



OECD GUIDELINES
FOR MULTINATIONAL
ENTERPRISES

NATIONAL CONTACT POINT
FOR RESPONSIBLE BUSINESS
CONDUCT THE NETHERLANDS

Eindverklaring

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

Datum: 21 mei 2025

Melding bij het Nederlands Nationaal Contactpunt voor verantwoord ondernemen ('NCP') door de International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW) met betrekking tot een vermeende schending van de OESO-richtlijnen voor multinationale ondernemingen inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (hierna 'de Richtlijnen') door Uber Technologies, Inc. (Uber).

In overeenstemming met de Procedurele Aanwijzingen bij de Richtlijnen, na afsluiting van een specifiek geval en na overleg met de betrokken partijen, maakt het NCP de resultaten van de procedures openbaar. In deze verklaring worden de aan de orde gestelde kwesties, de redenen waarom het NCP besloot dat de aan de orde gestelde kwesties nader moesten worden onderzocht, en de procedures die het NCP heeft ingeleid om de partijen bij te staan beschreven. Deze verklaring bevat tevens aanbevelingen en conclusies op basis van het nader onderzoek die het NCP aan de onderneming heeft meegegeven wat betreft de uitvoering van de Richtlijnen en schetst de redenen waarom er geen dialoog gefaciliteerd is door het NCP die zou leiden tot een overeenkomst tussen de partijen

Aangezien deze specifieke gevallen geen gerechtelijke procedures betreffen en NCP's geen gerechtelijke instanties zijn, kunnen NCP's niet rechtstreeks compensatie bieden of de partijen dwingen deel te nemen aan een verzoenings- of bemiddelingsprocedure.

Opmerking: In de loop van de procedure voor deze melding zijn de Richtlijnen in juni 2023 herzien. Het NCP heeft de herziene Richtlijnen toegepast in de toekomstgerichte aanbevelingen.

Inhoud

Inhoud

1. Samenvatting	3
2. Kernpunten van de melding, relevante bepalingen en reactie van de onderneming	7
3. Initiële beoordeling door het NCP	10
4. De procedure van het NCP.....	10
5. Reacties van partijen op het aanbod van goede diensten.....	13
6. Bevindingen en conclusie van het NCP inzake de procedure	13
7. Algemene bevindingen	13
7.1 Tijdslijn en de versies van de Richtlijnen die van toepassing waren	13
7.2 De focus van de Eindverklaring.....	14
7.3 Onderliggende kwestie en het mandaat van het NCP.....	14
7.4 De Richtlijnen over gepaste zorgvuldigheid en nieuwe vormen van werk/platformwerk	15
7.5 Ontwikkelingen op het gebied van platformwerk	15
EU-richtlijn inzake platformwerk	17
ILO - Bijeenkomst van deskundigen over loonbeleid, met inbegrip van leefbaar loon	17
ILO - discussie over het stellen van normen met betrekking tot platformwerk	17
8. Bevindingen, conclusies en aanbevelingen inzake de aan de orde gestelde kwesties.....	17
8.1 Inkomsten en daarmee samenhangende kwesties	18
8.2 Deactivering en blokkering	20
8.3 Betrokkenheid van belanghebbenden.....	23
9. Follow-up	25
Bijlage.....	27

1. Samenvatting

Op 6 april 2021 ontving het Nederlands Nationaal Contactpunt voor verantwoord ondernemen ('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 inzake maatschappelijk verantwoord ondernemen (hierna 'de Richtlijnen') door Uber Technologies, Inc. (Uber).

De in de melding aan de orde gesteld kwesties betreffen: een vermeend nalaten door Uber in al zijn mondiale operaties van het uitvoeren van adequate gepaste zorgvuldigheid ('due diligence') met betrekking tot: de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs, de inkomsten en werkuren van de chauffeurs en deactiverings- en blokkeringspraktijken. 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 IAATW verzocht het NCP om een oplossing tussen de partijen te faciliteren over: een kaderovereenkomst tussen Uber en de IAATW waarbij Uber zich ertoe verplichtte gepaste zorgvuldigheid uit te voeren en om de IAATW en aangesloten bonden te betrekken bij zijn gepaste-zorgvuldigheidsproces.

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 met andere NCP's

Coördinatie tussen de NCP's van Costa Rica, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten 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 bij de behandeling van dit specifieke geval vanwege een relevante 'band' met Nederland, aangezien een Nederlandse Uber-vestiging fungeert als opdrachtgever voor chauffeurs in ten minste een aantal landen die in de melding zijn genoemd. Het Nederlands NCP erkent de relevantie van het Amerikaans NCP in dit specifieke geval aangezien het hoofdkantoor van Uber in de Verenigde Staten is gevestigd, en vroeg het Amerikaans NCP om een sterke ondersteunende rol. Het Amerikaans NCP heeft dit verzoek aanvaard. Aangezien er kwesties aan de orde werden gesteld met betrekking tot activiteiten op hun grondgebieden vroeg het Nederlands NCP de NCP's van het VK en Costa Rica om een adviserende rol te spelen; beide NCP's werden op de hoogte gesteld en aanvaardden een adviserende rol.

Initiële beoordeling

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

- het Nederlands NCP is de juiste entiteit om de vermeende schending te beoordelen.
- de melder is een betrokken partij met een legitiem belang ten aanzien van de kwesties die in de melding aan de orde komen.

- de kwesties die aan de orde worden gesteld zijn materieel en voldoende gemotiveerd.
- er is een verband tussen de activiteiten van de onderneming en de kwesties die in het specifieke geval aan de orde worden gesteld.
- de behandeling van dit specifieke geval kan bijdragen tot de verwezenlijking van de doelstellingen van de Richtlijnen en de doeltreffendheid ervan vergroten.

Het besluit dat nader onderzoek van de melding gerechtvaardigd was, was gebaseerd op de initiële beoordeling van de ingediende informatie en vormde geen conclusie inzake de vraag of de onderneming zich aan de Richtlijnen had gehouden noch inzake de juistheid van de beweringen van de melders. Op 15 juni 2022 heeft het Nederlands NCP de [Initiële beoordeling](#) op de website gepubliceerd.

Naar aanleiding van de conclusie dat de melding verder onderzoek rechtvaardigde bood het NCP aan de partijen zijn goede diensten aan om de door de melder aan de orde gestelde kwesties te behandelen en door middel van dialoog een oplossing te bereiken, in overeenstemming met de Procedure 'indienen van specifieke gevallen' bij het Nederlandse NCP. Beide partijen hebben de goede diensten van het NCP aanvaard.

Goede diensten

Het NCP besloot het aanbieden van zijn goede diensten in oktober 2023 te beëindigen toen het constateerde dat de partijen niet tot overeenstemming konden komen over de Terms of Reference voor de bemiddeling. Er is geen rechtstreeks contact geweest tussen de partijen tijdens de fase van goede diensten. Het NCP heeft gebruikgemaakt van 'shuttle-diplomatie' om bilateraal te beoordelen of de partijen het eens zouden kunnen worden over de Terms of Reference voor de bemiddeling.

Nader onderzoek

Vervolgens heeft het Nederlands NCP een nader onderzoek uitgevoerd om te beoordelen of de onderneming zich aan de OESO-richtlijnen heeft gehouden om de redenen die in de melding vermeld zijn. Met het oog op het onderzoek heeft het NCP de door de partijen verstrekte informatie bestudeerd en in twee rondes aanvullende informatie verzameld. Het nader onderzoek heeft geresulteerd in deze eindverklaring met conclusies en aanbevelingen.

Samenvatting van conclusies en aanbevelingen

Het NCP merkt op dat een belangrijke onderliggende kwestie die relevant is voor de in de melding aan de orde gestelde kwesties, betrekking heeft op de vraag of chauffeurs die gebruik maken van de Uber-app (hierna: Uber-chauffeurs) moeten worden gekwalificeerd als onafhankelijke aannemers of als werknemers, waardoor ze rechten van werknemers zouden krijgen, zoals minimumloon, vakantiegeld en pensioen.

Het mandaat van het NCP omvat niet het vaststellen van de status van de arbeidsrelatie van Uber-chauffeurs. Wel kan worden beoordeeld of de aan de orde gestelde kwesties in overeenstemming zijn met de OESO-richtlijnen. In de Richtlijnen 2023 en de toelichting op de Richtlijnen 2011 wordt duidelijk gemaakt dat Uber de aanbevelingen inzake gepaste zorgvuldigheid uit hoofde van hoofdstuk II moet volgen, ongeacht de kwalificatie van de arbeidsrelatie van Uber-chauffeurs.

Tijdens het nader onderzoek richtte het NCP zich op de gepaste zorgvuldigheidsverantwoordelijkheden van Uber onder de OESO-richtlijnen met betrekking tot de in dit specifieke geval aan de orde gestelde kwesties. Deze kwesties betreffen deactivering, inkomsten en daarmee samenhangende kwesties zoals vakantiegeld, pensioenpremies en

betrokkenheid van belanghebbenden door Uber.

Inkomsten en daarmee samenhangende kwesties

Op grond van de OESO-richtlijnen 2011 en de Richtlijnen 2023 wordt Uber geacht te handelen in overeenstemming met de aanbevelingen inzake gepaste zorgvuldigheid wat betreft de kwesties die onder de Richtlijnen vallen, vanwege zijn contractuele relatie met chauffeurs. Op grond van de OESO-richtlijnen 2023, hoofdstuk IV over de mensenrechten, toelichting 44 waarin wordt verwezen naar de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, waarin het recht op “rechtvaardige en gunstige arbeidsomstandigheden” is opgenomen, en naar de Verklaring van de ILO over de Fundamentele Principes en Rechten op het werk, heeft Uber de verantwoordelijkheid om inkomstengerelateerde aangelegenheden op te nemen in zijn gepaste zorgvuldigheid om te beoordelen of feitelijke of potentiële ernstige negatieve gevolgen voor chauffeurs worden veroorzaakt, en zo ja, om die gevolgen aan te pakken en te prioriteren.

