

BELGISCHE SENAAT**—**
BUITENGEWONE ZITTING 1988
—**—**
24 MAART 1988
—**Voorstel van wet tot aanvulling van de
wet van 20 september 1948 houdende
organisatie van het bedrijfsleven**(Ingediend door de heer Vannieuwenhuyze c.s.)
—**TOELICHTING**
—

Op 21 juni 1976 werden door de Regeringen van de Lid-
Staten van de Organisatie voor Economische Samenwerking
en Ontwikkeling (OESO) en door de Raad van de OESO
respektievelijk een verklaring en beslissingen bekend gemaakt
betreffende :

- Richtlijnen voor multinationale ondernemingen;
- Nationale behandeling;
- Stimulansen en belemmeringen voor internationale
investeringsen;
- Overlegprocedures.

Voor de richtlijnen voor multinationale ondernemin-
gen komen tegemoet aan de fundamentele bekommernis,
het optreden van de multinationale ondernemingen aan
bepaalde gedragsregelen te onderwerpen. Die richtlijnen
vormen in feite een « gedragskode ».

De Regeringen van de OESO-Lid-Staten waren van oor-
deel dat de internationale investeringen een groeiend belang
gekregen hebben in de wereld ekonomie en dat de multina-
tionals tot dit investeringsproces in belangrijke mate hebben
bijgedragen. Zij vertrokken van het standpunt dat de multi-
nationale ondernemingen substantiële voordelen kunnen
brengen aan thuis- en gastlanden bij wijze van efficiënte
aanwending van kapitaal, technologie en arbeidskrachten en
aldus kunnen bijdragen tot een verhoogde ekonomische en
sociale welvaart.

SENAT DE BELGIQUE**—**
SESSION EXTRAORDINAIRE DE 1988
—**—**
24 MARS 1988
—**Proposition de loi complétant la loi du
20 septembre 1948 portant organisation
de l'économie**(Déposée par M. Vannieuwenhuyze et consorts)
—**DEVELOPPEMENTS**
—

Le 21 juin 1976, les Gouvernements des pays membres de
l'Organisation de Coopération et de Développement écono-
miques (OCDE) et le Conseil de l'OCDE ont publié respec-
tivement une déclaration et des décisions concernant :

- Les principes directeurs à l'intention des entreprises
multinationales;
- Le traitement national;
- Les stimulants et les obstacles aux investissements
internationaux;
- Les procédures de consultation.

Ce sont surtout les principes directeurs à l'intention des
entreprises multinationales qui répondent à la préoccupation
fondamentale de soumettre les activités de celles-ci à cer-
taines règles de conduite. Ces principes directeurs constituent
en fait un « code de conduite ».

Les Gouvernements des pays membres de l'OCDE ont
estimé que les investissements internationaux ont pris une
importance croissante dans l'économie mondiale et que les
entreprises multinationales ont contribué dans une mesure
considérable à ce processus d'investissement. Ils sont partis
de l'idée que ces entreprises peuvent apporter des avantages
substantiels aux pays du siège comme aux pays d'accueil,
grâce à une utilisation efficace du capital, de la technologie
et de la main-d'œuvre, et concourir ainsi à l'amélioration du
bien-être économique et social.

Met hun verklaring van 21 juni 1976 wensen de Lid-Stat-ten :

1. Een positieve bijdrage van de multinationals aan te moedigen;
2. De problemen die door de multinationale aktiviteit geschapen worden tot een minimum te herleiden en(of) op te lossen.

Ten einde de internationale ekonomie en de positieve bijdrage van de multinationals te bevorderen, hebben de OESO-Regeringen gesteld dat alle ondernemingen, zowel multinationale als nationale ondernemingen, in beginsel op « gelijke wijze » behoren behandeld te worden door de Regeringen en dat die nationale Regeringen dienen samen te werken en onderling te overleggen bij het bepalen van hun politiek tot stimulering of belemmering van vreemde investeringen. De desbetreffende maatregelen liggen vervat in de beslissingen van de Raad die in bijlage zijn afgedrukt.

Van de andere kant waren de Regeringen echter eveneens de mening toegedaan dat de internationale werking van multinationals tot misbruik van ekonomische machtskoncentratie kan leiden en het nationaal beleid storen. Daarenboven werd (voorzichtig) gesteld dat de komplexe en dikwijls ondoorzichtelijke structuur van deze multinationale ondernemingen in bepaalde gevallen vragen doet rijzen. Vanuit deze bekommernis werden de « richtlijnen » of de gedragskode voor multinationals opgesteld.

Samenvattend kan men dus zeggen dat de OESO :

1. Enerzijds internationale investeringen en de rol van de multinationale ondernemingen heeft willen vrijwaren en aanmoedigen door het verbeteren van het internationaal investeringsklimaat;

2. Anderzijds de aktiviteiten van de multinationals aan bepaalde normen heeft willen onderwerpen.

De richtlijnen van de OESO bevatten zeven titels, met name :

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

Op het stuk van tewerkstelling en arbeidsverhoudingen bevatten de « richtlijnen » enkele preciese en interessante verplichtingen, na te leven in « elk van de landen » waarin de multinationale onderneming actief is.

a) *Recht op syndikale vrijheid*

De ondernemingen wordt gevraagd het recht van hun werknemers om door syndikale organisaties, syndikale afgevaardigden, in de ondernemingsraden en comités vertegen-

Par leur déclaration du 21 juin 1976, les pays membres souhaitent :

1. Encourager une contribution positive des entreprises multinationales;
2. Réduire à un minimum ou résoudre les problèmes que peuvent poser leurs activités.

Afin de stimuler l'économie internationale et cette contribution positive des entreprises multinationales, les Gouvernements de l'OCDE ont décidé que toutes les entreprises, tant multinationales que nationales, doivent en principe être traitées « sur un pied d'égalité » par les Gouvernements et que ces Gouvernements nationaux doivent coopérer et se concerter afin d'arrêter leur politique pour ce qui est de stimuler ou de décourager les investissements étrangers. Les mesures ad hoc sont consignées dans les décisions du Conseil qui sont jointes en annexe.

Mais par ailleurs, les Gouvernements ont également estimé que le caractère international des activités des entreprises multinationales peut donner lieu à des concentrations abusives de puissance économique et perturber l'application des politiques nationales. Ils ont ajouté (encore que prudemment) que la structure complexe et souvent peu transparente de ces entreprises ne laisse pas de poser des problèmes dans certains cas. Tel est le souci qui a inspiré les Gouvernements dans l'élaboration des « principes directeurs », c'est-à-dire du code de conduite des entreprises multinationales.

En résumé, l'on peut donc dire que l'OCDE a voulu :

1. D'une part, sauvegarder et encourager les investissements internationaux et le rôle des entreprises multinationales en améliorant le climat actuel dans lequel se font les investissements étrangers;

2. D'autre part, soumettre les activités de ces entreprises à certaines normes.

Les principes directeurs de l'OCDE comprennent sept titres :

1. Principes généraux;
2. Publication d'informations;
3. Concurrence;
4. Financement;
5. Fiskaliteit;
6. Emploi et relations professionnelles;
7. Science et technologie.

En ce qui concerne l'emploi et les relations professionnelles, les « principes directeurs » énoncent quelques obligations précises et intéressantes, à respecter par les multinationales dans « chacun des pays » où elles opèrent.

a) *Droit à la liberté syndicale*

Il est demandé aux entreprises de reconnaître à leurs salariés le droit d'être représentés par des organisations syndicales et des délégués syndicaux au sein des conseils et comi-

woordigd te worden, te erkennen. Dit houdt o.i. in dat men de syndikale organisaties als representatieve gesprekspartners erkent, met de gevolgen vandien.

b) Recht op konstruktief kollektief onderhandelen

De ondernemingen wordt aanbevolen konstruktief te onderhandelen met de syndikale organisaties over loons- en arbeidsvoorwaarden, met het doel kollektieve arbeidsovereenkomsten te sluiten, hetzij individueel of langs de patronale organisaties om.

c) Faciliteiten voor kollektief onderhandelen

De ondernemingen zijn eveneens gehouden faciliteiten voor kollektief onderhandelen te verstrekken aan de vertegenwoordigers van het personeel. Men kan hier denken aan het reserveren van een lokaal, aan kredieturen, verplaatsingskosten, vormingsactiviteiten e.a.

d) Informatie, nodig voor zinvol kollektief overleg

Deze inlichtingen dienen de vertegenwoordigers van de werknemers in de mogelijkheid te stellen zinvolle onderhandelingen betreffende loons- en arbeidsvoorwaarden te voeren. Wat deze informatie precies behelst is niet nader bepaald. Men kan nochtans redelijkerwijze aannemen dat deze informatie betrekking heeft op het aantal en de categorieën van tewerkgesteld personeel, de jobklassifikatie, de toegepaste beloning, promotiekriteria, de gang van zaken in de onderneming, bestelling, winst, e.a.

