



OECD GUIDELINES
FOR MULTINATIONAL
ENTERPRISES

NATIONAL CONTACT POINT
FOR RESPONSIBLE BUSINESS
CONDUCT THE NETHERLANDS

Eerste Beoordeling International Alliance of App-Based Transport Workers vs. Uber Technologies, Inc.

Datum: 15 juni 2022

Melding bij het Nederlands Nationaal Contactpunt OESO-Richtlijnen voor multinationale ondernemingen door de International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW) van een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen door Uber Technologies, Inc. (Uber).

Het doel van de eerste beoordeling krachtens de Procedurele Aanwijzingen voor NCP's is vast te stellen of de in de melding van het specifieke geval aan de orde gestelde kwesties nader onderzoek rechtvaardigen. Zo ja, dan biedt het NCP een procedure op basis van vrijwilligheid aan waarbij de instemming van de relevante partijen wordt nagestreefd, of vergemakkelijkt de toegang daartoe, zoals een dialoog, bemiddeling of verzoening (d.w.z. "zijn goede diensten"). Aangezien deze specifieke gevallen geen rechtszaken betreffen en NCP's geen gerechtelijke instanties zijn, kunnen NCP's geen sancties opleggen, rechtstreeks schadevergoeding toewijzen of de partijen dwingen deel te nemen aan een verzoenings- of bemiddelingsprocedure.

Inhoud

Samenvatting	2
Kern van de melding	3
De procedure van het NCP tot op heden.....	8
Eerste beoordeling door het NCP	9
Conclusie	13
Vervolgstappen	13
Bijlage.....	14

Samenvatting

Op 6 april 2021 ontving het Nederlands Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen ('NCP') een melding van een specifiek geval van de International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW) met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna 'de Richtlijnen') door Uber Technologies, Inc. (Uber).

De in de melding aan de orde gestelde kwesties betreffen: een vermeend nalaten door Uber in al zijn mondiale operaties van het uitvoeren van adequate due diligence met betrekking tot: de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs, de inkomsten en werkuren van de chauffeurs, deactiverings- en blokkeringspraktijken van Uber. De melder beweert bovendien dat Uber niet op betekenisvolle wijze heeft gemonitord hoe de covid-19-pandemie van invloed is geweest op chauffeurs wat betreft deze onderdelen van zijn operaties in relatie tot de reikwijdte en omvang van zijn werkzaamheden. Daarnaast heeft Uber nagelaten effectief en transparant te communiceren met chauffeurs of vertegenwoordigers van chauffeurs wat betreft hun bedrijfsactiviteiten op deze belangrijke gebieden. De melder verklaart dat de aan de orde gestelde kwesties zich voordoen in diverse OESO-lidstaten en belangrijke partnerstaten, waaronder: Costa Rica, India, Nigeria, Panama, Zuid-Afrika, het Verenigd Koninkrijk en Uruguay.

De in deze melding aan de orde gestelde kwesties hebben betrekking op de hoofdstukken Algemene beginselen voor bedrijfsbeleid (Hoofdstuk II), Mensenrechten (Hoofdstuk IV) en Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen (Hoofdstuk V) van de OESO-richtlijnen.

Coördinatie

Coördinatie tussen de NCP's van de VS, Costa Rica, het VK en Nederland over de vraag welk NCP in dit specifieke geval de leiding zou moeten nemen vond plaats in het najaar en de winter van 2021 en begin 2022. In februari 2022 besloot het Nederlands NCP dat het de leiding kon en zou nemen in dit specifieke geval, met een grote mate van ondersteuning door het Amerikaans NCP. Het Amerikaans NCP stemde in met deze aanpak. De NCP's van het VK en Costa Rica hebben een adviserende rol.

Beknopte tijdslijn

In juni 2021 had het NCP zijn eerste online-vergaderingen met de melder en met Uber. In augustus ontving het NCP zijn eerste schriftelijke reactie van Uber. In het najaar en de winter van 2021 stelde het NCP aanvullende vragen aan Uber en aan de melder.

Op verschillende tijdstippen in de winter van 2021/2022 heeft er coördinatie plaatsgevonden tussen de NCP's van de VS, het VK en Costa Rica. In februari 2022 besloot het Nederlands NCP het specifieke geval verder te behandelen als leidend NCP.

Het NCP deelde het concept van de eerste beoordeling met de partijen op 29 april 2022, die daarop binnen 14 dagen moesten reageren. De eerste beoordeling is op 15 juni 2022 op de NCP-website gepubliceerd.

Het NCP erkent dat de indicatieve tijdslijnen voor de eerste beoordeling niet werden gehaald. Deze aanzienlijke vertraging heeft meerdere oorzaken, waaronder interne wijzigingen en coördinatieproblemen binnen de IAATW-organisatie, de tijd die nodig is om aanvullende informatie te verzamelen door het NCP en de tijd die nodig is om te bepalen welk NCP de leiding zou moeten nemen, inclusief de daarbij horende coördinatie tussen de relevante NCP's.

Conclusie

Het Nederlands NCP concludeert dat nader onderzoek van de melding met betrekking tot Uber gerechtvaardigd is op basis van de volgende criteria:

- Het Nederlands NCP is de juiste entiteit om de melding inzake de vermeende schending door Uber te behandelen; het Amerikaans NCP zal hierbij een grote mate van ondersteuning verlenen, terwijl de NCP's van het VK en Costa Rica een adviserende rol hebben;
- De melder is een betrokken partij met een legitiem belang ten aanzien van de kwesties die in de melding aan de orde komen;
- De vermeende kwesties zijn wezenlijk en voldoende gemotiveerd, wat inhoudt dat zij plausibel zijn en verband houden met de toepassing van de OESO-richtlijnen;
- Er is een relatie tussen de activiteiten van de onderneming en de kwesties van dit specifieke geval;
- De behandeling van dit specifieke geval kan bijdragen aan de verwezenlijking van de doelstellingen van de richtlijnen en de doeltreffendheid ervan vergroten.