Een belangrijke vraag in de context van gepaste zorgvuldigheid bij inkomsten is wat er nodig is om aan basisbehoeften te voldoen. Met andere woorden: hoe kan bepaald worden wat een leefbaar loon of een leefbaar inkomen is.

Het NCP merkt op dat de recente mondiale wetgevings- en beleidsinspanningen variëren van het bieden van bescherming door platformwerkers te herkwalficeren als werknemers tot het bieden van bescherming die vergelijkbaar is met die van werknemers, waarbij hun status als zelfstandige wordt bevestigd.

In dit verband is het belangrijk om te monitoren hoe deze ontwikkelingen van invloed zullen zijn op de verwachtingen inzake gepaste zorgvuldigheid in het kader van de OESO-richtlijnen, bijvoorbeeld met betrekking tot de wijze waarop het begrip “leefbaar loon” zal worden toegepast op de praktijk van Uber-chauffeurs. Het NCP concludeert dat er een aanzienlijk risico bestaat op een kloof tussen de werkelijke inkomsten en leefbare lonen of een leefbaar-loonequivalent voor Uber-chauffeurs. Ingevolge de aanbevelingen inzake gepaste zorgvuldigheid van de OESO-richtlijnen 2023 wordt van Uber verwacht dat de onderneming gepaste zorgvuldigheid betracht op dit gebied. Het NCP beveelt daarom aan dat Uber passende zorgvuldigheid betracht door een betrouwbare en erkende methodologie te selecteren, deze aan te passen aan de context van platformwerk, een routekaart met duidelijke mijlpalen en tijdschema's vast te stellen om stappen te ondernemen om geleidelijk een leefbaar loon of een leefbaar-loonequivalent voor alle Uber-chauffeurs te bereiken en regelmatig verslag uit te brengen over de genomen stappen en de geboekte vooruitgang. In overeenstemming met de verwachtingen uit hoofde van de OESO-richtlijnen 2023 moet Uber op betekenisvolle wijze samenwerken met alle relevante belanghebbenden, met inbegrip van chauffeurs en hun vertegenwoordigers, bij de ontwikkeling en uitvoering van deze routekaart. De bovenstaande aanbeveling om een routekaart te ontwikkelen is nodig voor elk land waarin Uber actief is, rekening houdend met een methodologie om het leefbaar loonniveau in elk land of elke regio te berekenen.

Het NCP beveelt verder aan dat Uber constructieve onderhandelingen voert, met werknemersorganisaties of andere vertegenwoordigers van Uber-chauffeurs, met het oog op het bereiken van overeenkomsten over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

Deactivering en blokkering

Het NCP erkent dat er situaties zijn waarin deactivering van een account noodzakelijk en gerechtvaardigd is. Anderzijds is het duidelijk dat deactivering van een account ernstige negatieve gevolgen kan hebben voor het inkomen en het levensonderhoud van chauffeurs. Het NCP is van

mening dat geïdentificeerde risico's die verband houden met deactivering onderdeel moeten vormen van het gepaste-zorgvuldigheidsproces van Uber.

Het NCP concludeert dat er ruimte is voor verbetering van de transparantie en volledigheid van de communicatie van Uber over het deactiverings- en blokkeringsbeleid en beveelt Uber aan zijn handelwijzen te verbeteren op basis van de resultaten van zijn gepaste zorgvuldigheid.

Het NCP concludeert dat het gebruik van AI door Uber in het deactiveringsproces een aanzienlijk risico vormt. Het NCP beveelt Uber aan passende zorgvuldigheid te blijven betrachten met betrekking tot negatieve gevolgen in verband met het gebruik van AI in het deactiveringsproces, met inbegrip van het mogelijke risico op discriminatie, en prioriteit te geven aan dergelijke risico's indien nodig en passend. Het NCP is van mening dat een evenwichtig en gecontroleerd gebruik van AI belangrijk is, versterkt door robuuste risicobeheersystemen die betrouwbaarheid waarborgen en veroorzaken en discriminatie tot een minimum beperken. Het NCP beveelt Uber aan om met het bovenstaande rekening te houden bij de verbetering van hun processen.

Het NCP merkt op dat het tot de gepaste- zorgvuldigheidsverantwoordelijkheden van Uber behoort om de toegang tot rechtsmiddelen en/of de samenwerking met externe partijen op het gebied van herstelmaatregelen te organiseren op een wijze die voldoet aan de kerncriteria voor doeltreffende klachtenmechanismen. Dit betreft: legitimiteit, toegankelijkheid, voorspelbaarheid, billijkheid, compatibiliteit met de Richtlijnen en transparantie. Wanneer Uber samenwerkt met een externe partij op het gebied van herstelmaatregelen blijft de onderneming verantwoordelijk voor de kwaliteit van het ingevoerde systeem.

Op basis van de informatie die het NCP heeft ontvangen, kon het niet vaststellen dat de wijze waarop Uber de toegang tot rechtsmiddelen en/of samenwerking met externe partijen op het gebied van herstelmaatregelen heeft georganiseerd, volledig in overeenstemming is met de Richtlijnen. Het NCP beveelt daarom aan dat Uber evalueert of zijn systemen voldoen aan de kerncriteria voor effectieve klachtenmechanismen en publiekelijk rapporteert hoe aan deze criteria wordt voldaan.

Betrokkenheid van belanghebbenden

Volgens de Richtlijnen 2023 is zinvolle betrokkenheid van belanghebbenden onderdeel van het gepaste-zorgvuldigheidsproces. Het wordt gekenmerkt door hoor en wederhoor, zoals ook wordt uitgelegd in de OESO Due Diligence Handreiking voor Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (2018). Het NCP merkt op dat de partijen het fundamenteel oneens zijn over de vraag of de communicatie van Uber met de chauffeurs - niet alleen op individueel niveau maar ook als groep - gezien kan worden als hoor en wederhoor. Het NCP concludeert, op basis van de informatie die door beide partijen met het NCP is gedeeld, dat de betrokkenheid van Uber bij de Uber-chauffeurs niet voldoende ruimte biedt voor hoor en wederhoor en betrokkenheid zoals door de OESO geformuleerd. Het NCP benadrukt het belang van betrokkenheid bij Uber-chauffeurs en hun vertegenwoordigers in alle landen waar Uber actief is.

Het NCP beveelt aan dat Uber zijn contacten met een breed scala van belanghebbenden verder ontwikkelt en verbetert, met inbegrip van echte hoor en wederhoor en betrokkenheid.

Dit breed scala van belanghebbenden moet ook onafhankelijke vakbonden op alle relevante niveaus omvatten (lokaal, nationaal, regionaal en internationaal) maar ook werknemers en hun vertegenwoordigers in het veld, om betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden te waarborgen.

Met de publicatie van deze Eindverklaring is de NCP-procedure afgesloten. Een jaar na de publicatie

van deze Eindverklaring, zal het NCP follow-up geven met een evaluatie van de implementatie van de aanbevelingen.

2. Kernpunten van de melding, relevante bepalingen en reactie van de onderneming

De partijen

De partij die melding heeft gemaakt is de International Alliance of App-Based Transport Workers (IAATW).

De [IAATW](#) is een internationale vereniging van zevenentwintig vakbonden die chauffeurs vertegenwoordigen die werken voor app-gebaseerde vervoersondernemingen. De IAATW pleit voor universele arbeidsgaranties, betere werkomstandigheden voor chauffeurs en meer 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 Zuid-Afrika; the App Drivers and Couriers Union (“ADCU”) in het Verenigd Koninkrijk en de Asociación de Conductores Uruguayos de Aplicaciones (“ACUA”) in Uruguay.

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

De melding

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, naar verluidt gebaseerd op een groot aantal gesprekken met chauffeurs uit deze landen in het najaar en de winter van 2020. De IAATW stelt echter dat deze schendingen plaatsvinden in de meeste, zo niet alle, van de 70 landen waar Uber opereert.

De in de melding aan de orde gestelde kwesties betreffen het vermeend nalaten door Uber in al zijn mondiale operaties van het betrachten van adequate gepaste zorgvuldigheid met betrekking tot:

- de gezondheid en veiligheid van de chauffeurs: schending van het recht van chauffeurs op een veilige en gezonde werkplek; verzuim om adequate gepaste zorgvuldigheid te betrachten om de nadelige gevolgen van de covid-19-pandemie voor de gezondheid en veiligheid van chauffeurs van Uber te onderzoeken; nalaten om met chauffeurs te spreken over veiligheidsvoorzorgsmaatregelen tijdens de covid-19-pandemie. Daarnaast is Uber niet transparant geweest in de contacten met verenigingen van chauffeurs; nalaten een uniform mondiaal beleid te ontwikkelen dat rekening hield met de zorgen van zijn werknemers.
- inkomsten en uren van de chauffeurs: verzuim om adequate gepaste zorgvuldigheid te

betrachten om de nadelige gevolgen van de covid-19-pandemie voor de inkomsten, uren en ingehouden commissies van chauffeurs van Uber aan te pakken. Chauffeurs kregen veel minder ritten dan vóór de pandemie en verdienden dus ook minder. 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. De chauffeurs moesten daarom nog meer uren werken onder nog slechtere omstandigheden om in hun levensonderhoud te voorzien. Uber weigert inzicht in zijn bedrijfspraktijken te verschaffen door geen uitgebreide gegevens te verstrekken over de inkomsten of werktijden van zijn chauffeurs.