Aan de werknemers dient ook informatie verstrekt die hun moet toelaten zich een reëel en korrek beeld te vormen over de activiteit van de afdeling en eventueel van de gehele onderneming.

De vertegenwoordigers van de werknemers dienen ook tijdig ingelicht wanneer de ondernemingen maatregelen overwegen die de belangen van de werknemers fundamenteel raken, zoals in het geval van sluiting of kollektieve afdanking, op voorhand te verwittigen en samen te werken om de nadelige gevolgen te verminderen of weg te werken.

e) Informatie betreffende de activiteit van de afdeling en de onderneming

f) Goede arbeidsvoorwaarden toepassen

De ondernemingen zijn gehouden loons- en arbeidsvoorwaarden (in ruime zin) te verstrekken, die minstens even goed zijn als die welke « vergelijkbare » nationale werkgevers in acht nemen.

g) Lokale werknemers aanwerven en opleiden

De ondernemingen hebben ook de plicht, zoveel als mogelijk, lokale werknemers te werk te stellen, hen te vormen en tot promotie voor te bereiden, in samenwerking met de vertegenwoordigers van de werknemers en eventueel de vertegenwoordigers van de overheid.

tés d'entreprise. Cela implique, estimons-nous, la reconnaissance des organisations syndicales comme interlocuteurs représentatifs, avec toutes les conséquences qui en découlent.

b) Droit d'engager des négociations constructives en vue de conclure des conventions collectives

Il est recommandé aux entreprises d'engager des négociations constructives avec les organisations syndicales sur les conditions d'emploi et de salaire, afin de conclure des conventions collectives de travail, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs.

c) Octroi de facilités pour négocier les conventions collectives

Les entreprises sont également tenues d'accorder aux délégués du personnel des facilités pour négocier des conventions collectives. Il peut s'agir de la réservation d'un local, de crédits d'heures, de frais de déplacement, d'activités de formation, etc.

d) Informations nécessaires à une concertation efficace en vue de conventions collectives.

Ces informations doivent permettre aux délégués des travailleurs de mener des négociations efficaces sur les conditions d'emploi et de salaire. Le texte ne précise pas en quoi elles consistent. L'on a cependant toute raison de croire que lesdites informations portent sur les effectifs et les catégories du personnel occupé, la classification des emplois, les rémunérations accordées, les critères de promotion, la marche de l'entreprise, les commandes, les bénéfices, etc.

Il convient également de fournir aux salariés des renseignements leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité de l'entité et, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble.

De plus, les délégués des travailleurs doivent être informés en temps utile lorsque les entreprises envisagent des mesures touchant fondamentalement aux intérêts des salariés, notamment en cas de fermeture ou de licenciement collectif; elles doivent les en avertir préalablement et coopérer avec eux de façon à atténuer ou à supprimer tout effet défavorable.

e) Informations sur l'activité de l'entité et de l'entreprise

f) Bonnes conditions de travail

Les entreprises sont tenues d'assurer des conditions de salaire et de travail (au sens large) qui soient au moins aussi favorables que celles qui sont offertes par les employeurs « comparables » du pays d'accueil.

g) Embauche et formation de personnel local

Les entreprises doivent aussi, dans la mesure du possible, employer du personnel local, en assurer la formation et en favoriser la promotion, en coopération avec les représentants de leurs employés et, le cas échéant, avec les représentants des autorités nationales.

h) *Tijdig verwittigen bij overweging van ernstige wijzigingen, zoals sluiting en kollektieve afdanking*

i) *Niet diskrimineren*

Een andere aanbeveling strekt ertoe niet te diskrimineren bij aanwerving, training, promotie, afdanking en loon. De « guidelines » vermelden de gronden van het diskriminatieverbod niet, maar geredelijk mag men aannemen dat het hier gaat om een verbod van diskriminatie omwille van geslacht, maritale status, ras, taal, godsdienst en geloof.

j) *Niet dreigen te vertrekken*

Ondernemingen worden aanbevolen niet te dreigen de afdeling geheel of gedeeltelijk naar een andere streek te transfereren ten einde kollektieve onderhandelingen, met inbegrip van stakingen, ook naar aanleiding van syndikale erkenning, de kop in te drukken.

k) *Onderhandelingen met volwaardige gesprekspartners*

De richtlijnen bepalen dat de vertegenwoordigers van de multinationals die naar de onderhandelingen worden gestuurd, bevoegd moeten zijn om beslissingen te nemen. Dit betekent dan dat de multinationale onderneming ofwel de lokale managers voldoende autonomie en bevoegdheid daartoe moet geven, ofwel dat bevoegde vertegenwoordigers van het hoofdkwartier naar de onderhandelingsstafel moeten worden afgevaardigd.

De Gedragscode is juridisch niet afdwingbaar. Dit betekent dat werknemers niet naar de rechtbank kunnen om daar een multinational te laten veroordelen, wanneer deze zijn plichten niet naleeft. Er is slechts een « morele » binding, die van vrijwillige naleving van de onderneming afhangt.

Nochtans hebben de Regeringen de « richtlijnen », die de Code bevat, aan de multinationale ondernemingen die op het grondgebied van de Lid-Staten van de OESO actief zijn, aanbevolen en hen gevraagd die richtlijnen na te leven.

Kortom, de multinationale ondernemingen hebben de morele plicht de gedragscode na te leven. Doen zij dit niet dan schieten ze te kort qua ondernemingsetiek, hun sociale rol en de verantwoordelijkheid die de Westerse wereld van hen verwacht.

Op 13 juni 1979 werd de OESO-gedragscode herzien. Richtlijn 8 van de afdeling betreffende tewerkstelling en arbeidsverhoudingen werd gewijzigd. Voortaan is het overplaatsen van werknemers van een afdeling naar een andere in een ander land om er een staking te breken eveneens verboden. Ook de nalevingsprocedure werd heel wat verbeterd. De (multinationale) ondernemingen wordt gevraagd voortaan in hun jaarverslag te verklaren dat zij de richtlijnen aannemen en een korte aanduiding te geven van de wijze waarop zij de gedragscode naleven. De Regeringen wordt gevraagd een dienst op te richten, waar partijen in geval van moeilijkheden raad kan gegeven worden betreffende de

h) *Obligation d'avertir à temps lorsqu'il est envisagé d'apporter des changements importants, notamment pour le cas de fermeture ou de licenciement collectif*

i) *Non-discrimination*

Une autre recommandation tend à interdire toute discrimination en matière d'embauche, de formation, de promotion, de licenciement et de salaire. Les « principes directeurs » n'indiquent pas les motifs de cette interdiction, mais il est permis de croire qu'elle vise les discriminations selon le sexe, le statut matrimonial, la race, la langue, la religion ou la croyance.

j) *Pas de menace de départ*

Il est recommandé aux entreprises de ne pas menacer de transférer tout ou partie de l'entité dans une autre région en vue de faire échouer les négociations sur les conventions collectives, y compris les cas de grève, ou d'empêcher la reconnaissance de certaines organisations syndicales.

k) *Obligation d'envoyer des interlocuteurs valables aux négociations*

Les principes directeurs précisent que les représentants des entreprises multinationales qui sont désignés pour négocier doivent être habilités à prendre des décisions. Cela signifie que l'entreprise multinationale doit, soit conférer aux directeurs locaux une autonomie et des pouvoirs suffisants à cet effet, soit envoyer des représentants habilités de la direction générale à la table de négociations.

L'application du Code de conduite n'est pas exigible en droit. Autrement dit, les salariés ne peuvent assigner une entreprise multinationale en justice pour obtenir sa condamnation lorsqu'elle ne tient pas ses engagements. Il ne s'agit en effet que d'une obligation « morale », dont le respect dépend du bon vouloir de l'entreprise.

Néanmoins, les Gouvernements ont recommandé aux entreprises multinationales opérant sur le territoire des pays membres de l'OCDE les « principes directeurs » que contient le Code et leur ont demandé de s'y conformer.

Bref, les entreprises multinationales ont le devoir moral d'observer ce code de conduite. En se soustrayant à cette obligation, elles seraient en défaut quant à l'éthique industrielle, à leur rôle social et aux responsabilités que le monde occidental entend leur voir assumer.