De beslissing om dit specifieke geval aan nader onderzoek te onderwerpen is niet gebaseerd op uitgebreide naspeuringen of feitelijk onderzoek en vormt ook geen conclusie over de vraag of de onderneming zich al dan niet aan de Richtlijnen heeft gehouden.

Kern van de melding

In dit deel wordt een overzicht gegeven van de kwesties die aan de orde worden gesteld in de melding inzake Uber, hoe de kwesties inzake Uber verband houden met de Richtlijnen en de eerste reactie van de onderneming.

Op 6 april 2021 ontving het Nederlands Nationaal Contactpunt OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen ('NCP') een melding van een specifiek geval van de IAATW met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor Multinationale Ondernemingen (hierna 'de Richtlijnen') door Uber Technologies, Inc. (Uber).

De melder is de International Alliance of App-Based Transport Workers

De IAATW is een internationale vereniging van zevenentwintig vakbonden en organisaties die chauffeurs zeggen te vertegenwoordigen die werken voor app-gebaseerde vervoersondernemingen. De IAATW pleit voor universele arbeidsgaranties, betere werkomstandigheden voor chauffeurs en verhoogd toezicht op multinationale ondernemingen die vervoersplatforms exploiteren en hun werkwijzen. De IAATW vertegenwoordigt naar eigen zeggen iets meer dan 90.000 chauffeurs in de hele wereld. Aangesloten bij de IAATW zijn onder andere: de Asociación de Conductores de Plataformas Tecnológicas ("ACOPLATEC") in Costa Rica; de Indian Federation of App-based Transportation-workers ("IFAT") in India; de National Union of Professional App-Based Workers ("NUPABW") in Nigeria; de Asociación de Conductores de Plataformas Digitales y Similares ("ACOPLADIS") in Panama; The Movement in South Africa; the App Drivers and Couriers Union ("ADCU") in het Verenigd Koninkrijk en de Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones ("ACUA") in Uruguay.

In de melding wordt de vermeende schending van hoofdstukken II, IV en V van de OESO-richtlijnen besproken wat betreft de operaties van Uber in Costa Rica, India, Nigeria, Panama, Zuid-Afrika, het Verenigd Koninkrijk en Uruguay, gebaseerd op een groot aantal gesprekken met chauffeurs uit deze landen in het najaar en de winter van 2020.

De IAATW denkt echter dat deze schendingen plaatsvinden in de meeste, zo niet alle, landen waar Uber opereert. Aan de basis van deze specifieke schendingen ligt, volgens de IAATW, het volledig nalaten door Uber van het uitvoeren van een adequate, publieke due diligence wat betreft zijn bedrijfspraktijken tijdens de covid-19-pandemie.

De IAATW beweert met name dat Uber de OESO-richtlijnen heeft geschonden op drie belangrijke onderdelen van zijn bedrijfspraktijken wat betreft de impact van de covid-19-pandemie: gezondheid en veiligheid (I), deactivering en blokkering (II) en inkomsten, uren en commissies (III).

Wat betreft de eerste kwestie, gezondheid en veiligheid, stelt de IAATW het volgende:

- Dat bij de operaties en bedrijfspraktijken van Uber de rechten van chauffeurs op een veilige en gezonde werkplek zijn geschonden en dat Uber verzuimd heeft due diligence uit te voeren die past bij de omvang en reikwijdte van zijn bedrijfspraktijken om de nadelige effecten van de covid-19-pandemie voor de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs te onderzoeken;
- Dat chauffeurs, die uitsluitend rechtstreeks met klanten werken, gedurende de pandemie geconfronteerd werden met ongekennde gezondheidsrisico's in hun werkomgeving, die onderliggende gezondheidsproblemen die voortvloeien uit hun werk voor Uber hebben verergerd;
- Dat uit de ervaringen van de chauffeurs, opgetekend tijdens interviews, blijkt dat Uber heeft nagelaten met chauffeurs te spreken over veiligheidsvoorzorgsmaatregelen en niet transparant is geweest in de contacten met verenigingen van chauffeurs;
- Dat Uber kortom heeft nagelaten een uniform mondiaal beleid te ontwikkelen dat rekening hield met de zorgen van zijn werknemers.

Wat betreft de tweede kwestie, deactivering en blokkering, stelt de IAATW:

- Dat Uber verzuimd heeft due diligence uit te voeren die past bij de omvang en reikwijdte van zijn bedrijfspraktijken om de nadelige gevolgen te onderzoeken van de covid-19-pandemie op de deactivering en blokkering van de chauffeur van de app. Deactivering en blokkering staan gelijk aan schorsing en ontslag in een formele arbeidsrelatie.
- Dat Uber niet transparant is ten opzichte van zijn chauffeurs over discipline op de werkplek en de chauffeurs geen betekenisvolle klachtenprocedure biedt;
- Dat Uber geen gestandaardiseerd beleid, handboeken, statistieken of informatie publiceert over hoe de onderneming chauffeurs deactiveert of blokkeert van het gebruik van zijn mobiele applicatie. Chauffeurs hebben daarom nauwelijks of geen mogelijkheid om hun zorgen te uiten over hun arbeidsomstandigheden en hebben geen toegang tot klachtenprocedures op het werk.

Wat betreft de derde kwestie, inkomsten, uren en commissies, stelt de IAATW dat Uber heeft verzuimd adequate due diligence uit te voeren om de nadelige gevolgen van de covid-19-pandemie voor de chauffeurs van Uber aan te pakken. Sinds het begin van de covid-19-crisis zijn chauffeurs geconfronteerd met ongekennde economische onzekerheden. Hoewel Uber meer potentiële arbeidskrachten heeft, hebben de chauffeurs zelf veel minder ritten gekregen dan vóór de pandemie. Deze factoren hebben geresulteerd in lagere betaling voor werknemers, in een branche waar chauffeurs sowieso al niet in staat zijn een inkomen te verwerven waarmee zij hun gezin kunnen onderhouden.