- deactiverings- en blokkeringspraktijken van Uber; verzuim om adequate gepaste zorgvuldigheid te betrachten om de nadelige gevolgen van de covid-19-pandemie voor de deactivering en blokkering van chauffeurs te onderzoeken; niet transparant zijn ten opzichte van zijn chauffeurs over discipline op de werkplek; niet bieden van een betekenisvolle klachtenprocedure aan chauffeurs; niet publiceren van een gestandaardiseerd beleid, handboeken, statistieken of informatie over hoe de onderneming chauffeurs deactiveert of het gebruik van zijn mobiele applicatie blokkeert.

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.

IAATW verzocht het NCP om een oplossing tussen de partijen te faciliteren over:

1. een kaderovereenkomst tussen Uber en IAATW waarbij Uber zich ertoe verplicht gepaste zorgvuldigheid te betrachten;
2. een verplichting door Uber om de IAATW en aangesloten bonden te betrekken bij zijn gepaste-zorgvuldigheidsprocessen.

Ten eerste was het dus belangrijk voor IAATW dat Uber gepaste zorgvuldigheid betracht zoals mag worden verwacht op grond van de OESO-richtlijnen en ten tweede dat IAATW en aangesloten bonden kunnen deelnemen aan/of worden opgenomen in de gepaste-zorgvuldigheidsprocessen van Uber.

[Bepalingen van de Richtlijnen 2011 waarnaar in dit specifieke geval wordt 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 toelichtingen omvatten toelichting 13 en toelichting 25.

Hoofdstuk IV Mensenrechten: § 1, 2, en 6. Relevante toelichtingen omvatten toelichting 50.

Hoofdstuk V Werkgelegenheid en Arbeidsverhoudingen § 1, 2, 3, 4(b), 4(c), 6, en 8. Relevante toelichtingen omvatten toelichting 48, toelichting 57 en toelichting 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](#)

In zijn antwoord op de in het specifieke geval aan de orde gestelde kwesties verklaart Uber dat het Nederlands NCP 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. Uber legde uit dat het mondiale hoofdkantoor in San Francisco, Californië, de overkoepelende beginselen voor zijn wereldwijde beleid, richtlijnen en initiatieven bepaalt.

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”). 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. Uber geeft aan dat een aantal van de procedures aangesloten entiteiten, of individuele leden van aangesloten entiteiten, van de IAATW betreffen, en dat er een reëel risico is van toekomstige rechtsgedingen door aangesloten entiteiten van de IAATW. 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 rechtsgedingen 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. Uber beweert dat de entiteiten van de Uber-groep daarom actief een constructieve dialoog aangaan 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: flexibiliteit en zeggenschap over wanneer en waar ze willen werken, fatsoenlijke inkomsten, toegang tot relevante voordelen en bescherming en betekenisvolle vertegenwoordiging. Uber is 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.

Als antwoord hierop heeft Uber een speciaal stuurcomité in het leven geroepen om zijn wereldwijde aanpak te coördineren. Uber zegt dat de stappen die zijn genomen als reactie op de

gezondheidstechnische en financiële impact van de pandemie op de chauffeurs en andere belanghebbenden onder andere het volgende hebben omvat:

- 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 mondmaskers 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.”

3. Initiële beoordeling door het NCP

Het NCP concludeerde dat nader onderzoek van deze melding gerechtvaardigd was. De volledige tekst van de initiële beoordeling met daarin de redenen waarom het NCP heeft besloten dat nader onderzoek gerechtvaardigd was staat op de [website](#) van het NCP.

Het Nederlands NCP bood vervolgens zijn goede diensten aan de partijen aan. Het NCP heeft beide partijen gevraagd of zij bereid zijn deel te nemen aan bemiddeling met als doel overeenstemming te bereiken over een wederzijds bevredigende oplossing van de kwesties.

4. De procedure van het NCP

Het doel van dit deel is een beknopt overzicht te geven van wat het NCP heeft gedaan sinds de ontvangst van de melding.

Datum	Actie die heeft plaatsgevonden
2021	Initiële beoordeling
6 april 2021	Het NCP heeft een ontvangstbevestiging naar de melder gezonden en op 13 april heeft het NCP de onderneming van de melding in kennis gesteld.
24 juni	Eerste online-vergadering met de melder.

25 juni	Eerste online-vergadering met vertegenwoordigers van de onderneming.
28 juni	De kennisgeving werd ter informatie naar het NCP van de VS gezonden.
6 augustus	Eerste schriftelijke reactie van Uber.
16 september	Na enige vertraging bij de behandeling van het specifieke geval als gevolg van veranderingen in het bestuur van de IAATW tussen juni en september, heeft de IAATW het NCP gevraagd de procedure voort te zetten.
8 december	Uber beantwoordt aanvullende vragen van het NCP over de rol van zijn Nederlandse entiteiten in relatie tot het hoofdkantoor in de VS.
8 december	Coördinatiegesprek tussen de NCP's van Costa Rica, Nederland, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.
2022	
17 januari 2022	De IAATW beantwoordt de aanvullende vragen van het NCP.
Februari	Het Nederlands NCP besloot 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 Costa Rica en het VK een adviserende rol zouden hebben, aangezien de kwesties operaties op hun respectieve grondgebieden betroffen
8 maart	De melder en de onderneming werden geïnformeerd over de behandeling van het specifieke geval door het Nederlands NCP en de rol van de NCP's van Costa Rica, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten.
29 april	Het concept van de initiële beoordeling werd naar beide partijen gezonden, die hierop binnen 14 dagen konden reageren.
2 juni	Telefoongesprek NCP met Uber over het opstellen van de ToR.
15 juni	Publicatie van de initiële beoordeling op NCP-website. Alle documenten die bij deze melding zijn aangeleverd zijn met Uber gedeeld.
	Fase van de goede diensten
21 juni	Telefoongesprek NCP met de IAATW over het opstellen van de ToR.
12 juli	Concept-ToR door de NCP naar de partijen gezonden
augustus - eind oktober	Uitwisseling tussen het NCP en de individuele partijen over de concept-ToR, met name over het doel en de reikwijdte.
8 november	Tweede concept-ToR door de NCP naar de partijen gezonden.
2 december	E-mail van Uber aan het NCP over publiciteit door de IAATW.
19 december 2022	Telefoongesprek NCP met de IAATW.

2023	
Januari 2023 tot augustus 2023	Stagnatie van de procedure als gevolg van door Uber aan de orde gestelde kwesties over publiciteit door de IAATW; uitwisselingen tussen het NCP en de individuele partijen over de ToR en de voorwaarden waaronder de procedure zou worden voortgezet.
19 september	De IAATW kan niet instemmen met de door Uber gestelde voorwaarden om het proces voort te zetten.
Oktober-november	Het NCP informeert de IAATW en Uber over einde van de goede diensten.
7 november	Ubers reactie op de aankondiging van het NCP over het einde van de goede diensten.
8 november	De IAATW verstrekt een laatste nota aan het NCP.
2024	
Februari 2024	Het NCP begint met het opstellen van de Eindverklaring.
9 april	Vragen van het NCP aan Uber.
13 mei	Reactie van Uber aan het NCP.
15 mei	Vragen van het NCP aan de IAATW.
10 juli	Telefoongesprek NCP met de IAATW; schriftelijke reactie van de IAATW aan het NCP.
26 augustus	Aanvullende vragen van het NCP aan Uber en de IAATW.
10 september	Reactie van de IAATW.
17 oktober	Reactie van Uber.
9 december	Concept van de Eindverklaring op de agenda van de maandelijkse bijeenkomst van het NCP.
2025	
13 januari	Concept Eindverklaring gedeeld met de NCP's van Costa Rica, het Verenigd Koninkrijk en de Verenigde Staten voor advies.
29 januari	Ontwerp Eindverklaring gedeeld met partijen voor commentaar
21 mei	Publicatie van de Eindverklaring.

Naast het bovenstaande heeft het NCP ook regelmatig met beide partijen gecorrespondeerd tijdens de procedure om updates over de procedure te geven en uitleg te geven over vertragingen. Het NCP heeft om diverse redenen de indicatieve tijdschema's niet kunnen naleven, deels te wijten aan de partijen (lange responstijd, beschikbaarheid voor telefoongesprekken), en deels te wijten aan het NCP (hoge werklast door het toenemende aantal nieuwe meldingen en de complexiteit van

specifieke gevallen).

5. Reacties van partijen op het aanbod van goede diensten

Naar aanleiding van de conclusie dat de melding verder onderzoek rechtvaardigde bood het NCP aan de partijen zijn goede diensten aan. Het NCP heeft beide partijen gevraagd of zij bereid zijn deel te nemen aan bemiddeling, gefaciliteerd door het NCP, met als doel overeenstemming te bereiken over de wijze hoe de gemelde kwesties met succes kunnen worden aangepakt. In antwoord op het aanbod van goede diensten van het NCP heeft de melder het aanbod aanvaard. Ook de onderneming heeft het aanbod van goede diensten aanvaard en ermee ingestemd samen met het NCP te beoordelen over welke kwesties en onder welke voorwaarden een productieve dialoog, gefaciliteerd door het NCP, zou kunnen worden gerealiseerd. In overeenstemming met zijn procedure heeft het NCP de partijen bijgestaan bij het opstellen van een Terms of Reference (ToR) voor de bemiddeling.

De goede diensten werden beëindigd toen bleek dat de partijen niet tot overeenstemming konden komen over de Terms of Reference voor de bemiddeling. Er heeft dus geen bemiddeling plaatsgevonden en er is geen overeenstemming bereikt over de kwesties die in dit specifieke geval aan bod kwamen.