Le Code de conduite de l'OCDE a été revu le 13 juin 1979. Le 8^e principe directeur de la section « Emploi et relations professionnelles » a été modifié. Désormais, il interdit aussi de transférer des travailleurs d'une unité de production à une autre située dans un autre pays afin de briser une grève. La procédure d'application a également été beaucoup améliorée. Les entreprises (multinationales) sont dorénavant invitées à déclarer dans leur rapport annuel qu'elles acceptent les principes directeurs et à indiquer brièvement la manière dont elles appliquent le code de conduite. Quant aux Gouvernements, il leur est demandé de créer un service chargé de conseiller les parties dans les cas où cette

toepassing van de gedragscode; de Regeringen dienen eveneens tweejaarlijks een verslag uit te brengen aan de OESO over de wijze waarop de richtlijnen in hun land worden nageleefd. Patronale en syndikale organisaties kunnen langs de respectieve adviesorganen bij de OESO problemen inleiden en het desbetreffende OESO-Comité kan de richtlijnen verduidelijken. De eerste verduidelijkingen liggen vervat in het verslag dat door de OESO ter zake gepubliceerd werd naar aanleiding van de herziening in 1979. Individuele ondernemingen hebben eveneens het recht hun standpunt bij de OESO uiteen te zetten (1).

De Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie nam gedurende zijn zitting van november 1977 op zijn beurt een tripartite verklaring van beginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid aan.

De IAO-verklaring heeft louter betrekking op het sociale beleid, daar waar de OESO-Code een algemener draagwijdte heeft. Zoals de OESO-Code heeft de IAO-verklaring een vrijwillige werking met een morele binding. De IAO-verklaring bevat een inleiding en vijf afdelingen, nl. :

- Algemeen beleid;
- Tewerkstelling;
- Opleiding;
- Arbeidsvoorwaarden en levensomstandigheden;
- Arbeidsverhoudingen.

De nalevingsprocedure in het kader van de IAO wordt nog nader uitgewerkt. Een eerste stap daartoe werd echter reeds gezet : al de Regeringen dienen op basis van een vragenlijst tegen het einde van dit jaar een verslag in te dienen betreffende de wijze waarop aan de beginselen van de IAO in hun land gevolg gegeven wordt. Op basis van deze verslagen zal een verdere nalevingsprocedure op touw worden gezet.

Ten einde de draagkracht van de gedragscodes te vergroten sporen de IAO en de OESO de Lid-Statens aan de gedragsregelen nog beter bekend te maken, informatievergaderingen te beleggen, enz. Een goede methode om de « impact » van de gedragscode op de dagelijkse werking van de onderneming te vergroten bestaat er ongetwijfeld in de ondernemingsraad erbij te betrekken en hem ter zake een informatieve en consultatieve bevoegdheid te geven en wel op volgende wijze.

De werkgever licht jaarlijks, bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, de ondernemingsraad schriftelijk in, over de wijze waarop de onderneming en de economische of financiële groep, waarvan deze eventueel deel uitmaakt, de richtlijnen voor multinationale ondernemingen naleeft. Dit verslag en de eventueel bijhorende bescheiden worden aan de ondernemingsraad minstens vijftien dagen vóór de desbetreffende vergadering overhandigd. Dit verslag wordt door

application susciterait des difficultés; en outre, ils devront adresser tous les deux ans à l'OCDE un rapport sur la manière dont les principes directeurs sont observés dans leur pays. Les organisations patronales et syndicales pourront, par la voie de leurs organes consultatifs respectifs, soumettre des problèmes à l'OCDE et le Comité ad hoc de l'OCDE pourra fournir des précisions sur les principes directeurs. Les premières ont déjà été données dans le rapport publié par l'OCDE à l'occasion de la révision de 1979. Chacune des entreprises en particulier aura également le droit d'exposer son point de vue à l'OCDE (1).

De son côté, le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail a adopté, en sa réunion de novembre 1977, une déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale.

La déclaration de l'OIT vise uniquement la politique sociale, tandis que le Code de l'OCDE a une portée plus générale. Tout comme le Code de l'OCDE, la déclaration de l'OIT a un caractère facultatif, mais assorti d'un engagement moral. La déclaration de l'OIT comprend une introduction et les cinq sections suivantes :

- Politique générale;
- Emploi;
- Formation;
- Conditions de travail et de vie;
- Relations professionnelles.

La procédure d'application dans le cadre de l'OIT sera encore précisée. Mais un premier pas a déjà été fait en ce sens : tous les Gouvernements doivent déposer pour la fin de cette année, et ce à partir d'un questionnaire, un rapport sur la manière dont les principes de l'OIT sont observés dans leurs pays respectifs. Ces rapports serviront de base à l'élaboration d'une procédure d'application plus détaillée.

Afin de donner plus de poids aux règles de conduite, l'OIT et l'OCDE recommandent aux Etats membres de les faire connaître encore davantage, d'organiser des réunions d'information, etc. Une bonne méthode pour améliorer « l'impact » du code de conduite sur la marche journalière des entreprises sera sans aucun doute d'associer le conseil d'entreprise à son application et de lui conférer en la matière une compétence d'information et d'avis, en procédant comme suit.

Chaque année, lors de la clôture de l'exercice social, l'employeur informera par écrit le conseil d'entreprise de la manière dont l'entreprise et le groupe économique ou financier dont elle fait éventuellement partie, appliquent les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales. Ce rapport et la documentation à y joindre le cas échéant seront communiqués au conseil d'entreprise au moins quinze jours avant la réunion à consacrer à leur examen.

(1) Zie verder R. BLANPAIN, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations, 1976-1979. Experience and Review*, Kluwer, Deventer, 1979.

(1) Pour plus de détails, voir R. BLANPAIN, *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises and Labour Relations, 1976-1979. Experience and Review*, Kluwer, Deventer, 1979.

de voorzitter van de ondernemingsraad mondeling toegelicht en de raad houdt desbetreffende een gedachtenwisseling. Op onbeantwoorde vragen wordt gedurende de volgende vergadering teruggekomen.

Een dergelijke bevoegdheid van informatie en consultatie laat het « vrijwillig » karakter van de richtlijnen onverlet, maar heeft wel het grote voordeel dat werkgever en werknemers jaarlijks de naleving van de gedragscode in de onderneming evalueren en de werknemers eventueel ook meer inzicht krijgen in de grotere groep waartoe de onderneming waarin zij werken behoort. Het is evident, en dit volgt trouwens uit de richtlijnen, dat de hoofdkwartieren voldoende informatie tijdig aan de afdelingen dienen door te spelen opdat de lokale werkgever zijn informatie- en consultatieplicht volgens nationale wet en praktijk, alsmede overeenkomstig de richtlijnen, zou kunnen naleven. Uit die informatie zou ook moeten blijken in welke mate de ondernemingen hun beslissingsstructuur aan richtlijn 9 van de afdeling tewerkstelling en arbeidsverhoudingen van de OESO-Code hebben aangepast.

De te nemen maatregelen zouden gelden, zowel voor de nationale ondernemingen als de multinationale ondernemingen, die in ons land een ondernemingsraad hebben; dus voor alle technische bedrijfseenheden, zoals deze bepaald zijn door de wet van 1948. Dat deze informatieplicht ook geldt voor nationale ondernemingen ligt voor de hand en volgt logisch uit de gedragscode zelf. Inderdaad, nr. 9 van de inleiding bepaalt dat de richtlijnen geen « verschillen in behandeling (beogen) in te voeren tussen multinationale en nationale ondernemingen. Waar van toepassing, zijn zij de verwoording van voor alle ondernemingen aan te bevelen handelwijzen. Zowel van multinationale als van nationale ondernemingen wordt dus hetzelfde gedrag verwacht in alle gevallen waarin de richtlijnen voor beide gelden ». Dezelfde gedachtengang kan men vinden in het principe nr. 11 van de IAO-verklaring.

De heilzame invloed van de gedragscodes heeft men in ons land reeds kunnen ervaren toen, naar aanleiding van de Badger case, de vraag werd gesteld naar de financiële verantwoordelijkheid van de Amerikaanse moedermaatschappij voor de schulden van de op het bevel van het moederhuis gesloten Belgische onderneming te Antwerpen. Mede dank zij de discussie in de OESO kon, op aanvraag van de Belgische Regering, bij monde van de Vlaamse Staatssecretaris voor Streekeconomie, Mark Eyskens, deze zaak bevredigend geregeld worden en bekwamen de afgedankte werknemers de vergoedingen waar ze wettelijk recht op hadden. Dank zij de discussie in de OESO, werd vastgelegd dat de moedermaatschappij onder bepaalde voorwaarden (zoals het gedrag van de moeder ten aanzien van de dochter) financieel verantwoordelijk is voor de afdeling.

Dit initiatief herneemt het voorstel van wet van 15 december 1981 (Gedr. St., Senaat, 22-1 (1981-1982) en van 23 januari 1986 (Gedr. St., Senaat, 106-1 (1985-1986).

R. VANNIEUWENHUYZE.

♦♦

Le rapport sera commenté verbalement par le président du conseil d'entreprise, et ce dernier procédera à un échange de vues à son sujet. Les questions auxquelles il n'aura pas été répondu seront réexaminées au cours de la réunion suivante.