De IAATW stelt voorts dat de pandemie samenviel met de praktijk van Uber om een hogere commissie in te houden dan waarmee het bedrijf adverteert of die het aan de chauffeurs meedeelt, wat de economische onzekerheid van de werknemers nog eens verergerde. De chauffeurs moesten daarom nog meer uren werken onder nog slechtere omstandigheden om in hun levensonderhoud te voorzien. Ondanks de dringende behoefte aan meer inzicht in zijn bedrijfspraktijken weigert Uber nog steeds uitgebreide gegevens te verstrekken over de inkomsten of werktijden van zijn chauffeurs. Daarnaast hebben onderzoekers die wel beperkte gegevens van Uber hebben gekregen hun zorgen uitgesproken over de terughoudendheid van Uber om gegevens te verstrekken die de onderneming in een negatief daglicht zouden plaatsen.

De IAATW wil bemiddeling met Uber over due diligence in samenspraak met de vakbond, om de voornoemde vermeende schendingen van de OESO-richtlijnen aan te pakken.

De IAATW verklaart dat zij gekozen heeft voor het internationale OESO-klachtenmechanisme NCP, dat wordt ondersteund door staten P om de aan de orde gesteld kwesties te behandelen. De IAATW geeft aan dat de details van dit specifieke geval coherente mondiale beleidsoplossingen vereisen die de werknemers in alle getroffen landen een stem geeft. De melder geeft aan dat zijn aantijgingen niet gericht zijn op individuele slechte actoren, maar op belangrijke beslissingen die genomen zijn door de leiding van Uber bij zijn streven naar een eenvormige mondiale bedrijfsstrategie en dat de resulterende kwesties systemisch zijn; zij doen zich voor in operaties in verschillende OESO-lidstaten en belangrijke partnerstaten, waaronder: Costa Rica, India, Nigeria, Panama, Zuid-Afrika, het Verenigd Koninkrijk en Uruguay.

In dit specifieke geval verzoekt de melder dat het Nederlands NCP zijn goede diensten aanbiedt om het volgende te bespreken:

1. een raamovereenkomst tussen Uber en de IAATW waarin Uber zich verplicht tot het uitvoeren van due diligence in overeenstemming met de OESO-richtlijnen en de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen;
2. een verplichting door Uber om de IAATW en aangesloten bonden te betrekken bij zijn due-diligenceprocessen.

Bepalingen van de Richtlijnen waarnaar in dit specifieke geval worden verwezen

Hoofdstuk II Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid: § A.2, A.5, A.6, A.7, A.8, A.10, A.11, A.12, A.14, B.1, en B.2. Relevante commentaren omvatten commentaar 13 en commentaar 25.

Hoofdstuk IV Mensenrechten: § 1, 2, en 6. Relevante commentaren omvatten commentaar 50.

Hoofdstuk V Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen § 1, 2, 3, 4(b), 4(c), 6, en 8. Relevante commentaren omvatten commentaar 48, commentaar 57 en commentaar 59.

De melding omvat ook diverse verwijzingen naar de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (2018).

De volledige tekst van de bepalingen van de bovengenoemde Richtlijnen is bijgevoegd in de bijlage bij deze beoordeling.

Eerste reactie van de onderneming

Als reactie op de in dit specifieke geval aan de orde gestelde kwesties heeft Uber het volgende verklaard:

“Uber Technologies Inc. (Uber) is een internationaal techbedrijf dat gevestigd is in San Francisco, Californië, Verenigde Staten. Uber biedt een technologieplatform dat reizigers die gebruik willen maken van vervoersdiensten in contact brengt met chauffeurs die deze diensten kunnen leveren (“chauffeurs”).

Uber stelt dat het Nederlands Nationaal Contactpunt niet het juiste forum is om dit specifieke geval te behandelen aangezien de beweringen die hierin aan de orde komen geen specifiek verband houden met Nederland en Uber in de Verenigde Staten gevestigd is. Met name het managementteam van Uber (Executive Leadership Team) en nagenoeg al zijn mondiale leidinggevenden zijn gebaseerd in het mondiale hoofdkantoor van Uber in San Francisco, Californië. In San Francisco bepaalt Uber de overkoepelende beginselen voor zijn wereldwijde beleid, richtlijnen en initiatieven, waaronder met betrekking tot de reactie van Uber op de covid-19-pandemie. Uber heeft bijvoorbeeld wereldwijde richtlijnen ingesteld die op alle gebruikers van toepassing zijn, met kleine nuances om te voldoen aan plaatselijke regelgeving (de zogeheten “Community Guidelines”). In deze Community Guidelines staan de kernwaarden en minimumgedragsnormen die van alle gebruikers van zijn platforms worden verwacht, met inbegrip van chauffeurs en reizigers. De Community Guidelines hebben als basis gediend voor, onder andere, de samenhang tussen beleid op het gebied van veiligheid en gezondheid en de deactivering van accounts. Lokale entiteiten van de Uber-groep zijn verantwoordelijk voor het toepassen van het wereldwijde beleid en de overkoepelende richtlijnen die zijn opgenomen in de Community Guidelines via lokaal beleid dat is afgestemd op de diverse regio's en landen waarin de Uber-groep actief is.

Uber stelt verder dat de door de IAATW aan de orde gestelde kwesties zich niet lenen voor bemiddeling door een NCP vanwege parallelle juridische procedures. Uber doelt specifiek op de lopende gerechtelijke procedures tegen Uber en zijn aangesloten entiteiten (tezamen de “Uber-groep” genoemd) waarbij dezelfde kwesties en landen als in dit specifieke geval aan bod komen. Een aantal van de procedures betreffen aangesloten entiteiten, of individuele leden van aangesloten entiteiten, van de IAATW, en er is een reëel risico van toekomstige rechtszaken door aangesloten entiteiten van de IAATW. In de missie van de IAATW staat zelfs vermeld dat het doel van de organisatie is “chauffeurs in de hele wereld te helpen bij hun rechtszaken.” Uber verklaart dat deze parallelle procedures de onderneming ernstig zouden belemmeren bij het aangaan van een betekenisvolle dialoog met de IAATW, aangezien het risico bestaat dat het delen van informatie met de IAATW de positie van de onderneming bij lopende of toekomstige rechtszaken zou kunnen schaden wanneer ze tegenover IAATW-leden staan.