6. Bevindingen en conclusie van het NCP inzake de procedure

Het NCP constateert dat de partijen niet tot overeenstemming konden komen over de ToR, ondanks de inspanningen van beide partijen. Het NCP merkt op dat er vanaf het begin van de procedure al weinig vertrouwen was tussen de partijen. Het vertrouwen tussen de partijen is tijdens de procedure helaas niet verbeterd, voornamelijk als gevolg van het gebrek aan vertrouwen van de partijen in elkaars goede trouw. Andere redenen waren de uitdaging om bemiddeling aan te gaan te midden van de vele (lopende) rechtszaken in verschillende landen over de hele wereld, onenigheid over de reikwijdte van de bemiddeling en onenigheid over het niveau van toegestane publiciteit en belangenbehartiging tijdens de bemiddeling.

7. Algemene bevindingen

Met het oog op het nader onderzoek heeft het NCP de door de partijen tijdens de procedure verstrekte informatie bestudeerd en in twee rondes aanvullende informatie verzameld over de kwesties die in deze Eindverklaring aan de orde komen.

7.1 Tijdlijn en de versies van de Richtlijnen die van toepassing waren

Het NCP merkt op dat toen de melding in 2021 werd gedaan, de Richtlijnen 2011 van toepassing waren. Sinds juni 2023 zijn de geactualiseerde Richtlijnen 2023 van toepassing.

De OESO heeft de NCP's aanwijzingen gegeven over hoe zij met deze verschillende versies van de Richtlijnen moeten werken bij het opstellen van een Eindverklaring en het doen van aanbevelingen of vaststellingen over de aan de orde gestelde kwesties.

Wanneer het NCP besluit om een vaststelling te doen wat betreft de vraag of een onderneming aan de Richtlijnen heeft voldaan, is de regel voor NCP's dat de naleving door ondernemingen alleen kan worden beoordeeld in het licht van de bepalingen van de versie van de Richtlijnen die van kracht

was op het moment dat het handelen van de onderneming plaatsvond.

De onderneming moet op dat moment de mogelijkheid hebben gehad om op de hoogte te zijn van deze Richtlijnen. In dit specifieke geval betekent dit dat de Richtlijnen 2011 van toepassing zijn.

Aanbevelingen van het NCP in een Eindverklaring zijn toekomstgericht; de onderneming krijgt de aanbeveling haar beleid of praktijken te verbeteren of aan te passen in relatie tot maatschappelijk verantwoord ondernemerschap in hun internationale zakelijke activiteiten. Bij het doen van aanbevelingen past het NCP de laatste versie van de Richtlijnen toe, in dit geval de geactualiseerde Richtlijnen van juni 2023.

Het NCP merkt op dat er diverse geactualiseerde bepalingen in de Richtlijnen 2023 staan die relevant zijn voor de kwesties van dit specifieke geval.

7.2 De focus van de Eindverklaring

In zijn initiële beoordeling verklaarde het NCP dat het behandelen van deze melding kan bijdragen aan het verduidelijken van de gepaste-zorgvuldigheidsverantwoordelijkheden 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.

De melding is ongeveer vier jaar geleden ingediend en deel ervan richtte zich op de ernstige gevolgen die de covid-19-periode had voor Uber-chauffeurs. Het NCP heeft er in zijn verdere onderzoek voor gekozen een toekomstgerichte aanpak te volgen en de gepaste-zorgvuldigheidsverwachtingen van Uber te beoordelen met betrekking tot de kwesties die in het specifieke geval aan de orde zijn gesteld, met name deactivering, inkomsten en aanverwante kwesties zoals vakantiegeld, pensioenbijdragen en betrokkenheid van belanghebbenden. Met het oog op het onderzoek heeft het NCP de door de partijen verstrekte informatie bestudeerd en in twee rondes aanvullende informatie verzameld.

7.3 Onderliggende kwestie en het mandaat van het NCP

Het NCP merkt op dat een belangrijke kwestie die relevant is voor de punten die in de indiening van de IAATW aan de orde zijn gesteld, betrekking heeft op de vraag of chauffeurs die contractuele betrekkingen met Uber hebben, moeten worden aangemerkt als onafhankelijke contractanten of als werknemers, met de bijbehorende werknemersrechten zoals minimumlonen, vakantiegeld en pensioen.

Zoals het NCP al in zijn initiële beoordeling opmerkte, zijn plaatselijke arbeidswetten en jurisprudentie met betrekking tot platformbedrijven nog niet tot volle wasdom gekomen aangezien bestaande regelgeving hoofdzakelijk is ontwikkeld met oudere businessmodellen in gedachten, wat heeft geleid tot vragen over de toepasselijkheid en geschiktheid van bestaande regels wat betreft platformbedrijven.

Hetzelfde geldt voor lopende en afgeronde parallelle procedures over de relatie tussen de ondernemingen van de Uber-groep en chauffeurs en kwesties die uit deze relaties voortvloeien. In veel gevallen zijn de eisers chauffeurs en hun vertegenwoordigers die de rechter vragen te bepalen dat zij werknemers zijn van de relevante entiteiten van de Uber-groep, de zogeheten “kwalificatie 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.

Hoewel het niet binnen het mandaat van het NCP valt om te beslissen of Uber-chauffeurs als werknemers of als onafhankelijke contractanten moeten worden aangemerkt, valt het wel binnen het mandaat van het NCP om te beoordelen of Uber de OESO-richtlijnen 2011 heeft nageleefd met betrekking tot de kwesties die in het specifieke geval aan de orde zijn gesteld.

Bij het doen van toekomstgerichte aanbevelingen oefent het NCP zijn mandaat uit onder verwijzing naar de huidige versie van de OESO-richtlijnen, zoals herzien in 2023. Voor die beoordeling is het belangrijk om te weten of en hoe de Richtlijnen van toepassing zijn op de platformeconomie en platformwerk.

7.4 De Richtlijnen over gepaste zorgvuldigheid en nieuwe vormen van werk/platformwerk

In de Richtlijnen 2011, hoofdstuk V, wordt verwezen naar de rechten van werknemers “die de multinationale onderneming tewerkstelt”: In paragraaf 50 van de toelichting staat evenwel vermeld:

“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.”

In de eerste volzinnen van de geactualiseerde OESO-richtlijnen 2023, hoofdstuk V, wordt melding gemaakt van de verantwoordelijkheid van ondernemingen om te handelen in lijn met de verwachtingen inzake gepaste zorgvuldigheid beschreven in de hoofdstukken II en IV. Het NCP merkt op dat in de Richtlijnen 2023 de woorden “werknemers die de multinationale onderneming tewerkstelt” in heel hoofdstuk V consequent zijn vervangen door “werknemers” en leidt hieruit af dat de notie ‘werknemer’ als een breder begrip in de Richtlijnen moet worden opgevat. Dit wordt onderstreept door de expliciete verwijzing in paragraaf 54 van de toelichting naar nieuwe vormen van werk in de digitale wereld: “Erkend wordt dat bij gebrek aan een arbeidsverhouding van ondernemingen desalniettemin wordt verwacht dat zij handelen in overeenstemming met de op risico gebaseerde gepaste zorgvuldigheid en de aanbevelingen voor de toeleveringsketen in paragrafen A.11 tot en met A.14 van hoofdstuk II Algemene Beginselen. *Dit is met name relevant in sectoren waar informaliteit, werkregelingen voor de korte termijn, tekorten aan fatsoenlijk werk en digitale transformatie vaker voorkomen.*”

In de Richtlijnen van 2011 en die van 2023 wordt duidelijk gemaakt dat van Uber wordt verwacht dat de onderneming in beide situaties handelt in overeenstemming met de gepaste-zorgvuldigheidsaanbevelingen van hoofdstuk II met betrekking tot de kwesties die onder de Richtlijnen vallen. Dit betekent dat Uber feitelijke en potentiële negatieve gevolgen voor de chauffeurs waarmee zij een contractuele relatie heeft, moet identificeren, ongeacht de precieze juridische status van die relatie, met betrekking tot aangelegenheden die onder de Richtlijnen vallen, door gepaste zorgvuldigheid te betrachten die risicogebaseerd is, in verhouding staat tot de ernst en waarschijnlijkheid van de negatieve gevolgen en passend en evenredig is aan de context ervan. Uber moet dan prioriteit geven aan negatieve gevolgen op basis van de resultaten van zijn gepaste zorgvuldigheid en trachten te voorkomen dat deze negatieve gevolgen worden veroorzaakt of dat eraan wordt bijgedragen.

7.5 Ontwikkelingen op het gebied van platformwerk

Sinds de indiening van de zaak zijn er in verschillende landen en internationale instellingen een aantal ontwikkelingen in de politiek en regelgeving geweest met betrekking tot platformwerk en platformbedrijven die relevant zijn voor deze zaak. Een aantal van deze ontwikkelingen wordt hieronder beschreven. Het NCP merkt op dat deze ontwikkelingen hebben plaatsgevonden na indiening van het specifieke geval. Het NCP heeft met deze ontwikkelingen rekening gehouden om context te bieden met betrekking tot de huidige aanbevelingen inzake gepaste zorgvuldigheid.

OESO

[Living wages in practice | OECD \(leefbaar loon in de praktijk\)](#) **Beleidsnota, april 2023**

In dit OESO-document wordt benadrukt dat in een tijd van stijgende kosten van levensonderhoud, grote loonongelijkheid en wijdverbreide armoede onder werkenden, de vraag naar een leefbaar loon is toegenomen. In het document wordt het begrip 'leefbaar loon' geïntroduceerd en van context voorzien.