L'octroi de cette compétence d'information et d'avis ne changera rien au caractère « facultatif » des principes directeurs, mais il aura le grand avantage que l'employeur et les travailleurs apprécieront chaque année comment le code de conduite aura été respecté au sein de l'entreprise, et aussi que les travailleurs auront éventuellement l'occasion de se faire une idée plus complète du groupe dont fait partie l'entreprise qui les occupe. Il est évident, et cela résulte d'ailleurs des principes directeurs, que la direction générale devra fournir en temps utile aux diverses unités de production des renseignements suffisants pour que l'employeur local puisse remplir les obligations en matière d'information et d'avis que lui imposent la législation et la pratique nationales et qui sont conformes aux principes directeurs. Cette information devrait également permettre de savoir dans quelle mesure les entreprises ont adapté leur structure de décision au neuvième principe de la section « Emploi et relations professionnelles » du Code de l'OCDE.

Les mesures à arrêter incomberaient aux entreprises, tant nationales que multinationales, qui ont un conseil d'entreprise dans notre pays, c'est-à-dire à toutes les unités techniques d'exploitation visées dans la loi de 1948. Il va de soi que ce devoir d'information existe également pour les entreprises nationales, et c'est du reste une suite logique du Code de conduite lui-même. En effet, le point 9 de l'introduction précise « que les principes directeurs ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre entreprises multinationales et nationales; ils traduisent, le cas échéant, des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres ». Les mêmes idées se retrouvent dans le principe n° 11 de la déclaration de l'OIT.

L'on a déjà pu constater dans notre pays combien salutaire est l'influence des codes de conduite quand fut posée, à l'occasion de l'affaire Badger, la question de la responsabilité financière de la société-mère américaine dans les dettes de l'entreprise belge établie à Anvers dont elle avait ordonné la fermeture. C'est notamment grâce à la discussion qui eut lieu au sein de l'OCDE qu'à la demande du Gouvernement belge, représenté par M. Mark Eyskens, Secrétaire d'Etat à l'Economie régionale flamande, cette affaire a pu être réglée de manière satisfaisante et que les travailleurs licenciés ont obtenu les indemnités auxquelles ils avaient légalement droit. C'est grâce à cette discussion qu'il a été établi que, dans certaines conditions (comparables à la conduite d'une mère envers sa fille), la société-mère est financièrement responsable des actes de l'unité de production.

La présente proposition de loi reproduit celle que nous avons déposée le 15 décembre 1981 (Doc. Sénat 22-1 (1981-1982) et le 23 janvier 1986 (Doc. Sénat 106-1 (1985-1986).

♦♦

VOORSTEL VAN WET**ENIG ARTIKEL**

Artikel 15 van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven wordt aangevuld met een letter *k*), luidende :

« *k*) 1° De werkgever licht jaarlijks, bij de sluiting van het maatschappelijk dienstjaar, de ondernemingsraad schriftelijk in over de wijze, waarop de onderneming en de economische of financiële groep waarvan deze onderneming eventueel deel uitmaakt, de Richtlijnen voor multinationale ondernemingen van de Organisatie voor Economische Samenwerking en Ontwikkeling en de Tripartite Verklaring van Beginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid, uitgaande van de Raad van Beheer van de Internationale Arbeidsorganisatie, naleeft. Dit verslag en de eventuele bijhorende bescheiden worden aan de ondernemingsraad minstens vijftien dagen vóór de desbetreffende vergadering overhandigd. Dit verslag wordt door de voorzitter van de ondernemingsraad mondeling toegelicht en de raad houdt desbetreffende een gedachtenwisseling. Op onvoldoende beantwoorde vragen wordt gedurende de volgende vergadering teruggekomen.

2° De bovengenoemde richtlijnen voor multinationale ondernemingen en tripartite verklaring van beginselen betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid zijn als bijlage bij deze wet gevoegd. »

R. VANNIEUWENHUYZE.
W. CLAEYS.
Y. OTTENBOURGH.
J. VANROY.
N. STAELS-DOMPAS.
A. DENEIR.

PROPOSITION DE LOI**ARTICLE UNIQUE**

L'article 15 de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie est complété par un littéra *k*), rédigé comme suit :

« *k*) 1° Chaque année, lors de la clôture de l'exercice social, l'employeur informera par écrit le conseil d'entreprise de la manière dont l'entreprise et le groupe économique ou financier dont elle fait éventuellement partie, appliquent les Principes directeurs de l'Organisation de Coopération et de Développement économiques à l'intention des entreprises multinationales et la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration de l'Organisation internationale du Travail. Ce rapport et la documentation à y joindre le cas échéant seront communiqués au conseil d'entreprise au moins quinze jours avant la réunion à consacrer à leur examen. Le rapport sera commenté verbalement par le président du conseil d'entreprise et ce dernier procédera à un échange de vues à son sujet. Les questions auxquelles il n'aura pas été donné de réponse suffisante seront réexaminées au cours de la réunion suivante.

2° Les principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales et la déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale précités sont joints en annexe à la présente loi. »

BIJLAGE

A. Richtlijnen voor multinationale ondernemingen

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

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

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

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

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

(1) Herzien op 13 juni 1979.

ANNEXE

A. Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales

(Adoptés par l'Organisation de Coopération et de Développement économiques le 21 juin 1976) (1)

1. Les entreprises multinationales jouent actuellement un rôle important dans les économies des pays membres et dans les relations économiques internationales, ce qui, pour les Gouvernements, revêt un intérêt croissant. Grâce à leurs investissements directs internationaux, ces entreprises peuvent apporter des bénéfices tangibles aux pays du siège comme aux pays d'accueil en contribuant à l'utilisation efficace entre les pays du capital, des techniques et des ressources en main-d'œuvre, et jouer ainsi un rôle important dans la promotion du bien-être économique et social. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leur activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à conflits avec les objectifs des politiques nationales. En outre, la complexité de ces entreprises multinationales et le fait qu'il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques, suscitent parfois des préoccupations.

2. L'objectif commun des pays membres est d'encourager la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter au progrès économique et social et de minimiser et surmonter les difficultés que leurs diverses opérations peuvent engendrer. Étant donné que la structure de ces entreprises dépasse le cadre national, cet objectif sera servi par une coopération entre les pays de l'OCDE où la plupart des entreprises multinationales ont leur siège et exercent une grande partie de leurs activités. Les principes directeurs énoncés ci-après sont conçus pour faciliter la poursuite de cet objectif commun et pour contribuer à l'amélioration du climat des investissements étrangers.

3. Comme les opérations des entreprises multinationales s'étendent au monde entier et couvrent aussi des pays qui ne font pas partie de l'Organisation, la coopération internationale dans ce domaine devrait s'étendre à tous les États. Les pays membres soutiendront pleinement les efforts entrepris avec le concours des pays non membres et spécialement des pays en développement, afin d'améliorer le bien-être et les niveaux de vie de tous les peuples en favorisant la contribution positive que les entreprises multinationales peuvent apporter ainsi qu'en réduisant et en résolvant les problèmes que peuvent poser leurs activités.

4. Au sein de l'Organisation, le programme de coopération, destiné à atteindre ces buts sera continu, pragmatique et équilibré. Il s'inscrit dans le cadre des objectifs généraux de la Convention relative à l'Organisation de Coopération et de Développement économiques (OCDE) et fait pleinement appel au concours des différentes instances spécialisées de l'Organisation, dont le mandat couvre déjà de nombreux aspects du rôle des entreprises multinationales, notamment en matière d'échanges et de paiements internationaux, de concurrence, de fiscalité, de main-d'œuvre, de développement industriel, de science et de technologie. Ces instances ont entrepris des travaux afin d'identifier les problèmes, d'améliorer les données qualitatives et statistiques pertinentes et d'élaborer des propositions d'action destinées à renforcer la coopération entre les gouvernements. Dans certains de ces domaines, il existe déjà des procédures qui permettent d'aborder les problèmes posés par les opérations des entreprises multinationales. Ces travaux pourraient déboucher sur de nouveaux accords et arrangements complémentaires entre Gouvernements.

(1) Revus le 13 juin 1979.

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

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

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

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

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

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

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

Indachtig de voorgaande overwegingen, formuleren de Lid-Staten de volgende richtlijnen voor multinationale ondernemingen, met dien verstande dat de Lid-Staten de verantwoordelijkheid op zich zullen nemen voor een billijke behandeling van die ondernemingen, in overeenstem-

5. La phase initiale du programme de coopération comprend une déclaration et trois décisions adoptées simultanément, étant donné qu'elles sont complémentaires et interdépendantes, et qui ont trait aux principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales, à l'application du traitement national aux entreprises sous contrôle étranger et aux stimulants et obstacles aux investissements internationaux.