Uber verklaart dat parallelle juridische procedures en lopende beleidsbesprekingen in een scala van landen aantonen dat de in dit specifieke geval aan de orde gestelde kwesties een zaak van nationaal recht en beleid zijn die vragen om individuele oplossingen en dus niet in een enkel forum kunnen worden opgelost. Nu platformwerk wereldwijd is gegroeid, worstelen beleidsmakers in de hele wereld met de complexe uitdaging om de flexibiliteit geboden door platformwerk in evenwicht te brengen met een passend beschermingsniveau voor platformwerkers en om de realiteit van platformwerk aan te laten sluiten op de diverse lokale kaders van het arbeidsrecht. De entiteiten van de Uber-groep gaan daarom actief een constructieve dialoog aan met beleidsmakers en een verscheidenheid aan andere belanghebbenden, waaronder in de landen die in dit specifieke geval worden genoemd, om bij te dragen aan de ontwikkeling van relevante en passende oplossingen op lokaal niveau.

In augustus 2020 publiceerde Uber een white paper, getiteld: “Working Together: Priorities to enhance the quality and security of independent work in the United States.” [Samenwerken: prioriteiten om de kwaliteit en veiligheid van zelfstandig werk in de Verenigde Staten te vergroten. In februari 2021 publiceerde Uber een daarmee verband houdend white paper, gericht op Europa. Bij dit initiatief werd een beroep gedaan op beleidsmakers, platformbedrijven en maatschappelijke vertegenwoordigers om samen te werken aan een nieuwe norm voor platformwerk, op basis van de beginselen die het belangrijkst zijn voor chauffeurs: flexibiliteit en zeggenschap over wanneer en waar ze willen werken, fatsoenlijke inkomsten, toegang tot relevante voordelen en bescherming en betekenisvolle vertegenwoordiging. Deze white papers en andere publicaties weerspiegelen de wens van Uber om als partner van nationale beleidsmakers, andere platformbedrijven, maatschappelijke vertegenwoordigers en overige belanghebbenden overeenstemming te bereiken over plaatselijke juridische kaders die de omstandigheden van chauffeurs verbeteren, waarbij deze laatsten flexibiliteit en controle behouden. Uber neemt deel aan diverse initiatieven die wereldwijd worden ontplooid om dat doel tot uiting te brengen. Zo is Uber bijvoorbeeld partner geworden van vakbonden in diverse landen, waaronder de GMB in het Verenigd Koninkrijk en UFCW in Canada.

Tot slot bestrijdt Uber de feitelijke beweringen die de IAATW heeft gedaan - waaronder de bewering dat Uber niet transparant is geweest t.o.v. de chauffeurs (bijvoorbeeld wat betreft de servicekosten en het deactiveringsbeleid) en geen stappen heeft genomen om verantwoordelijk te reageren op de covid-19-pandemie. Covid-19 heeft het bedrijfsleven en dus ook Uber voor ongekende uitdagingen gesteld. Als antwoord hierop heeft Uber een speciaal stuurcomité in het leven geroepen om zijn wereldwijde aanpak te coördineren. De stappen die Uber op hoog niveau zegt te hebben genomen als reactie op de gezondheidstechnische en financiële impact van de pandemie op de chauffeurs en andere belanghebbenden omvatten onder andere:

- Organiseren van focusgroepen met chauffeurs, reizigers en andere belanghebbenden om een beter begrip te krijgen van de gevolgen die de pandemie voor hen heeft gehad;
- Invoeren van een “geen masker, geen rit”-beleid;
- Verspreiden van persoonlijke beschermingsmiddelen en schoonmaakspullen voor individuele chauffeurs of deze vergoeden;
- Partnerschappen met grote commerciële partners om hygiënische kits onder de chauffeurs te verspreiden;
- Lanceren van initiatieven zoals de #Masks4all-campagne waarbij gratis mondkapjes werden uitgedeeld aan de chauffeurs;
- Creëren van “schoonmaakhubs” waar chauffeurs hun voertuigen tegen een gereduceerd tarief kunnen laten reinigen;
- Faciliteren van contactloze betaling via het Uber Cash prepayprogramma en een initiatief met een online-systeem voor het verwerken van betalingen;
- Ontwikkelen van aanvullende in-app veiligheidsmeldingen om te controleren of de chauffeur en de reiziger zich houden aan de covid-19-maatregelen en om chauffeurs en reizigers de mogelijkheid te bieden feedback te geven op het online-platform van Uber over veiligheid en hygiëne;
- Leiding geven aan en/of ondersteunen van diverse initiatieven voor financiële ondersteuning;
- Helpen van chauffeurs bij het vinden van alternatieve wijzen om geld te verdienen, zoals het bezorgen van maaltijden; en
- Verbeteren van betalings- en cash-out-opties voor de chauffeurs.”

De procedure van het NCP tot op heden

Sinds het ontvangen van de melding heeft het NCP de volgende acties ondernomen:

Op 6 april 2021 heeft het NCP een ontvangstbevestiging naar de melder gezonden en op 13 april de onderneming van de melding in kennis gesteld. Beide partijen hebben ook de NCP-procedure ontvangen.

Op 24 juni 2021 vond de eerste online-vergadering met de melder plaats.

Op 25 juni 2021 vond de eerste online-vergadering met vertegenwoordigers van de onderneming plaats.

Op 28 juni 2021 werd de kennisgeving ter informatie naar het NCP van de VS gezonden.

Op 6 augustus 2021 ontving het NCP zijn eerste schriftelijke reactie van Uber.

Vanwege veranderingen in het bestuur van de IAATW, is er wat vertraging opgetreden bij de behandeling van het specifieke geval tussen juni en september. Op 16 september 2021 verzocht de IAATW het NCP de procedure voort te zetten.

In oktober besloot het NCP aanvullende vragen te stellen aan Uber over de rol van zijn Nederlandse entiteiten in relatie tot het hoofdkantoor in de VS. Op 8 december ontving het NCP de antwoorden van Uber.