Er wordt ook gewezen op de belangrijkste aannames en criteria voor metingen die ten grondslag liggen aan de berekening van een leefbaar loon en er wordt opgeroepen tot meer duidelijkheid en consistentie in de bestaande methoden.

In het document wordt aangegeven dat het implementeren van een leefbaar loon op de werkplek een aantal operationele beslissingen van ondernemingen vereist, evenals een zorgvuldige beoordeling van de kosten en baten die de implementatie van een leefbaar loon met zich meebrengt.

[Using AI in the Workplace: Opportunities, Risks, and Policy Responses \(Gebruik van AI op de werkplek; kansen, risico's en beleidsreactie | OECD\)](#) **Working paper, maart 2024**

In dit document wordt benadrukt dat AI een snel evoluerende technologie is en dat beleidsmakers weliswaar geprezen moeten worden om de vele initiatieven die ze tot nu toe hebben genomen, maar dat er duidelijk nog veel lacunes zijn. Om beleidsmakers te helpen bij de immense opgave om de risico's van AI te reguleren, is het noodzakelijk om deze risico's te blijven monitoren naarmate ze zich voordoen en zichtbaar worden op de arbeidsmarkt.

Het document signaleert potentiële lacunes en risico's als gevolg van een gebrek aan transparantie, een gebrek aan verklaarbaarheid, een gebrek aan verantwoordingsplicht en uitdagingen voor de sociale dialoog.

AI-systemen kunnen de ongelijkheid tussen werknemers vergroten door blootstelling aan het risico van vooroordelen en discriminatie. (blz. 5);

“Het vermogen van werknemers om specifieke rechten uit te oefenen, risico's op te sporen en/of resultaten daadwerkelijk in twijfel te trekken, hangt af van hun bewustzijn van hun interacties met AI-systemen en hoe dat systeem de resultaten ervan bereikt. AI-gebruik kan echter moeilijk te detecteren zijn als dit niet expliciet wordt bekendgemaakt.

Zelfs als personen zich bewust zijn van hun interacties met AI, kan het moeilijk zijn om inzicht te krijgen in het besluitvormingsproces, bijvoorbeeld vanwege de terughoudendheid van ontwikkelaars om informatie openbaar te maken of vanwege de complexiteit van het systeem.” (blz. 11)

“AI-systemen, met name die waarbij gebruik wordt gemaakt van complexe technologieën zoals diepe neurale netwerken, leveren uitkomsten op die moeilijk of zelfs onmogelijk uit te leggen kunnen zijn. Het gebrek aan verklaarbaarheid van AI-systemen kan het vertrouwen dat mensen in AI-systemen stellen en de beslissingen die zij nemen ondermijnen. Het maakt het ook moeilijk voor personen om geïnformeerde toestemming te geven voor het gebruik van dergelijke systemen, of

om nadelige gevolgen van AI-systemen op de werkplek te identificeren en verhaal te halen.”

Aan de andere kant wordt in het document erkend dat er potentieel is voor “aanzienlijke voordelen” en mogelijkheden in verband met AI, en dat “betrouwbare AI kan helpen bij het identificeren en verminderen van menselijke discriminatie en vooroordelen op de werkplek door beslissingen te onderbouwen met kwantitatief bewijs”. (blz. 3, 9)

Europese Unie (EU)

EU-richtlijn inzake platformwerk

In oktober 2024 heeft de EU een Richtlijn inzake platformwerk aangenomen, die tot doel heeft de arbeidsstatus van platformwerkers te verduidelijken en schijnzelfstandigheid te corrigeren. Daartoe introduceert de Richtlijn een vermoeden van een arbeidsverhouding (in tegenstelling tot werken als zelfstandige) dat in gang wordt gezet wanneer er feiten zijn die wijzen op controle en leiding door het platform. De Richtlijn verplicht EU-landen om een weerlegbaar wettelijk vermoeden van een arbeidsverhouding op nationaal niveau vast te stellen, om zo de onevenwichtige machtsverhouding tussen het digitale arbeidsplatform en de persoon die platformwerk verricht te corrigeren. De bewijslast ligt bij het platform, wat betekent dat het aan het platform is om te bewijzen dat de contractuele relatie geen arbeidsrelatie is.

De Richtlijn introduceert ook regels voor algoritmisch beheer en het gebruik van artificiële intelligentie op de werkplek voor ondernemingen die in de EU actief zijn. De Richtlijn moet uiterlijk december 2026 door de EU-lidstaten zijn geïmplementeerd.

In de Richtlijn speelt algoritmisch beheer een belangrijke rol en de Richtlijn zal personen bepaalde rechten geven op informatie over de logica van algoritmen wanneer gebruik wordt gemaakt van geautomatiseerde besluitvorming.

Internationale Arbeidsorganisatie (ILO)

ILO - Bijeenkomst van deskundigen over loonbeleid, met inbegrip van leefbaar loon

In februari 2024 organiseerde de ILO een tripartiete bijeenkomst van deskundigen om het loonbeleid, met inbegrip van leefbare loon, te bespreken. Tijdens deze bijeenkomst werd overeenstemming bereikt over de kwestie van leefbaar loon.

De deskundigen waren het erover eens dat “de ILO aangeeft dat het concept van een leefbaar loon is: het loonniveau dat nodig is om werknemers en hun gezinnen een fatsoenlijke levensstandaard te bieden, rekening houdend met de omstandigheden van het land en berekend voor het werk dat tijdens de normale werkuren wordt verricht”.

Deze overeenkomst werd goedgekeurd door Raad van Beheer van het Internationaal Arbeidsbureau in maart 2024 [ILO reaches agreement on the issue of living wages | International Labour Organization; Decision concerning the report of the Meeting of Experts on wage policies, including living wages | International Labour Organization \(ilo.org\)](#)).

ILO - discussie over het stellen van normen met betrekking tot platformwerk

In 2025 en 2026 zal de Internationale Arbeidsconferentie een ontwerpnorm (Verdrag en/of aanbeveling) inzake fatsoenlijk werk in de platformeconomie bespreken. Zie de link naar het voorbereidende rapport: [Realizing decent work in the platform economy | International Labour Organization](#)).

8. Bevindingen, conclusies en aanbevelingen inzake de aan de orde

gestelde kwesties

8.1 Inkomsten en daarmee samenhangende kwesties

De posities van de partijen en bevindingen

Uber geeft aan dat het de tarieven voor chauffeurs berekent op basis van factoren zoals geschatte tijd en afstand voor het ophalen van klanten, huidige en voorspelde vraag en locatie. De inkomsten van chauffeurs worden ook beïnvloed door waar en wanneer ze werken, evenals hun vervoerswijze. Uber betaalt chauffeurs per taak en biedt flexibiliteit wat betreft waar en wanneer zij werken. De onderneming stelt dat het zich inzet om samen te werken met arbeidsjuristen en overheden om industriebrede normen voor minimuminkomens vast te stellen.

In het Verenigd Koninkrijk worden Uber-chauffeurs als 'werknemers' gekwalificeerd, zodat ze ten minste het 'National Living Wage' verdienen voor actieve werktijd, vakantiegeld ontvangen en zijn ingeschreven in een pensioenregeling. De IAATW stelt echter dat Ubers definitie van "betrokken tijd" (tijd besteed aan het rijden tussen pick-up en drop-off) resulteert in lager dan verwachte lonen, waarbij kosten zoals voertuigonderhoud niet worden meegerekend.

De IAATW benadrukt dat de berekening van het minimumloon door Uber alleen de tijd omvat die wordt besteed aan het wegbrengen van passagiers; de tijd die wordt besteed aan wachten of rijden om een passagier op te halen wordt niet meegerekend. Volgens de IAATW leidt dit ertoe dat chauffeurs minder verdienen dan het minimumloon en dekken hun bruto-inkomsten de exploitatiekosten van voertuigen niet. Hetzelfde geldt voor de pensioenbijdragen, die gebaseerd zijn op de actieve rijtijd en dus lager zijn dan wanneer de totale rijtijd van de chauffeur in aanmerking zou worden genomen.

Er zijn recente uitspraken in het Verenigd Koninkrijk met verschillende oordelen over de vraag of chauffeurs moeten worden betaald voor alle tijd die zij aan het werk zijn, met inbegrip van wachttijd, in plaats van de tijd waarin zij daadwerkelijk rijden. Dit maakt deel uit van de bredere kwestie van hoe "actieve tijd" wordt gedefinieerd. In de Verenigde Staten zijn er diverse gerechtelijke schikkingen geweest waarin het loon van chauffeurs, ziekteverlof en werkloosheidsuitkeringen zijn behandeld. In sommige staten is nog wetgeving in de maak waarin een norm voor minimumloon voor chauffeurs wordt vastgesteld.

De IAATW noemt als positief voorbeeld de in 2018 in New York City vastgestelde wetgeving waarin het betalingsmodel 'per mijl per minuut' wordt ingesteld, inclusief wachttijd en een "benuttingspercentage" (actieve tijd). Dit model, opgesteld in samenwerking met een vakbond voor chauffeurs, zorgt ervoor dat chauffeurs een eerlijk minimumloon ontvangen en dat toezichthouders toegang hebben tot gedetailleerde gegevens om de bedrijfspraktijken te monitoren.

De OESO-richtlijnen over inkomsten en daarmee samenhangende kwesties.

Zoals eerder uitgelegd in deze Eindverklaring wordt van ondernemingen, ingevolge de Richtlijnen 2011 én de Richtlijnen 2023, die een *contractuele* relatie hebben met degenen die voor hen werken, zoals Uber met zijn chauffeurs, verwacht dat zij gepaste zorgvuldigheid betrachten met betrekking tot de kwesties die onder de Richtlijnen vallen.