6. Les principes directeurs énoncés ci-après sont des recommandations adressées conjointement par les pays membres aux entreprises multinationales qui opèrent sur leurs territoires. Ces principes directeurs, qui tiennent compte des problèmes pouvant résulter de la structure internationale de ces entreprises, établissent des normes relatives aux activités de ces entreprises dans les divers pays membres. Le respect des principes directeurs est volontaire et ne constitue pas une obligation susceptible d'être sanctionnée juridiquement. Les principes directeurs doivent cependant contribuer à mettre les opérations de ces entreprises en harmonie avec les politiques nationales des pays où elles opèrent, et à renforcer la confiance mutuelle entre ces entreprises et les Etats.

7. Chaque Etat a le droit de réglementer les conditions de fonctionnement des entreprises multinationales dans les limites de sa juridiction, sous réserve du respect du droit international et des accords internationaux auxquels il est partie. Les entités d'une entreprise multinationale sises dans divers pays sont soumises aux lois de ces pays.

8. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable aux fins des principes directeurs. D'une façon générale, les entreprises multinationales comprennent des sociétés et autres entités, à capital privé, public ou mixte, établies dans des pays différents et liées de telle manière qu'une ou plusieurs d'entre elles sont en mesure d'exercer une influence importante sur les activités des autres et, en particulier, de partager connaissances et ressources avec elles. Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres est très variable d'une entreprise multinationale à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et les domaines d'activité. C'est pourquoi les principes directeurs s'adressent aux diverses entités que comporte l'entreprise multinationale (sociétés-mères et/ou entités locales) en fonction de la répartition effective des responsabilités entre elles, étant entendu qu'elles coopèrent et se prêtent leur concours les unes aux autres autant qu'il est nécessaire pour faciliter l'observation des principes directeurs. Le terme « entreprise » tel qu'il est utilisé dans les présents principes directeurs se réfère à ces diverses entités selon les responsabilités qui leur incombent.

9. Les principes directeurs ne visent pas à instaurer des différences de traitement entre entreprises multinationales et nationales; ils traduisent, le cas échéant, des pratiques recommandables pour toutes les entreprises. On attend donc des entreprises multinationales et nationales qu'elles aient le même comportement dans tous les cas où les principes directeurs s'appliquent aux unes et aux autres.

10. L'utilisation de procédures appropriées de règlement international des conflits, y compris l'arbitrage, devrait être encouragée pour faciliter la solution des problèmes se présentant entre entreprises et pays membres.

11. Les pays membres sont convenus d'établir des procédures adéquates d'examen et de consultation relatives aux questions se rapportant aux principes directeurs. Lorsque des entreprises multinationales sont confrontées à des obligations contradictoires de la part de pays membres, les gouvernements concernés coopéreront de bonne foi, en vue de résoudre ces problèmes, soit au sein du Comité de l'investissement international et des entreprises multinationales créé par le Conseil de l'OCDE le 21 janvier 1975, soit au moyen d'autres arrangements mutuellement acceptables.

Eu égard aux considérations qui précèdent, les pays membres formulent les principes directeurs suivants à l'intention des entreprises multinationales, étant entendu que les pays membres assumeront la responsabilité qui leur incombe de traiter les entreprises d'une façon

ming met het internationale recht, alsook met de internationale overeenkomsten en de contractuele verplichtingen die zij hebben onderschreven.

Algemene beginselen

Ondernemingen dienen :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Openbaarmaking van gegevens

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

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

équitable et conformément au droit international et aux accords internationaux, ainsi qu'aux obligations contractuelles auxquels ils sont parties.

Principes généraux

Les entreprises devraient :

1. Tenir pleinement compte des objectifs fixés de politique générale des pays membres dans lesquels elles opèrent;

2. En particulier, tenir dûment compte des objectifs et priorités de ces pays en matière de progrès économique et social, y compris le développement industriel et régional, la protection de l'environnement, la création d'emplois, la promotion de l'innovation et le transfert de technologie;

3. Tout en observant les obligations légales qui leur incombent en matière d'information, fournir aux entités qui les composent des renseignements supplémentaires dont celles-ci peuvent avoir besoin pour répondre aux demandes émanant des autorités nationales des pays où ces entités sont implantées, en vue d'obtenir des informations sur les activités desdites entités, compte tenu des exigences légitimes du secret des affaires;

4. Favoriser l'établissement d'une coopération étroite avec la communauté et les milieux d'affaires locaux;

5. Laisser aux entités qui les composent la liberté de développer leurs activités et de tirer parti de leur avantage concurrentiel sur les marchés intérieurs et étrangers, d'une manière compatible avec les nécessités de la spécialisation et de saines pratiques commerciales;

6. Lorsqu'elles pourvoient des postes de responsabilité, dans chaque pays où elles opèrent, tenir dûment compte des qualifications individuelles sans faire de discrimination quant à la nationalité, sous réserve des prescriptions nationales particulières à cet égard;

7. N'octroyer — et l'on ne devrait ni solliciter, ni attendre d'elles — aucun paiement illicite ou autre avantage indu, direct ou indirect, à aucun fonctionnaire ou titulaire de charge publique;

8. Ne verser, sauf si elle est légalement admissible, aucune contribution à des candidats à des charges publiques, à des partis politiques ou à d'autres organisations politiques;

9. S'abstenir de toute ingérence indue dans les activités politiques locales.

Publication d'informations

Les entreprises devraient, compte tenu de leur nature, de leur taille relative dans le contexte économique de leurs opérations, des exigences du secret des affaires ainsi que des frais, publier sous une forme propre à mieux informer le public un ensemble suffisant de données sur la structure, les activités et les politiques de l'entreprise dans son ensemble afin de compléter, dans la mesure où cela est nécessaire à cet effet, les renseignements qui doivent être divulgués conformément à la législation nationale des divers pays où elles opèrent. A cette fin, elles devraient publier périodiquement dans des délais raisonnables, et au moins une fois par an, des états financiers et autres renseignements pertinents sur l'ensemble de l'entreprise, visant en particulier :

(i) La structure de l'entreprise, avec indication de la dénomination et de l'emplacement de la société-mère, de ses principales sociétés affiliées, de l'importance de ses participations, directes et indirectes dans ces sociétés affiliées, y compris des participations croisées entre elles;

(ii) De geografische gebieden (2) waar zij opereren en de voornaamste activiteiten die daar worden uitgeoefend door de moedermaatschappij en door haar voornaamste dochterondernemingen;

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

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

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

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

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

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

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

Mededinging

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

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

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

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

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

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

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

(ii) Les zones géographiques (2) où elles opèrent et les principales activités qui y sont exercées par la société-mère et par les principales sociétés affiliées;

(iii) Les résultats d'exploitation et les ventes ventilés par zone géographique, ainsi que les ventes dans les principales branches d'activités pour l'ensemble de l'entreprise;

(iv) Les investissements nouveaux importants, ventilés par zones géographiques et, si cela est réalisable, par principales branches d'activités pour l'ensemble de l'entreprise;

(v) Un état des sources et des emplois de fonds par l'entreprise dans son ensemble;

(vi) Le nombre moyen de salariés dans chaque zone géographique;

(vii) Les dépenses de recherche et de développement pour l'ensemble de l'entreprise;

(viii) Les politiques suivies en matière de prix de cession interne;

(ix) Les méthodes comptables, y compris les méthodes suivies en matière de consolidation, appliquées pour l'établissement des renseignements publiés.

Concurrence

Les entreprises devraient, tout en se conformant aux règles officielles et aux politiques établies en matière de concurrence dans les pays où elles opèrent,

1. S'abstenir d'actions qui seraient de nature à affecter défavorablement la concurrence sur le marché en cause en abusant d'une position dominante, par exemple :

- a) En procédant à des prises de contrôle anticoncurrentielles,
- b) En adoptant un comportement abusif à l'égard des concurrents,
- c) En refusant de traiter sans raison valable,
- d) En se livrant à des abus à l'encontre de la concurrence dans le domaine des droits de propriété industrielle,
- e) En pratiquant des prix discriminatoires (c'est-à-dire différenciés de manière anormale) et en utilisant de tels prix dans les transactions entre entreprises affiliées comme moyen d'affecter défavorablement la concurrence en dehors de ces entreprises;

2. Laisser aux acheteurs, aux distributeurs, aux cessionnaires de licences, la liberté de revendre, exporter, acheter et développer leurs activités d'une manière compatible avec la loi, les conditions du commerce, le besoin de spécialisation et une saine pratique commerciale;

3. S'abstenir de participer à des ententes internationales ou nationales ou à des accords restrictifs qui affectent défavorablement ou éliminent la concurrence et qui ne sont pas acceptés de manière générale ou spécifique par la législation nationale ou internationale applicable, ou d'en renforcer intentionnellement d'autre manière les effets restrictifs;

4. Être prêtes à procéder à des consultations et à coopérer, y compris en fournissant des informations, avec les autorités compétentes des pays dont les intérêts sont directement affectés, en ce qui concerne les problèmes de concurrence ou les enquêtes dans ce domaine. La fourniture d'informations devrait être couverte par les garanties normalement applicables en cette matière.

