-richtlijnen en het NCP kunt u vinden op de [NCP-website](#)

Dit is een uitgave van:
Het Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen
voor Multinationale Ondernemingen

© Ministerie van Buitenlandse Zaken
Postbus 20061
2500 EB Den Haag
Nederland
[NCP-website](#)