Op 8 december 2021 vond er een coördinatiegesprek plaats tussen de NCP's van de VS, het VK, Costa Rica en Nederland.

Op 23 december 2021 heeft het NCP aanvullende vragen gesteld aan de IAATW. Het NCP ontving de antwoorden op 17 januari 2022.

In februari 2022 besloot het Nederlands NCP het specifieke geval verder te behandelen als leidend NCP en het Amerikaans NCP te vragen om een grote mate van ondersteuning, waarbij de NCP's van het VK en Costa Rica een adviserende rol zouden hebben, aangezien de kwesties operaties op hun grondgebieden betroffen.

Op 1 maart 2022 vond een volgend coördinatiegesprek plaats met het Amerikaans NCP; het Amerikaans NCP was bereid uitgebreide ondersteuning te verlenen en de NCP's van het VK en Costa Rica werden hiervan op de hoogte gesteld. Zij aanvaardden een adviserende rol.

Op 8 maart 2022 werden de melder en de onderneming geïnformeerd over de behandeling van het specifieke geval door het Nederlands NCP en de rol van de NCP's van de VS, het VK en Costa Rica.

Op 29 april 2022 werd het concept van de eerste beoordeling naar beide partijen gezonden, die hierop binnen 14 dagen konden reageren.

Op woensdag 15 juni 2022 werd de eerste beoordeling gepubliceerd.

Alle documenten die bij deze melding zijn aangeleverd zijn met Uber gedeeld.

Eerste beoordeling door het NCP

Het NCP heeft besloten de melding te aanvaarden. Dit besluit is genomen na een behandeling van de onderstaande criteria, zoals vervat in de Toelichting op de Procedurele Aanwijzingen, paragraaf 25.

Is het Nederlands NCP de juiste entiteit om de melding inzake de vermeende schending door Uber te behandelen?

Het Nederlands NCP is de juiste entiteit om de melding inzake de vermeende schending door Uber te behandelen als leidend NCP. Het Nederlands NCP heeft het Amerikaans NCP gevraagd een grote mate van ondersteuning te leveren in het proces. Het Amerikaans NCP heeft ingestemd met de leidende rol van het Nederlands NCP en met het verlenen van een grote mate van ondersteuning. De NCP's van het VK en Costa Rica hebben een adviserende rol.

De melding toont aan dat er een relevante "nexus" met Nederland is omdat Uber B.V., een van de Nederlandse ondernemingen van de Uber-groep, fungeert als de contracterende partij voor chauffeurs in een aantal landen, waaronder (ten minste) verschillende landen die in de melding zijn genoemd (Costa Rica, Nigeria, Panama, Zuid-Afrika, Uruguay). Daarnaast heeft Uber Nederland gekozen als de plaats van arbitrage voor deze contracten. In de gids voor Nationale Contactpunten inzake coördinatie (blz. 8) staat vermeld dat een NCP van het land waar het hoofdkantoor van een onderneming is gevestigd het specifieke geval kan behandelen indien "de kwesties die aan de orde gesteld worden betrekking hebben op acties of besluiten die genomen worden op het niveau van het hoofdkantoor van een onderneming". Het NCP van het land van de dochteronderneming kan zich buigen over "kwesties die verband houden met de acties of besluiten van de dochteronderneming". De acties van de dochteronderneming Uber B.V., de opdrachtgever voor de chauffeurs in de bovengenoemde landen, houden verband met de beweringen van de melder jegens Uber. Het feit dat medewerkers van Uber B.V. Nederland werken onder supervisie van het mondiale hoofdkantoor van Uber in de VS verandert hier niets aan.

Het Nederlands NCP onderkent de relevantie van het Amerikaans NCP bij dit specifieke geval en erkent dat het Amerikaans NCP ook de juiste entiteit had kunnen zijn voor de behandeling van dit specifieke geval indien de melding bij het Amerikaans NCP was gedaan; het hoofdkantoor van Uber is immers in de VS gevestigd. Daarom heeft het Nederlands NCP het Amerikaans NCP gevraagd om een hoge mate van ondersteuning en dit verzoek is aanvaard.

Wat is de identiteit van de melders en wat is hun belang in deze zaak?

De melder, de IAATW, is een internationale vereniging van zevenentwintig vakbonden en werknemersorganisaties die chauffeurs zeggen te vertegenwoordigen die werken voor app-gebaseerde vervoersondernemingen. De IAATW pleit voor universele arbeidsgaranties, betere werkomstandigheden voor chauffeurs en verhoogd toezicht op multinationale ondernemingen die vervoersplatforms exploiteren en hun werkwijzen.

Het is gebruikelijk dat het NCP een melding aanvaardt die is ingediend door een vakbond, ngo of een andere organisatie die de door hen verdedigde zaken aan de orde stelt (Gids voor NCP's inzake de eerste beoordeling van specifieke gevallen, blz. 6).

Aangezien het specifieke geval betrekking heeft op de vermeende schending van de mensenrechten van de chauffeurs die contractuele betrekkingen hebben met Uber en verband houdt met de relevante artikelen in de OESO-richtlijnen, en aangezien de melder een wereldwijde vakbondsorganisatie is die handelt in het bredere belang van vakbonden en de rechten van chauffeurs die contractuele betrekkingen hebben met app-gebaseerde platformbedrijven, is het Nederlands NCP van mening dat het een legitiem belang heeft ten aanzien van de kwesties die in de melding aan de orde komen.

Zijn de kwesties die door de melder(s) aan de orde worden gesteld wezenlijk en gemotiveerd? Het NCP verstaat onder “wezenlijk en gemotiveerd” dat op basis van de ingediende informatie de aan de orde gestelde kwesties plausibel zijn en verband houden met de toepassing van de OESO-richtlijnen.

De melding is wezenlijk in de zin dat deze verwijst naar de vermeende niet-naleving van de bepalingen van Hoofdstuk II (Algemene Beginselen) en Hoofdstuk IV (Mensenrechten) en naar vermeende inbreuken op Hoofdstuk V (Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen) van de OESO-richtlijnen.