(2) Pour l'application du principe directeur relatif à la publication d'informations, on entend par « zones géographiques » des groupes de pays ou des pays pris isolément, comme chaque entreprise le jugera approprié dans sa situation particulière. Il n'existe pas une méthode unique de regroupement convenant à toutes les entreprises ou dans tous les cas, mais les facteurs à prendre en considération par une entreprise comprendront l'importance des opérations réalisées dans les différents pays ou zones ainsi que les effets sur sa compétitivité, la proximité géographique, les affinités économiques, les similitudes d'environnement industriel et commercial et la nature, l'échelle et le degré d'interrelation entre les activités de l'entreprise dans les divers pays.

Financiering

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

Belastingen

Ondernemingen dienen,

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

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

Werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen

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

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

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

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

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

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

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

6. Wanneer zij overwegen wijzigingen in hun activiteiten aan te brengen die belangrijke gevolgen kunnen hebben voor de levensomstandigheden van hun werknemers, met name in geval van sluiting van een vestiging die tot collectieve ontslagen leidt, een redelijke tijd van tevoren de vertegenwoordigers van deze werknemers en waar dienstig de

Financement

Les entreprises, lorsqu'elles procèdent à des opérations financières et commerciales dans le cadre de leurs activités, et spécialement pour les opérations concernant leurs avoirs et engagements liquides vis-à-vis de l'étranger, devraient tenir compte des objectifs que les pays dans lesquels elles opèrent se sont fixés en matière de balance des paiements et de politique du crédit.

Fiscalité

Les entreprises devraient,

1. Sur demande des autorités fiscales des pays où elles opèrent, fournir, conformément aux garanties et procédures appropriées prévues par la législation nationale desdits pays, les informations nécessaires pour déterminer correctement les impôts à percevoir au titre de leurs opérations, y compris les renseignements appropriés sur leurs opérations dans d'autres pays;

2. S'abstenir d'utiliser les facilités particulières dont elles disposent, comme les prix de cession interne qui ne seraient pas conformes aux prix de libre concurrence, pour modifier, de façon contraire aux législations nationales, l'assiette sur laquelle les membres du groupe sont imposés.

Emploi et relations professionnelles

Les entreprises devraient, dans le cadre de la législation, de la réglementation et des pratiques courantes en matières d'emploi et de relations avec les travailleurs, dans chacun des pays où elles opèrent,

1. Respecter le droit de leurs salariés d'être représentés par des syndicats et d'autres organisations légitimes de salariés et engager, soit individuellement soit par l'intermédiaire d'associations d'employeurs, des négociations constructives avec ces organisations de salariés, en vue d'aboutir à des accords sur les conditions d'emploi, comprenant des dispositions relatives au règlement des différends auxquels pourrait donner lieu l'interprétation de ces accords et assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités;

2. a) Fournir aux représentants de leurs salariés les moyens nécessaires pour faciliter la mise au point de conventions collectives efficaces;

b) Fournir aux représentants des salariés les renseignements nécessaires à des négociations constructives sur les conditions de l'emploi;

3. Fournir aux représentants des salariés, lorsque cela est conforme à la loi et à la pratique locale, des informations leur permettant de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble;

4. Observer en matière d'emploi et de relations du travail des normes aussi favorables que celles qui sont observées par les employeurs comparables du pays d'accueil;

5. Dans leurs opérations, et dans toute la mesure du possible, employer du personnel local, en assurer la formation et en favoriser la promotion, en coopération avec les représentants de leurs employés et, le cas échéant, avec les autorités nationales compétentes;

6. Lorsqu'elles envisagent d'apporter dans leurs opérations des changements susceptibles d'avoir des effets importants sur les moyens d'existence de leurs salariés, notamment en cas de fermeture d'une entité entraînant des licenciements collectifs, en avertir dans un délai raisonnable les représentants de ces salariés et, le cas échéant, les auto-

desbetreffende overheidsinstanties van deze wijzigingen in kennis te stellen en met deze organisaties en instanties samen te werken zodat ongunstige gevolgen zoveel mogelijk worden verzacht;

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

8. Bij te goeder trouw (3) gevoerde onderhandelingen met de vertegenwoordigers van de werknemers over de arbeidsvoorwaarden of wanneer de werknemers gebruik maken van hun recht zich te organiseren, niet te dreigen met gebruikmaking van de mogelijkheid de gehele bedrijfseenheid of een gedeelte hiervan over te brengen naar een ander dan het betrokken land, noch werknemers van afdelingen in andere landen overplaatsen ten einde deze onderhandelingen op onbillijke wijze te beïnvloeden of de uitoefening van het recht van organisatie te belemmeren;

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

Wetenschap en technologie

Ondernemingen dienen,

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

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

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

B. Tripartite Beginselverklaring betreffende multinationale ondernemingen en sociaal beleid

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

De Raad van Beheer van het Internationale Arbeidsbureau,

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

In het bijzonder gelet op het feit dat verschillende Industriële Commissies, Regionale Conferenties, en de Internationale Arbeidsconferentie sinds het midden der jaren '60 de Raad van Beheer verzocht hebben

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

rités nationales compétentes et coopérer avec ces organisations et autorités de façon à atténuer au maximum tout effet défavorable;

7. Mettre en œuvre leur politique du personnel, notamment en matière d'embauche, de licenciement, de rémunération, de promotion et de formation, sans discrimination, à moins que des pratiques sélectives concernant les caractéristiques des salariés ne servent une politique établie des pouvoirs publics qui favorise spécifiquement une plus grande égalité des chances en matière d'emploi;

8. Lors des négociations menées de bonne foi (3) avec des représentants des salariés sur les conditions de l'emploi, ou lorsque les salariés exercent leur droit de s'organiser, ne pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation, ni de transférer des salariés venant d'entités constitutives de l'entreprise situées dans d'autres pays en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit de s'organiser;

9. Permettre aux représentants habilités de leurs salariés de mener des négociations sur des questions relatives aux conventions collectives ou aux relations travail-patronat avec les représentants patronaux habilités à prendre des décisions sur les questions qui font l'objet de la négociation.

Science et technologie

Les entreprises devraient,

1. S'efforcer de faire en sorte que leurs activités s'adaptent de façon satisfaisante aux politiques et aux plans scientifiques et technologiques des pays sur le territoire desquels elles opèrent, et contribuent au développement des capacités nationales dans les domaines scientifique et technologique, y compris, le cas échéant, à la mise en place et à l'amélioration des moyens d'innover dans les pays d'accueil;

2. Dans toute la mesure réalisable, adopter dans le cadre de leurs activités industrielles et commerciales des pratiques permettant d'assurer la diffusion rapide des techniques, en tenant dûment compte de la protection de la propriété intellectuelle et industrielle;

3. Lorsqu'elles accordent des licences pour l'utilisation de droits de propriété industrielle ou lorsqu'elles transmettent des techniques d'autre manière, le faire sur la base de conditions et modalités raisonnables.

B. Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale

(Adoptée par le Conseil d'administration
du Bureau international du Travail)

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail,

Rappelant que l'Organisation internationale du Travail s'occupe depuis de nombreuses années de certains problèmes sociaux liés aux activités des entreprises multinationales;

Notant en particulier que diverses Commissions d'industrie et Conférences régionales ainsi que la Conférence internationale du Travail ont demandé, depuis 1965 environ, que le Conseil d'administration prenne

(3) Les conflits du travail considérés comme un élément du processus de négociation peuvent entrer dans le cadre de négociations menées de bonne foi. C'est la loi et les pratiques en vigueur en matière d'emploi dans les pays intéressés qui détermineront si les conflits du travail entrent dans ce cadre.

doeltreffende maatregelen te nemen met betrekking tot multinationale ondernemingen en sociaal beleid;

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

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

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

Gedachtig aan de besprekingen van de Wereldwerkgelegenheidsconferentie;

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

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

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

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

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

des mesures appropriées dans le domaine des entreprises multinationales et de la politique sociale;

Ayant été informé des activités d'autres organisations internationales, en particulier la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies et l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE);

Considérant que l'OIT, du fait de sa structure tripartite unique, de sa compétence et de sa longue expérience dans le domaine social, a un rôle essentiel à jouer en élaborant des principes pour orienter les gouvernements, les organisations de travailleurs et d'employeurs ainsi que les entreprises multinationales elles-mêmes;

Rappelant qu'il avait convoqué en 1972 la Réunion tripartite d'experts sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale qui a recommandé un programme de recherche et d'études de l'OIT et, en 1976, la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale, aux fins de passer en revue le programme de recherche de l'OIT et de suggérer une action appropriée de l'OIT dans le domaine social et celui du travail;

Gardant à l'esprit les délibérations de la Conférence mondiale de l'emploi;

Ayant décidé par la suite de constituer un groupe tripartite chargé d'élaborer un projet de Déclaration de principe tripartite englobant tous les secteurs du ressort de l'OIT qui ont trait aux aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en voie de développement, en tenant toujours compte des recommandations formulées par la Réunion consultative tripartite qui s'est tenue en 1976;

Ayant également décidé de convoquer derechef la Réunion consultative tripartite afin qu'elle examine le projet de Déclaration de principe que le groupe tripartite a élaboré;

Après avoir étudié le rapport et le projet de Déclaration de principe qui lui étaient soumis par la Réunion consultative convoquée une nouvelle fois;

Par les présentes, approuve la déclaration ci-après qui sera dénommée Déclaration de principe tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, adoptée par le Conseil d'administration du Bureau international du Travail, et invite les gouvernements des Etats membres de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs intéressés et les entreprises multinationales exerçant leurs activités sur leurs territoires à respecter les principes qu'elle contient.