Inkomsten, pensioenen, vakantiegeld en daarmee verband houdende arbeidsvoorwaarden vallen onder de OESO-richtlijnen 2023, hoofdstuk IV over mensenrechten, toelichting 44 waarin wordt verwezen naar de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, die het recht op "rechtvaardige en gunstige arbeidsvoorwaarden" omvat, alsook naar de Verklaring inzake de

Fundamentele Principes en Rechten op het werk van de ILO.

Op basis van het bovenstaande heeft Uber de verantwoordelijkheid om inkomstengerelateerde zaken op te nemen in zijn gepaste zorgvuldigheid om te beoordelen of feitelijke of potentiële ernstige negatieve gevolgen voor chauffeurs worden veroorzaakt, en zo ja, om die gevolgen aan te pakken en te prioriteren.

Een belangrijke vraag in de context van gepaste zorgvuldigheid bij inkomsten is wat er nodig is om aan basisbehoeften te voldoen. Met andere woorden: hoe kan bepaald worden wat een leefbaar loon of een leefbaar inkomen is. Het beleidspaper van de OESO van april 2023 [Living wages in practice](#) laat zien dat er verschillende factoren zijn waarmee rekening moet worden gehouden om 'leefbaar loon' te kunnen definiëren. Er bestaat een breed scala aan benaderingen voor het berekenen van schattingen van een leefbaar loon. In het OESO-paper worden op blz. 5 aanbevelingen gedaan voor ondernemingen die een leefbaar loon willen invoeren.

Zij moeten onder andere:

- hun commitment om een leefbaar loon te betalen aan de buitenwereld bekendmaken door op hun website en/of in hun rapportage-instrumenten de geselecteerde benchmark voor leefbaar loon en de onderliggende criteria aan te geven, evenals de categorieën werknemers die onder deze commitment vallen, bijvoorbeeld de eigen werknemers van de onderneming, kerncontractanten, werknemers in de eerste toeleveringsketen enz.
- zelf verantwoording afleggen voor het dichten van de kloof tussen werkelijke lonen en leefbare lonen, door een betrouwbare en erkende methodologie te selecteren, een routekaart met duidelijke mijlpalen en tijdschema's vast te stellen en regelmatig te rapporteren over hoe ver ze op weg zijn naar het realiseren van een leefbaar loon.

In oktober 2024, heeft de OESO een [Handbook on due diligence for enabling living incomes and living wages](#) gepubliceerd voor specifieke sectoren, en daardoor zijn concepten en richtsnoeren ontwikkeld met betrekking tot leefbaar loon en leefbaar inkomen. In het Handboek staat het volgende: "De kloven die er zijn op het gebied van leefbaar inkomen en leefbaar loon worden op grote schaal gebruikt als indicator voor de omvang van het risico voor werknemers dat hun beloning onder het bedrag daalt dat zij en hun gezinnen nodig hebben voor een fatsoenlijke levensstandaard, volgens het concept van het leefbaar loon van de ILO.

Het bestaan van een kloof wijst op een hoger risico op loon- en inkomensgerelateerde schade, armoede en het ontzeggen van werknemers van hun economische en sociale rechten, evenals andere onderling verbonden risico's.

Het biedt ondernemingen ook een cruciale maatstaf om de vooruitgang te meten en te monitoren als onderdeel van hun strategieën voor een leefbaar inkomen en een leefbaar loon." Gezien de recente ontwikkelingen binnen de ILO ligt het in de lijn der verwachtingen dat er aanvullende richtlijnen worden ontwikkeld.

Conclusies en aanbevelingen

Het NCP merkt op dat er vele recente mondiale wetgevings- en beleidsinspanningen zijn die variëren van het bieden van bescherming door platformwerkers te herkwalficeren als werknemers tot het bieden van bescherming die vergelijkbaar is met die van werknemers, terwijl hun status als zelfstandige wordt bevestigd.

In dit verband is het belangrijk om te monitoren hoe deze ontwikkelingen van invloed zullen zijn op de verwachtingen inzake gepaste zorgvuldigheid in het kader van de OESO-richtlijnen, bijvoorbeeld met betrekking tot de wijze waarop het begrip “leefbaar loon” zal worden toegepast op de praktijk van Uber-chauffeurs. Het NCP concludeert dat er een aanzienlijk risico bestaat op een kloof tussen de werkelijke inkomsten en leefbare lonen of een leefbaar-loonequivalent voor Uber-chauffeurs. Ingevolge de aanbevelingen inzake gepaste zorgvuldigheid van de OESO-richtlijnen 2023 wordt van Uber verwacht dat de onderneming gepaste zorgvuldigheid betracht op dit gebied.

Het NCP beveelt daarom aan dat Uber passende zorgvuldigheid betracht door een betrouwbare en erkende methodologie te selecteren, deze aan te passen aan de context van het platformwerk, een routekaart met duidelijke mijlpalen en tijdschema's vast te stellen om stappen te ondernemen om geleidelijk een leefbaar loon of een leefbaar-loonequivalent voor alle Uber-chauffeurs te bereiken en regelmatig verslag uit te brengen over de genomen stappen en de geboekte vooruitgang. In overeenstemming met de verwachtingen uit hoofde van de OESO-richtlijnen 2023 moet Uber op betekenisvolle wijze samenwerken met alle relevante belanghebbenden, met inbegrip van zijn chauffeurs en hun vertegenwoordigers, bij de ontwikkeling en uitvoering van deze routekaart. De bovenstaande aanbeveling om een routekaart te ontwikkelen dient te worden uitgewerkt voor elk land waarin Uber actief is, rekening houdend met een methodologie om het leefbaar loonniveau in elk land en/of elke regio te berekenen.

Het NCP beveelt verder aan dat Uber constructieve onderhandelingen voert met werknemersorganisaties of andere vertegenwoordigers van Uber-chauffeurs, met het oog op het bereiken van overeenkomsten over arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden.

8.2 Deactivering en blokkering

De posities van de partijen en bevindingen

Uber verklaart dat het op zijn website informatie publiceert over gedragingen die kunnen leiden tot deactivering. Chauffeurs worden over het algemeen op de hoogte gebracht als hun account in gevaar is en krijgen de kans om problemen te corrigeren. In geval van ernstige veiligheidsrisico's (bijv. geweld of aanranding) deactiveert Uber accounts echter onmiddellijk zonder waarschuwing om de veiligheid van gebruikers te beschermen.

Uber zegt chauffeurs informatie te geven over acties die tot deactiveringen kunnen leiden. Voor niet-ernstige overtredingen stuurt Uber bestuurders educatief materiaal en waarschuwingen om hen te helpen problemen te corrigeren voordat ze mogelijk worden gedeactiveerd. Uber zegt een hybride combinatie van AI en menselijke beoordeling te gebruiken bij het nemen van deactiveringsbeslissingen. Medewerkers beoordelen alle relevante persoonlijke en niet-persoonlijke gegevens en nemen in voorkomend geval contact op met de chauffeur om hun standpunt te vernemen en relevante informatie of bewijsmateriaal te verkrijgen. Een medewerker kan ook een escalatieproces in gang zetten waarmee een secundaire beoordeling wordt geïnitieerd. Meldingen tegen chauffeurs worden door getrainde medewerkers beoordeeld, die meerdere factoren in aanmerking nemen, waaronder de staat van dienst van de chauffeur op het platform, of de rapporterende partij al vaker een valse claim heeft ingediend en aanvullende verificatiesignalen.

Als een chauffeur wordt gedeactiveerd, ontvangt deze een in-app bericht waarin de reden wordt gegeven, samen met een overzicht van eerdere waarschuwingen. Op de Uber-website staat ook een link naar een Review Center waar chauffeurs om een herbeoordeling van de deactiveringsbeslissing kunnen vragen en waar zij bewijsmateriaal kunnen verstrekken.

Via het Review Center kunnen chauffeurs hun zienswijze aan Uber laten weten en alle relevante

informatie of media delen (afbeeldingen, documenten, video's, audio-opnamen, dashcambeelden enz.) die Uber-medewerkers helpen bepalen of de deactivering moet worden gehandhaafd of ongedaan moet worden gemaakt. Volgens Uber zijn bijna alle zaken binnen 72 uur opgelost.

Volgens de IAATW echter worden veel chauffeurs gedeactiveerd zonder te weten waarom of zonder de mogelijkheid in beroep te kunnen gaan. Zij maken met name melding van vermoedelijk op algoritmen gebaseerde deactiveringen en vermeende raciale vooroordelen. Ze zijn ook van mening dat de Community Guidelines van Uber te vaag zijn en dat er geen transparante en betekenisvolle klachtenprocedures zijn.

De IAATW heeft kritiek op het deactiveringsproces van Uber en beweert dat chauffeurs slechts beperkt de gelegenheid krijgen om voor zichzelf op te komen. Zij zetten ook vraagtekens bij de onafhankelijkheid van door de vakbond beheerde deactiveringscentra, die door Uber worden gefinancierd. Daarnaast wijst de IAATW op wetgevingsinspanningen in de Verenigde Staten, met name in New York, Chicago, Minnesota, en Colorado, die gericht zijn op het beschermen van chauffeurs tegen onterechte deactivering en het waarborgen van een eerlijk proces, en tevens op het vaststellen van normen voor minimumloon.