De melding en de aanvullende informatie die door de melders is verstrekt omvat uitgebreide informatie over de aan de orde gestelde kwesties. Het Nederlands NCP is van mening dat de melding verwijst naar relevante bepalingen in de tekst van de OESO-richtlijnen en de toelichting en wordt gemotiveerd door documentatie.

Is er een relatie tussen de activiteiten van de onderneming en de aan de orde gestelde kwesties?

De kwesties die aan de orde worden gesteld hebben betrekking op de due-diligenceverantwoordelijkheden van Uber, een internationaal technologieplatformbedrijf dat een platform biedt om chauffeurs in contact te brengen met reizigers die vervoerd willen worden, in relatie tot vermeende ongunstige effecten voor de chauffeurs. De inhoud van de melding, tezamen met de posities die de partijen tijdens het verloop van de eerste beoordeling door het NCP hebben ingenomen, wijzen op een verband tussen de activiteiten van de onderneming en de aan de orde gestelde kwesties.

Het NCP merkt op dat de bepalingen van de richtlijnen van toepassing zijn op alle sectoren, waaronder platformbedrijven die de kluseconomie ondersteunen, zoals Uber. In het OESO-paper “Platform companies and responsible business conduct” (2019) [RBC-and-platform-companies.pdf](https://www.oecd.org/rbc-and-platform-companies.pdf) ([oecd.org](https://www.oecd.org/)), wordt een online-platform gedefinieerd als “een digitale dienst die de interacties vergemakkelijkt tussen twee of meer afzonderlijke maar onderling afhankelijke gebruikerssets (bedrijven of individuen) die een interactie hebben door middel van de dienst via internet. (...) Online-platforms omvatten een waaier aan diensten die via internet beschikbaar zijn - waaronder (...) platforms die de kluseconomie ondersteunen (bijv. Uber)”.

Gezien het bovenstaande is het NCP van mening dat er een verband is tussen de onderneming en de aan de orde gestelde kwesties.

Wat is de relevantie van de toepasselijke wetgeving en procedures, waaronder gerechtelijke uitspraken?

Bestaande nationale wetgeving en eerdere en lopende procedures, waaronder rechterlijke uitspraken, kunnen nuttige richtsnoeren vormen voor het NCP bij het beoordelen van de melding.

Wat betreft de kwesties die in de melding aan de orde worden gesteld is, in beginsel, de plaatselijke wetgeving van de landen waar de nadelige effecten optreden van toepassing. In dit specifieke geval is de nationale (of lokale) wetgeving van Costa Rica, India, Nigeria, Panama, Zuid-Afrika, het Verenigd Koninkrijk en Uruguay relevant. Het NCP merkt op dat het niet zal beoordelen of de vereisten van de nationale wetgeving werden nageleefd door de onderneming of de melder.

Het NCP is zich bewust van het feit dat de nationale wetgeving inzake platformbedrijven van land tot land verschillend is. In het OESO-paper "Platform companies and responsible business conduct" (2019) wordt opgemerkt dat "gezien de snelheid waarmee platformbedrijven zijn opgekomen, zij hebben gewerkt binnen een beperkt regelgevend kader en met beperkt toezicht. Bestaande regelgeving is hoofdzakelijk ontwikkeld met oudere businessmodellen in gedachten, wat heeft geleid tot vragen over de toepasselijkheid en geschiktheid van bestaande regels wat betreft platformbedrijven." Als gevolg hiervan zijn plaatselijke arbeidswetten en jurisprudentie met betrekking tot platformbedrijven nog niet tot volle wasdom gekomen. Het NCP merkt op dat dit ook van toepassing is op nationale arbeidswetgeving in verband met de vraag of chauffeurs die contractuele betrekkingen met Uber hebben beschouwd moeten worden als werknemers of als zelfstandig ondernemers.

Hoewel volgens de Richtlijnen ondernemingen worden geacht conform de nationale wetgeving te handelen, herinnert het NCP eraan dat de Richtlijnen "op veel gebieden verder gaan dan de wet" (OESO-richtlijnen (2011), Hoofdstuk I, paragraaf 2). Zoals vermeld in de gids voor NCP's inzake eerste beoordelingen van specifieke gevallen (OESO, 2019): "komt een situatie waarin een onderneming heeft voldaan aan de vereisten van de nationale wetgeving niet noodzakelijkerwijs overeen met een situatie waarin de onderneming aan de Richtlijnen heeft voldaan. Tegelijkertijd wil het feit dat een onderneming zich aan de nationale wetgeving heeft gehouden, niet noodzakelijkerwijs zeggen dat zij aan de verwachtingen van de Richtlijnen heeft voldaan. In bepaalde contexten kunnen wettelijke verplichtingen niet op adequate wijze worden gehandhaafd en de verwachtingen van de Richtlijnen kunnen bovendien verder gaan dan de nationale verplichtingen met betrekking tot de aan de orde gestelde kwesties."

Het NCP is zich ook bewust van een aantal lopende juridische procedures in de wereld, ook in de landen die in de melding worden genoemd, en van een aantal rechterlijke uitspraken over de positie van Uber-chauffeurs. Deze zaken worden tegen de Uber-groep aangespannen uit hoofde van arbeidswetgeving die van land tot land verschilt.

Tot slot kunnen andere internationale normen en richtlijnen relevant zijn bij de beoordeling van deze melding.

Het NCP neemt nota van werkzaamheden van de OESO over de toekomst van werk: [OECD Future of Work - OECD](#)

Een relevant recent beleidsstuk van de ILO over de rol van digitale arbeidsplatforms in de veranderende wereld van werkenden dat relevant kan zijn bij de beoordeling van deze melding is [World Employment and Social Outlook 2021: The role of digital labour platforms in transforming the world of work \(ilo.org\)](#) en het ILO-rapport (2019) [Policy responses to new forms of work: International governance of digital labour platforms \(ilo.org\)](#)

Hoe zijn of worden gelijksoortige problemen in andere nationale of internationale procedures opgelost?