De OESO-richtlijnen en gepaste zorgvuldigheid met betrekking tot deactivering en blokkering van chauffeuraccounts

Op grond van de OESO-richtlijnen wordt van ondernemingen verwacht dat zij gepaste zorgvuldigheid betrachten met betrekking tot hun eigen activiteiten en in hun hele toeleveringsketen. Uber-chauffeurs hebben een contractuele relatie met Uber en maken als zodanig deel uit van de zakelijke relaties van Uber. Daarom heeft Uber volgens het NCP, ongeacht de kwalificatie van chauffeurs als werknemers of als onafhankelijke contractanten, een aantal gepaste-zorgvuldigheidsverplichtingen ten aanzien van zijn chauffeurs op grond van de Richtlijnen.

Volgens het NCP zijn de zes stappen van gepaste zorgvuldigheid, met name de stappen 2, 3, 5 en 6 (OESO-richtlijnen 2023, hoofdstuk II, toelichting, paragraaf 15), relevant voor de kwestie van deactivering van accounts.

1. Integreer verantwoord ondernemerschap in beleid en managementsystemen;
2. Identificeer en beoordeel feitelijke en potentiële negatieve gevolgen die verband houden met de activiteiten, producten of diensten van de onderneming;
3. Beëindig, voorkom en beperk negatieve gevolgen;
4. Volg de uitvoering en de resultaten;
5. Communiceer hoe de effecten worden aangepakt;
6. Zorg voor herstelmaatregelen of werk hieraan mee wanneer dit van toepassing is.

In de Due Diligence Guidance van de OESO wordt geschetst hoe ondernemingen kunnen samenwerken met bijvoorbeeld brancheleden, vakbonden of werknemersorganisaties, of multistakeholderinitiatieven, om gepaste zorgvuldigheid te betrachten. Ondernemingen kunnen bijvoorbeeld samenwerken met vakbonden om werknemers te betrekken bij de ontwikkeling en uitvoering van gepaste-zorgvuldigheidsprocessen, normen voor werknemersrechten en klachtenprocedures. In de Guidance wordt echter benadrukt dat de onderneming verantwoordelijk blijft voor de doeltreffende uitvoering van gepaste zorgvuldigheid, zoals benadrukt in Deel I en tekstvak 2 van deze Guidance.

In de Richtlijnen 2011, hoofdstuk IV, toelichting 46, wordt aanbevolen dat ondernemingen, wanneer zij vaststellen dat zij negatieve gevolgen hebben veroorzaakt of daaraan hebben bijgedragen, via legitieme processen herstelmaatregelen nemen of daaraan meewerken. Klachtenmechanismen op operationeel niveau moeten voldoen aan de kerncriteria legitimiteit, toegankelijkheid,

voorspelbaarheid, billijkheid, compatibiliteit met de Richtlijnen, en transparantie, en moeten zijn gebaseerd op dialoog en betrokkenheid, gericht op het zoeken van acceptabele oplossingen. Zij kunnen door de onderneming zelf beheerd worden of met andere belanghebbenden en vormen tevens een bron van voortschrijdend inzicht. Ze mogen echter niet worden aangewend om de rol van vakbonden in arbeidsgeschillen te ondergraven of de toegang tot gerechtelijke of buitengerechtelijke klachtenmechanismen te verhinderen. In de Richtlijnen 2023, hoofdstuk IV, toelichting 51, is het criterium “verenigbaarheid met rechten” toegevoegd.

Conclusies en aanbevelingen

Het NCP erkent dat er situaties zijn waarin deactivering van een account noodzakelijk en gerechtvaardigd is, bijvoorbeeld in het geval van strafbare feiten, intimidatie of fraude, die negatieve gevolgen voor de klanten kunnen hebben. Anderzijds is het duidelijk dat deactivering van een account ernstige negatieve gevolgen kan hebben voor het inkomen en het levensonderhoud van chauffeurs. Daarom is het NCP van mening dat Uber, als onderdeel van zijn gepaste zorgvuldigheid uit hoofde van de Richtlijnen, de vastgestelde risico's in verband met deactivering moet aanpakken, prioriteit moet geven aan deze risico's vanwege de ernst van de negatieve gevolgen en de waarschijnlijkheid dat deze risico's zich voordoen, en ernaar moet streven deze risico's te voorkomen, te beperken en te verhelpen en regelmatig het gepaste-zorgvuldigheidsproces voor het identificeren, voorkomen en beperken van deze risico's moet herhalen.

Als onderdeel van zijn gepaste zorgvuldigheid moet Uber duidelijk communiceren wat het van chauffeurs verwacht in termen van gedrag, wat de redenen zijn voor deactivering en andere regels om op het platform te blijven. Dit kan per land verschillen, bijvoorbeeld wanneer het gaat om welke officiële documenten nodig zijn. Het beleid van Uber inzake deactivering en blokkering moet transparant zijn voor chauffeurs en chauffeurs moeten toegang hebben tot een legitiem klachtenmechanisme waar zij beroep kunnen aantekenen tegen het besluit tot deactivering. In dit beleid moeten de verwachtingen van Uber naar voren komen en deze informatie moet gemakkelijk toegankelijk zijn voor Uber-chauffeurs.

Het NCP merkt op dat het deactiveringsbeleid van Uber op dit moment openbaar beschikbaar is, onder meer in zijn Community Guidelines en elders op zijn website (bv. de [deactiveringspagina](#) voor Zuid-Afrika), waarop verschillende redenen voor deactivering vermeld staan. Voor zover het NCP kan beoordelen, lijken niet alle gedetailleerde gegevens voor elk land waarvan een chauffeur op de hoogte moet zijn, vermeld te staan op de website van Uber. Zo lijkt bijvoorbeeld informatie over de vereiste documenten in bepaalde steden waar Uber opereert te ontbreken. Het NCP merkt ook op dat in de Community Guidelines “onvoorziene gebeurtenissen” worden genoemd als een mogelijke reden voor deactivering, wat een zeer vage term is die een zeer ruime interpretatie door Uber mogelijk maakt.

Het NCP concludeert derhalve dat er ruimte is voor verbetering van de transparantie en volledigheid van de communicatie van Uber over het deactiverings- en blokkeringsbeleid en beveelt Uber aan zijn praktijken te verbeteren op basis van de resultaten van het betrekken van gepaste zorgvuldigheid.

Het NCP concludeert dat het gebruik van AI in het deactiveringsproces door Uber een aanzienlijk risico vormt, zoals ook wordt onderstreept door het Working Paper van de OESO over het gebruik van AI op de werkplaats. Hoewel Uber heeft aangegeven gepaste zorgvuldigheid te hebben betracht met betrekking tot zijn AI-governanceprogramma, waarvan de resultaten beschikbaar zijn in het [rapport](#) van een onafhankelijke externe beoordelaar, beveelt het NCP Uber aan gepaste zorgvuldigheid te blijven betrachten met betrekking tot negatieve gevolgen in verband met het

gebruik van AI tijdens het deactiveringsproces, met inbegrip van het mogelijke risico op discriminatie, en prioriteit te geven aan dergelijke risico's indien nodig en passend. Elk gebrek aan transparantie of rechtvaardiging van beslissingen kan het vertrouwen van chauffeurs in het systeem ondermijnen.

Het NCP merkt ook op dat het deactiveringsproces, dat mogelijk ernstige gevolgen heeft voor chauffeurs, een aantal geautomatiseerde processen omvat, hoewel Uber stelt dat het deactiveringsproces ook een beoordeling door mensen omvat.

Het NCP is van mening dat een evenwichtig en gecontroleerd gebruik van AI belangrijk is, versterkt door robuuste risicobeheersystemen die betrouwbaarheid waarborgen en vooroordelen en discriminatie tot een minimum beperken. Dit kan het vertrouwen van chauffeurs in het systeem vergroten en het risico op ongerechtvaardigde deactivering en vooringenomenheid verminderen. Het NCP beveelt Uber dan ook aan om met het bovenstaande rekening te houden bij de verbetering van hun processen. De evaluatie en verbetering van de deactiveringsprocessen moet worden uitgevoerd met nauwe betrokkenheid van degenen die mogelijk negatieve gevolgen ondervinden: de chauffeurs en vertegenwoordigers van hun eigen keuze.

Met betrekking tot het verlenen van toegang tot of samenwerking bij herstelmaatregelen, merkt het NCP op dat Uber een in-app-systeem heeft, Review Center genaamd, voor de beoordeling van een deactiveringsbesluit en Uber stelt dat het besluit binnen 7 werkdagen wordt meegedeeld.

In dat verband benadrukt het NCP dat wanneer Uber voor de beoordelingen samenwerkt met een externe partij, een vakbond of een chauffeursorganisatie, Uber verantwoordelijk blijft voor de kwaliteit van dit beoordelingscentrum, aangezien het deel uitmaakt van zijn gepaste-zorgvuldigheidsverantwoordelijkheden. Deze beoordelingscentra moeten legitiem, toegankelijk, voorspelbaar, billijk, compatibel met de Richtlijnen en transparant zijn. Deze criteria worden verder uitgewerkt in de UNGP's. Volgens beginsel 31 bis is een legitiem klachtenmechanisme een mechanisme dat het vertrouwen mogelijk maakt van groepen belanghebbenden voor wier gebruik het bedoeld is; en is verantwoordelijk voor het eerlijke verloop van klachtenprocessen. Daarom moeten zij de standpunten van relevante belanghebbenden over het initiatief inwinnen en regelmatig beoordelen of het initiatief en de processen ervan geloofwaardig zijn.

Op basis van de informatie die het NCP heeft ontvangen, kon het niet vaststellen dat de wijze waarop Uber de toegang tot rechtsmiddelen en/of samenwerking met externe partijen op het gebied van herstelmaatregelen heeft georganiseerd, volledig in overeenstemming is met de Richtlijnen. Daarom beveelt het NCP aan dat Uber evalueert of zijn systemen voldoen aan de kerncriteria voor effectieve klachtenmechanismen en publiekelijk rapporteert hoe aan deze criteria wordt voldaan.