Zoals vermeld in de toelichting op de Procedurele aanwijzingen voor de NCP's, paragraaf 26, vormen afgeronde of nog lopende nationale of internationale parallelle procedures voor het NCP geen belemmering een specifiek geval in behandeling te nemen door het aanbieden van zijn goede diensten aan de partijen. Echter, in elk afzonderlijk geval beoordeelt het NCP of het aanbod van goede diensten al dan niet een **positieve bijdrage zou leveren aan het oplossen van de aan de orde gestelde kwesties** of dat het **een van de betrokken partijen in een andere procedure schade zou berokkenen**.

Het NCP is zich bewust van een aantal lopende en afgeronde parallelle procedures over de relatie tussen de ondernemingen van de Uber-groep en chauffeurs en kwesties die uit deze relaties voortvloeien. Uber noemt in zijn eerste reactie van augustus 2021 dat er over de classificatie al een aantal zaken tegen entiteiten van de Uber-groep lopen in onder andere Costa Rica, Nigeria, Zuid-Afrika, het Verenigd Koninkrijk en Uruguay.

In de meeste gevallen zijn de eisers chauffeurs die de rechter vragen te bepalen dat zij werknemers zijn van de relevante entiteiten van de Uber-groep, de zogeheten "classificatie van chauffeurs", en dat zij, als gevolg daarvan recht hebben op bepaalde voordelen en beschermingen, waaronder die die in de melding worden genoemd. Het gaat dan bijvoorbeeld om aanvullende compensatie, betaling voor overwerk, zorgkostenvergoeding of procedurele rechten die verband houden met de deactivering van accounts. Er is daarnaast een aantal juridische procedures in gang gezet tegen entiteiten van de Uber-groep die betrekking hebben op de specifieke kwesties die in de melding aan de orde worden gesteld - gezondheid en veiligheid, accountdeactivering en inkomsten, uren en servicekosten - waaronder in de in de melding genoemde landen.

Het NCP neemt nota van het complexe geheel van procesvoering in de wereld en de lopende discussies over de status en aard van de betrekkingen tussen de onderneming en de chauffeurs in de waardeketen en die van de vertegenwoordigers van deze chauffeurs. Het NCP neemt daarnaast nota van het feit dat de lokale wetgeving met betrekking tot platformwerk in veel landen (nog) niet is uitgekristalliseerd. Het NCP is desalniettemin van mening dat de NCP-procedure kan bijdragen aan de oplossing van de aan de orde gestelde kwesties door te voorzien in een buitengerechtelijke en niet-contentieuze manier van uitwisseling tussen de partijen in het kader van de OESO-richtlijnen, in een strikt vertrouwelijke setting.

Het NCP is daarom van mening dat het faciliteren van een uitwisseling tussen de melder en Uber over de verwachtingen en reikwijdte van de due-diligenceverantwoordelijkheden van Uber op mondiaal beleidsniveau en in al hun operaties volgens de OESO-richtlijnen, een positieve bijdrage zou kunnen leveren aan het oplossen van de aan de orde gestelde kwesties.

Het NCP onderkent de zorgen van Uber over mogelijk schadelijke gevolgen die het delen van informatie met de IAATW zou hebben in lopende juridische procedures, met name procedures die door IAATW-leden zijn aangespannen. Om aan deze zorg tegemoet te komen zal het NCP, in samenspraak met de partijen, bij het vaststellen van het doel en de reikwijdte van de goede diensten, zorgvuldig afwegen welke elementen van de melding in overweging worden genomen. Bovendien zullen er samen met de partijen afspraken over vertrouwelijkheid worden gemaakt bij het opstellen van de Terms of Reference.

Concluderend is het NCP van oordeel dat afgeronde en lopende parallelle procedures tegen ondernemingen van de Uber-groep en mogelijke nadelige gevolgen voor de partijen, voor het Nederlands NCP geen belemmering vormen om zijn goede diensten aan de partijen aan te bieden.

Draagt de behandeling van dit specifieke probleem bij tot de doelstellingen en effectiviteit van de Richtlijnen?

Het Nederlands NCP meent dat het behandelen van deze melding kan bijdragen aan de doelstellingen en effectiviteit van de Richtlijnen in de zin dat het zou kunnen bijdragen aan het verduidelijken van de due-diligenceverantwoordelijkheden ingevolge de OESO-richtlijnen voor ondernemingen in de platformeconomie, met inbegrip van wat kan worden verwacht van een platformbedrijf op het gebied van betekenisvolle omgang met belanghebbenden.

Conclusie

Het NCP is van mening dat **nader onderzoek** van deze melding **gerechtvaardigd** is op basis van de criteria die zijn vervat in de Toelichting op de Procedurele Aanwijzingen, paragraaf 25.

De conclusies die het NCP heeft bereikt in deze eerste beoordeling zijn gebaseerd op informatie die van beide partijen is ontvangen. Het NCP doet geen uitspraak over de juistheid van de beweringen van de partijen of over de geldigheid van de door hen verstrekte documenten, noch over de mogelijke gevolgen voor de in dit specifieke geval aan de orde gestelde kwesties.

Vervolgstappen

In overeenstemming met de procedure voor specifieke gevallen van het Nederlands NCP aanvaardt het NCP deze zaak voor nader onderzoek en biedt het de partijen zijn goede diensten aan. Het NCP zal beide partijen vragen of zij bereid zijn deel te nemen aan bemiddeling/verzoening met als doel overeenstemming te bereiken over de wijze hoe deze kwesties die moeten worden beoordeeld met succes kunnen worden aangepakt.

De melder en de onderneming, Uber, hebben de goede diensten van het NCP aanvaard en zullen samen met het NCP beoordelen welke kwesties en onder welke voorwaarden een productieve dialoog, gefaciliteerd door het NCP, kan worden gerealiseerd. In overeenstemming met de NCP-procedure zijn verdere activiteiten die verband houden met de procedure voor specifieke gevallen vertrouwelijk zo lang de goede diensten voortduren. Het NCP neemt, samen met de partijen, de noodzakelijke stappen om een zorgvuldig en vertrouwelijk proces te waarborgen.