Het NCP merkt op dat, in geval van enige samenwerking met een vakbond of chauffeursorganisatie voor de beoordeling van klachten, het belangrijk is dat deze partij haar verschillende rollen kan vervullen, als vakbond die werknemersrechten uitoefent en als beoordelingscentrum voor chauffeurs, onafhankelijk en onpartijdig, zonder inmenging van Uber, en met een onafhankelijke bestuursstructuur waarbij relevante belanghebbenden betrokken zijn. Het is eveneens van belang dat Uber zich ervan vergewist dat relevante belanghebbenden vertrouwen hebben in de procedures.

8.3 Betrokkenheid van belanghebbenden

De posities van de partijen en bevindingen

Volgens het Witboek van de EU van 2018, "A Better Deal" (blz. 5), heeft Uber verklaard dat

“platformwerkers hun recht moeten kunnen uitoefenen om hun stem te laten horen en ervan uit kunnen gaan dat er gevolg zal worden gegeven aan hun feedback.”

Uber geeft aan dat het *individueel* contact heeft met chauffeurs en hen om feedback vraagt om hun gezichtspunten te begrijpen, hun ervaring te verbeteren en aandachtspunten en ondersteuningsbehoeften aan te pakken. Uber wijst erop dat de onderneming in alle landen waar zij actief is bijeenkomsten, rondetafelgesprekken en enquêtes uitvoert met chauffeurs die actief zijn in de Uber-app. Uber gaf voorbeelden van hoor en wederhoor, zoals vakbondsovereenkomsten, vergaderingen met chauffeursverenigingen en vakbonden, rondetafelgesprekken en andere feedbackmechanismen zoals de Tune Up-website voor de Verenigde Staten, waarop chauffeurs hun gedachten en feedback kunnen delen. Chauffeurs kunnen teamleden selecteren die hen vertegenwoordigen in discussies met Uber-producten en operationele teams. Het selectieproces en de vergoeding van deze teamleden is openbaar beschikbaar. Uber geeft aan dat het chauffeurs informeert over de acties die zijn ondernomen naar aanleiding van de feedback, en doet dit door middel van regelmatig berichten, nieuwsbrieven voor chauffeurs en de Tune-up-website.

Uber meldt dat de *contacten met vakbonden* per land verschillen. In sommige landen zijn er formele gesprekken met vakbonden, in andere landen zijn er meer informele contacten of is er (nog) geen contact. Ook de besproken onderwerpen zijn in elk land weer verschillend.

Op mondiaal niveau heeft Uber een Memorandum van Overeenstemming ondertekend met de International Transport Federation (ITF). Deze overeenkomst is in 2024 verlengd. Samen met de ITF is in april 2024 een handvest inzake de veiligheid en gezondheid van koeriers opgesteld, met daarin twaalf beginselen. [Uber and ITF Launch Global Safety Charter for Couriers | Uber Newsroom](#). Uber heeft overeenkomsten met vakbonden in Frankrijk, het VK, Canada, Australië, België en de VS (New York).

De IAATW stelt dat Uber wel aanbiedt om op individueel niveau naar chauffeurs te luisteren en om feedback vraagt, maar uiteindelijk zelf bepaalt welke acties moeten worden ondernomen of hoe verder te gaan, waarbij chauffeurs via nieuwsbrieven worden geïnformeerd over de resultaten.

Ze stellen dat door gebruik te maken van focusgroepen en DAC (Adviescomités) vakbonden worden omzeild als de collectieve stem en vertegenwoordiger van chauffeurs, waardoor onderhandelingen met hen op een meer gelijke voet worden vermeden.

De OESO-richtlijnen inzake betrokkenheid van belanghebbenden

Volgens de OESO-richtlijnen 2011, hoofdstuk II, artikel 14, wordt van ondernemingen verwacht dat zij in dialoog treden met relevante belanghebbenden zodat betekenisvolle mogelijkheden geboden kunnen worden om hun inzichten in overweging te nemen in relatie tot het planning- en besluitvormingsproces omtrent projecten en andere activiteiten die significante effecten kunnen hebben op lokale gemeenschappen. In toelichting 25 wordt gesteld dat betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden gekenmerkt wordt door communicatie in twee richtingen, hoor en wederhoor.

Het gaat om het tijdig delen van de relevante informatie die belanghebbenden nodig hebben om weloverwogen beslissingen te nemen in een formaat dat zij kunnen begrijpen en waartoe zij toegang hebben. In de OESO Due Diligence Guidance (2018) wordt betrokkenheid van belanghebbenden genoemd als een kenmerk van gepaste zorgvuldigheid en wordt uitgelegd wat “betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden” en “hoor en wederhoor” is. Deze betrokkenheid betekent dat de onderneming en belanghebbenden vrijelijk meningen uiten, perspectieven delen en luisteren naar alternatieve standpunten om tot wederzijds begrip te komen. Het betekent ook dat relevante belanghebbenden zelf kunnen bijdragen aan het ontwerpen en concreet vorm geven van de betrokkenheid. Volgens de Richtlijnen 2023 is zinvolle betrokkenheid

van relevante belanghebbenden belangrijk tijdens het gepaste-zorgvuldigheidsproces. Met name wanneer de onderneming een negatief gevolg veroorzaakt of eraan bijdraagt, of heeft veroorzaakt of eraan heeft bijgedragen, is betrokkenheid bij getroffen of mogelijk getroffen belanghebbenden of rechthebbenden van belang. Afhankelijk van de aard van het negatieve gevolg dat wordt aangepakt, kan dit bijvoorbeeld inhouden dat wordt deelgenomen aan beoordelingen ter plekke en in het delen van de resultaten ervan, of dat risicobeperkende maatregelen worden ontwikkeld, doorlopend toezicht wordt gehouden en klachtenmechanismen worden ontworpen.” Het bovenstaande is ook van toepassing op een platformonderneming als Uber in zijn contacten met chauffeurs.

Conclusies en aanbevelingen

Het NCP stelt vast dat de betrokkenheid van Uber bij individuele chauffeurs gericht is op het vragen van hun feedback, waarbij chauffeurs “hun gedachten kunnen delen”. Uber informeert alle chauffeurs in het algemeen over de acties die zijn ondernomen naar aanleiding van de gegeven feedback. Aan het NCP is niet duidelijk gemaakt wat er gebeurt nadat de feedback is verstrekt, wat de procedure voor het verwerken van de feedback is, of chauffeurs toegang hebben tot de procedure en welke tijdschema’s worden gevolgd. Het NCP merkt op dat de partijen het fundamenteel oneens zijn over de vraag of de communicatie van Uber met de chauffeurs - niet alleen op individueel niveau maar ook als groep - gezien kan worden als hoor en wederhoor. Het NCP concludeert, op basis van de informatie die door beide partijen met het NCP is gedeeld, dat de betrokkenheid van Uber bij zijn chauffeurs niet voldoende ruimte biedt voor hoor en wederhoor en betrokkenheid zoals door de OESO geformuleerd. Uber onderhoudt in diverse landen contacten met vakbonden en chauffeursorganisaties, maar niet in alle landen waar de onderneming opereert. Het NCP benadrukt het belang van betrokkenheid van chauffeurs en hun vertegenwoordigers in alle landen waar Uber actief is.

Het NCP beveelt aan dat Uber zijn contacten met een breed scala van belanghebbenden verder ontwikkeld en verbeterd, met inbegrip van echte hoor en wederhoor en betrokkenheid. Dit breed scala van belanghebbenden moet onafhankelijke vakbonden op alle relevante niveaus omvatten (lokaal, nationaal, regionaal en internationaal) maar ook werknemers en hun vertegenwoordigers in het veld, om betekenisvolle betrokkenheid van belanghebbenden te waarborgen.

9. Follow-up

Als belangrijk onderdeel van de niet-gerechtelijke rol van het NCP ondersteunt de follow-up van afspraken en aanbevelingen de doeltreffendheid van de procedure voor het specifieke geval. Een follow-up kan met name de doeltreffendheid van de Richtlijnen bevorderen door de partijen aan te moedigen betrokken te blijven bij de kwesties en de ondernemingen aan te moedigen de overeenkomstig de Richtlijnen vastgestelde aanbevelingen en afspraken uit te voeren.

Het NCP zal één jaar na de datum van publicatie van onderhavige Eindverklaring een follow-up uitvoeren voor het specifieke geval. Het NCP zal een schriftelijke follow-up met de partijen uitvoeren om de implementatie van de gedane aanbevelingen te evalueren. De resultaten van de follow-upprocedure worden op de website van het NCP gepubliceerd.

Met deze Eindverklaring sluit het NCP de procedure voor het specifieke geval af.

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
[NCP-website](#)

Bijlage

De tekst van de bepalingen van de OESO-richtlijnen 2011 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 gepaste zorgvuldigheid 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 gepaste zorgvuldigheid 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 negatief gevolg trachten te voorkomen of verminderen wanneer zij niet hebben bijgedragen aan dat gevolg, maar waar dat gevolg 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 negatieve gevolg 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 gereede 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 negatieve gevolgen waarbij zij betrokken zijn behoren aan te pakken.
2. In het kader van hun eigen activiteiten, het veroorzaken van of het bijdragen aan negatieve gevolgen voor mensenrechten te voorkomen en zulke gevolgen 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, leeftijd, godsdienst, politieke overtuiging, nationaliteit, maatschappelijke achtergrond, personen met handicaps 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 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 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;

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 nadelige 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 ILO 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 Onderschrijvers bieden weer andere middelen, zoals de verplichting om gedurende bepaalde termijnen te overleggen voordat besluiten kunnen worden uitgevoerd.