Als de partijen ondanks de goede diensten niet tot overeenstemming komen, onderzoekt het NCP de kwesties en komt met aanbevelingen over de naleving van de Richtlijnen. Het NCP rondt de procedure af met het uitbrengen van een eindverklaring die zal worden gepubliceerd op de website van het NCP.

Bijlage

De tekst van de bepalingen van de OESO-richtlijnen waarnaar wordt verwezen in deze melding, is opgenomen in deze Bijlage.

Hoofdstuk II Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid:

A. Ondernemingen behoren:

2. De internationaal erkende mensenrechten van degenen die gevolgen van hun activiteiten ondervinden te respecteren.
5. Zich ervan te onthouden uitzonderingen te bedingen of te aanvaarden die niet voorkomen in de wet- of regelgeving inzake mensenrechten, milieu, gezondheid, veiligheid, arbeid, belasting, financiële stimuli of andere aangelegenheden;
6. Goede beginselen voor ondernemingsbestuur te ondersteunen en te handhaven, en een goede praktijk van ondernemingsbestuur te ontwikkelen en toe te passen, ook binnen ondernemingsgroepen.
7. Doelmatige zelfreguleringsmechanismen en beheerssystemen te ontwikkelen en toe te passen die een relatie van wederzijds vertrouwen bevorderen tussen ondernemingen en de samenlevingen waarin zij actief zijn.
8. De kennis en naleving van het ondernemingsbeleid onder werknemers die te werk gesteld zijn door multinationale ondernemingen te bevorderen door dit beleid op een passende manier bekend te maken, mede door middel van trainingsprogramma's.
10. Op identificatie van risico's gebaseerde due diligence uit te voeren, bijvoorbeeld door dit in hun managementsystemen voor bedrijfsrisico's op te nemen, om daadwerkelijke en potentiële ongunstige effecten zoals beschreven in paragraaf 11 en 12 te identificeren, te voorkomen en te verminderen, en rekenschap te geven over hoe zij deze effecten aanpakken. De aard en reikwijdte van due diligence hangen af van de omstandigheden van een specifieke situatie.
11. Te voorkomen dat zij met hun eigen activiteiten ongunstige effecten op zaken die aan de orde komen in de Richtlijnen veroorzaken of daartoe bijdragen, en zulke effecten aanpakken wanneer zij zich voordoen.
12. Een ongunstig effect trachten te voorkomen of verminderen wanneer zij niet hebben bijgedragen aan dat effect, maar waar dat effect toch direct verbonden is aan hun activiteiten, producten of diensten via een zakelijke relatie. Dit is niet bedoeld om de verantwoordelijkheid van de entiteit die het ongunstige effect veroorzaakt te verschuiven naar de onderneming waarmee het een zakelijke relatie heeft.
14. In dialoog te treden met relevante belanghebbenden zodat betekenisvolle mogelijkheden geboden kunnen worden om hun inzichten in overweging te nemen in relatie tot het planning- en besluitproces omtrent projecten en andere activiteiten die significante effecten kunnen hebben op lokale gemeenschappen.

B. Ondernemingen worden gestimuleerd:

1. Wanneer dat in de bedrijfscontext past, gezamenlijke inspanningen in relevante fora te steunen ter promotie van internetvrijheid aan de hand van respect voor vrijheid van meningsuiting, samenkomst en vereniging online.

2. Indien opportuun, deel te nemen aan private of multi-stakeholder initiatieven en de dialoog met de sociale partners over verantwoord ketenbeheer of deze te steunen, daarbij zeker stellend dat deze initiatieven afdoende rekening houden met de sociale en economische effecten op ontwikkelingslanden en met bestaande, internationaal erkende normen.

Toelichting op Algemene Beginselen voor Bedrijfsbeleid

13. Effectieve zelfreguleringsmechanismen veronderstellen uiteraard dat ondernemingen de kennis en naleving van het ondernemingsbeleid onder hun werknemers bevorderen. Waarborgen voor de bescherming van werknemers die te goeder trouw “de klokken luiden” worden eveneens aanbevolen, onder meer voor werknemers die, wanneer tijdige herstelmaatregelen uitblijven of er een gerede kans op nadelige gevolgen voor hun baan ontstaat, praktijken die strijdig zijn met de wet aan de bevoegde autoriteiten melden. Deze bescherming is met name van belang voor het tegengaan van corruptie en voor het milieubeleid, maar is ook relevant ten aanzien van andere aanbevelingen in de Richtlijnen.

25. Het betrekken van belanghebbenden omvat interactieve processen voor het betrekken van relevante belanghebbenden via, bijvoorbeeld, bijeenkomsten, hoorzittingen of klankbordprocedures. Het effectief betrekken van belanghebbenden wordt gekenmerkt door hoor en wederhoor en is afhankelijk van de goede trouw van deelnemers van beide kanten. Dit soort betrokkenheid kan vooral behulpzaam zijn in de planning- en besluitvormingsprocessen met betrekking tot projecten of andere activiteiten op het gebied van, bijvoorbeeld, het intensieve gebruik van land of water, hetgeen een significant effect kan hebben op lokale gemeenschappen.

Hoofdstuk IV Mensenrechten:

Staten hebben de plicht mensenrechten te waarborgen. Binnen het kader van internationaal erkende mensenrechten, de internationale verplichtingen inzake mensenrechten van de landen waarin zij opereren evenals relevante nationale wetgeving en normen behoren ondernemingen:

1. Mensenrechten te respecteren, wat betekent dat zij inbreuken op de mensenrechten van derden behoren te voorkomen en ongunstige effecten waarbij zij betrokken zijn behoren aan te pakken.
2. In het kader van hun eigen activiteiten, het veroorzaken van of het bijdragen aan ongunstige effecten op mensenrechten te voorkomen en zulke effecten aan te pakken wanneer zij zich voordoen.
6. Via legitieme procedures te voorzien in of mee te werken aan de aanpak van ongunstige effecten op mensenrechten waar zij vaststellen dat zij deze effecten hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen.

Hoofdstuk 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.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 ten minste 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;

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.

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

48. 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.

57. 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.

59. 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.

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](#)