1. Les entreprises multinationales jouent dans les économies de la plupart des pays et dans les relations économiques internationales un rôle important, qui intéresse de plus en plus les gouvernements ainsi que les employeurs et les travailleurs et leurs organisations respectives. Ces entreprises peuvent, grâce à leurs investissements directs internationaux et par d'autres moyens, apporter aux pays du siège comme au pays d'accueil des bénéfices tangibles en contribuant à l'utilisation plus efficace du capital, des techniques et de la main-d'œuvre. Dans le cadre des politiques de développement instaurées par les gouvernements, elles peuvent aussi contribuer largement à la promotion du bien-être économique et social, à l'amélioration des niveaux de vie et à la satisfaction des besoins essentiels, à la création, directement ou indirectement, de possibilités d'emploi et à la jouissance des droits fondamentaux de l'homme, y compris la liberté syndicale dans le monde entier. Mais les progrès réalisés par les entreprises multinationales dans l'organisation de leur activités hors du cadre national peuvent conduire à des concentrations abusives de puissance économique et donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs. En outre, la complexité des entreprises multinationales et le fait

en met de belangen der werknemers. Bovendien leidt de complexiteit van multinationale ondernemingen alsmede het feit dat het moeilijk is duidelijk inzicht te verwerven in de verscheidenheid van hun structuren, activiteiten en beleid, soms tot verontrusting hezij in de landen waar zij hun hoofdvestiging hebben, hetzij in de gastlanden of in beide.

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

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

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

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

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

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

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

Algemene beleidslijnen

8. Alle partijen op wie deze Verklaring betrekking heeft dienen de soevereine rechten van de Staten te respecteren, de nationale wetten en regelingen na te komen, naar behoren rekening te houden met plaatselijke gebruiken en de desbetreffende internationale normen te respec-

ten. Il est difficile de discerner clairement la diversité de leurs structures, de leurs opérations et de leurs politiques suscitent parfois des préoccupations dans les pays du siège, dans le pays d'accueil ou dans les uns et les autres.

2. La présente Déclaration de principes tripartite a pour objet d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever, compte tenu des résolutions des Nations Unies préconisant l'instauration d'un nouvel ordre économique international.

3. Cet objectif sera favorisé grâce à une législation, une politique, des mesures et des initiatives appropriées qu'adopteront ou prendront les gouvernements, ainsi que par une coopération entre gouvernements et organisations d'employeurs et de travailleurs de tous les pays.

4. Les principes énoncés dans la présente déclaration sont préconisés à l'intention des gouvernements, des organisations d'employeurs et de travailleurs des pays du siège et des pays d'accueil, et des entreprises multinationales elles-mêmes.

5. Ces principes sont destinés à guider les gouvernements, les organisations d'employeurs et de travailleurs ainsi que les entreprises multinationales en prenant telles mesures et initiatives et en adoptant telles politiques sociales, y compris celles qui se fondent sur les principes énoncés dans la Constitution et dans les conventions et recommandations pertinentes de l'OIT, qui soient de nature à encourager le progrès social.

6. Une définition juridique précise des entreprises multinationales n'est pas indispensable pour que la présente déclaration puisse répondre à son but; le présent paragraphe est destiné à mieux faire comprendre la déclaration et non à donner une telle définition. Les entreprises multinationales comprennent des entreprises, que leur capital soit public, mixte ou privé, qui possèdent ou contrôlent la production, la distribution, les services et autres moyens en dehors du pays où elles ont leur siège.

Le degré d'autonomie de chaque entité par rapport aux autres au sein des entreprises multinationales est très variable d'une entreprise à l'autre, selon la nature des liens qui unissent ces entités et leur domaine d'activité, et compte tenu de la grande diversité en matière de forme de propriété, d'envergure, de nature des activités des entreprises en question et des lieux où elles opèrent. Sauf indication contraire, le terme « entreprise multinationale », tel qu'il est utilisé dans la présente déclaration, se réfère aux diverses entités (société-mère ou entités locales ou les deux, ou encore tout un groupe) en fonction de la répartition des responsabilités entre elles, dans l'idée qu'elles coopéreront et s'entraideront, le cas échéant, pour être mieux à même d'observer les principes énoncés dans cette déclaration.

7. Dans la présente déclaration sont exposés des principes concernant les domaines de l'emploi, de la formation, des conditions de travail et de vie et des relations professionnelles qu'il est recommandé aux gouvernements, aux organisations d'employeurs et de travailleurs et aux entreprises multinationales d'observer sur une base volontaire; ses dispositions n'ont pas pour effet de restreindre ou de modifier en quoi que ce soit les obligations découlant de la ratification d'une convention de l'OIT.

Politique générale

8. Toutes les parties que la présente déclaration concerne devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations et réglementations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes. Elles devraient

teren. Zij dienen de universele Verklaring van de Rechten van de Mens te respecteren en de overeenkomstige internationale Verdragen, die zijn aangenomen door de Algemene Vergadering van de Verenigde Naties, alsmede het Statuut van de Internationale Arbeidsorganisatie en de daarin vervatte Beginselen volgens welke vrijheid van meningsuiting en vereniging van essentieel belang zijn voor een duurzame vooruitgang. Zij dienen ook verplichtingen na te komen die zij vrijwillig zijn aangegaan, in overeenstemming met de nationale wetgeving en aanvaarde internationale verplichtingen.

9. De regeringen die de Verdragen nrs. 87, 98, 111 en 122 nog niet hebben bekrachtigd, worden dringend verzocht om dit te doen, en in ieder geval in zo groot mogelijke mate, door middel van hun nationaal beleid, de Beginselen toe te passen die in deze Verdragen en in de Aanbevelingen nrs. 111, 119 en 122 (1) vervat zijn. Zonder afbreuk te te doen aan de verplichting van de regeringen om de naleving te garanderen die zij hebben bekrachtigd, dienen in die landen waarin de Verdragen en Aanbevelingen die in dit lid worden aangehaald, niet worden nageleefd, alle partijen deze Beginselen toch als leidraad te gebruiken bij hun sociaal beleid.

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

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

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

Werkgelegenheid

Het bevorderen van werkgelegenheid

13. Ten einde de economische groei en ontwikkeling te bevorderen, de levensstandaard te verhogen, in de behoefte aan arbeidskrachten te voorzien en het vraagstuk van werkloosheid en onvolledige werkgelegenheid op te lossen, dienen de regeringen als voornaamste doelstelling te streven naar het opstellen en uitvoeren van een actief beleid gericht op bevordering van volledige, produktieve en in vrijheid gekozen werkgelegenheid (2).

14. Dit is in het bijzonder van belang als het regeringen van gastlanden in ontwikkelingsgebieden betreft waar de problemen van werkloosheid en onvolledige werkgelegenheid het ernstigst zijn. In dit verband dienen de algemene conclusies aangenomen door de

(1) Verdrag nr. 87 betreffende de vrijheid tot het oprichten van vakverenigingen en de bescherming van het vakverenigingsrecht, 1948; Verdrag nr. 98 betreffende de toepassing van het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen, 1949; Verdrag nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958; Verdrag nr. 122 betreffende de werkgelegenheidspolitiek, 1964; Aanbeveling nr. 111 betreffende discriminatie in arbeid en beroep, 1958; Aanbeveling nr. 119 betreffende beëindiging van het dienstverband op initiatief van de werkgever, 1963; Aanbeveling nr. 122 betreffende de werkgelegenheidspolitiek, 1964.

(2) Verdrag nr. 122 en Aanbeveling nr. 122 betreffende de werkgelegenheidspolitiek, 1964.

respecter la Déclaration universelle des droits de l'homme et les Pactes internationaux correspondants que l'Assemblée générale des Nations Unies a adoptés, de même que la Constitution de l'Organisation internationale du Travail et ses principes en vertu desquels la liberté d'expression et d'association est une condition indispensable d'un progrès soutenu. Elles devraient également tenir les engagements pris librement par elles, en conformité de la législation nationale et des obligations internationales acceptées.

9. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions n° 87, 98, 111 et 122 sont instamment priés de le faire et, en tout état de cause, d'appliquer dans la plus large mesure possible, dans le cadre de leur politique nationale, les principes énoncés dans ces conventions et dans les recommandations n° 111, 119 et 122 (1). Sans préjudice de l'obligation incombant aux gouvernements de faire observer les conventions ratifiées par eux, dans les pays où les conventions et recommandations citées au présent paragraphe ne sont pas observées, toutes les parties devraient s'en inspirer dans leur politique sociale.

10. Les entreprises multinationales devraient tenir pleinement compte des objectifs de politique générale que se sont fixés les pays où elles opèrent. Leurs activités devraient s'harmoniser avec les priorités du développement ainsi qu'avec les structures et les objectifs sociaux du pays où elles s'exercent. A cet effet, des consultations devraient avoir lieu entre les entreprises multinationales, le gouvernement et, le cas échéant, les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs intéressés.

11. Les principes formulés dans la présente Déclaration ne visent pas à instaurer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils traduisent de bonnes pratiques pour toutes les entreprises. Chaque fois que les principes de la présente Déclaration sont applicables tant aux entreprises multinationales qu'aux entreprises nationales, on devrait attendre des unes et des autres la même conduite en général et les mêmes pratiques sociales en particulier.

12. Les gouvernements des pays du siège devraient encourager, conformément à la présente Déclaration de principes, de bonnes pratiques sociales, compte tenu de la législation, de la réglementation et des pratiques sociales dans les pays d'accueil, ainsi que des normes internationales pertinentes. Les gouvernements aussi bien des pays d'accueil que des pays du siège devraient être prêts à avoir des consultations réciproques, chaque fois que besoin en est, à l'initiative des uns ou des autres.

Emploi

Promotion de l'emploi

13. Pour stimuler la croissance et le développement économiques, relever le niveau de vie, faire face aux besoins de main-d'œuvre et remédier au chômage et au sous-emploi, les gouvernements devraient formuler et appliquer, comme un objectif essentiel, une politique active visant à promouvoir le plein-emploi, productif et librement choisi (2).

14. Cela est particulièrement important dans le cas des gouvernements des pays d'accueil situés dans les régions en développement du globe où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité. A cet égard, il convient de garder à l'esprit les conclusions

(1) Convention (n° 87) concernant la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) concernant l'application des principes du droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958; convention (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964; recommandation (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958; recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963; recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964.

(2) Convention (n° 122) et Recommandation (n° 122) concernant la politique de l'emploi, 1964.

Tripartite Wereldconferentie inzake werkgelegenheid, inkomensverdeling, sociale vooruitgang en de internationale arbeidsverdeling (Genève, juni 1976) in het oog te worden gehouden (3).

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

16. Multinationale ondernemingen dienen ernaar te streven, in het bijzonder wanneer zij hun activiteiten in ontwikkelingslanden uitoefenen, de arbeidsplaatsen zowel in kwantitatief als in kwalitatief opzicht te verbeteren, met inachtneming van het werkgelegenheidsbeleid en de doelstellingen op dat gebied van de regeringen alsmede van het behoud van de werkgelegenheid en de ontwikkeling van de onderneming op lange termijn.

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

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

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

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

Gelijke kansen en gelijke behandeling

21. Alle regeringen dienen een beleid te voeren dat gericht is op het bevorderen van gelijke kansen en gelijke behandeling bij de tewerkstelling, om een einde te maken aan elke vorm van discriminatie op grond van ras, huidskleur, geslacht, geloof, politieke overtuiging, het land van afkomst of sociale afkomst (4).

22. Multinationale ondernemingen dienen zich bij al hun activiteiten door dit algemene beginsel te laten leiden, zonder dat dit afbreuk mag doen aan de maatregelen bedoeld in paragraaf 18 of aan regerings-

générales adoptées par la Conférence mondiale tripartite sur l'emploi, la répartition du revenu, le progrès social et la division internationale du travail (Genève, juin 1976) (3).

15. Les paragraphes 13 et 14 tracent le cadre dans lequel il devrait être dûment tenu compte, aussi bien dans les pays du siège que dans les pays d'accueil, de l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi.

16. Les entreprises multinationales devraient, surtout lorsqu'elles exercent leur activité dans des pays en développement, s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

17. Avant de commencer leurs activités, les entreprises multinationales devraient, dans tous les cas appropriés, consulter les autorités compétentes et les organisations nationales d'employeurs et de travailleurs de manière à harmoniser autant que praticable leurs plans concernant la main-d'œuvre avec les politiques nationales de développement social. Elles devraient poursuivre ces consultations, comme dans le cas des entreprises nationales, avec toutes les parties intéressées, y compris les organisations de travailleurs.

18. Les entreprises multinationales devraient donner la priorité à l'emploi, à l'épanouissement professionnel, à la promotion et à l'avancement des ressortissants du pays d'accueil à tous les niveaux, en coopération, le cas échéant, avec les représentants des travailleurs qu'elles emploient ou des organisations de ces derniers et avec les autorités gouvernementales.

19. Lorsqu'elles investissent dans des pays en développement, les entreprises multinationales devraient prendre en considération l'importance de l'utilisation de techniques génératrices d'emploi soit directement, soit indirectement. Dans toute la mesure possible, compte tenu de la nature du procédé et des particularités du secteur économique en cause, elles devraient aussi participer, lorsque cela est possible, à l'élaboration de techniques appropriées dans les pays d'accueil.

20. Pour promouvoir l'emploi dans les pays en développement, dans le contexte d'une économie mondiale en expansion, les entreprises multinationales devraient, chaque fois que cela est faisable, envisager de conclure avec des entreprises nationales des contrats pour la fabrication de pièces et d'équipements, d'utiliser des matières premières locales et d'encourager progressivement la transformation sur place des matières premières. Elles ne devraient pas utiliser de tels arrangements pour éluder les responsabilités contenues dans les principes de la présente Déclaration.

Egalité de chances et de traitement

21. Tous les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi afin d'éliminer toute discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, les opinions politiques, l'origine nationale ou sociale (4).

22. Les entreprises multinationales devraient s'inspirer dans toutes leurs activités de ce principe général, sans préjudice des mesures envisagées au paragraphe 18 ou des politiques gouvernementales conçues

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

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

(3) OIT, Conférence mondiale de l'emploi, Genève, 4-17 juin 1976.

(4) Convention (n° 111) et Recommandation (n° 111) concernant la discrimination en matière d'emploi et de profession, 1958; convention (n° 100) et recommandation (n° 90) concernant l'égalité de rémunération entre la main-d'œuvre masculine et la main-d'œuvre féminine pour un travail de valeur égale, 1951.

beleid dat gericht is op het wijzigen van historisch gegroeide discriminatiepatronen waardoor grotere gelijkheid van kansen en behandeling in het arbeidsproces wordt geschapen. Multinationale ondernemingen dienen derhalve op alle niveaus werknemers alleen op grond van hun diploma's, vakbekwaamheid en ervaring te werven, aan te nemen, op te leiden en promotie te laten maken.

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

Het zekerstellen van de werkgelegenheid

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

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

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

27. Willekeurige ontslagprocedures dienen te worden vermeden (5).

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

Opleiding

29. De regeringen dienen, in samenwerking met alle erbij betrokken partijen, een nationaal beleid te ontwikkelen met betrekking tot vakopleiding en beroepskeuzevoorlichting, welk beleid in nauw verband moet staan met de werkgelegenheidssituatie (6). Dit is het kader waarbinnen multinationale ondernemingen hun beleid op het gebied van de opleiding moeten voeren.

30. Multinationale ondernemingen dienen bij het uitoefenen van hun activiteiten ervoor zorg te dragen dat op alle niveaus hun werknemers in het gastland in staat worden gesteld een opleiding te krijgen die aangepast is zowel aan de behoeften van de onderneming als aan het

pour corriger des situations historiques de discrimination et pour promouvoir ainsi l'égalité de chances et de traitement dans l'emploi. Les entreprises multinationales devraient en conséquence faire des qualifications, de la compétence et de l'expérience les critères de recrutement, du placement, de la formation et du perfectionnement de leur personnel à tous les échelons.

23. Les gouvernements ne devraient jamais exiger des entreprises multinationales — ou les encourager dans cette voie — de pratiquer une discrimination fondée sur l'une des caractéristiques mentionnées au paragraphe 21. Ils sont encouragés à fournir, dans des cas appropriés, une orientation continue en vue d'éviter une discrimination de ce genre dans l'emploi.

Sécurité de l'emploi

24. Les gouvernements devraient étudier soigneusement l'impact des entreprises multinationales sur l'emploi dans les différents secteurs industriels. Les gouvernements, de même que les entreprises multinationales, de tous les pays devraient prendre des mesures appropriées pour faire face aux répercussions des activités de ces entreprises sur l'emploi et le marché du travail.

25. Les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi, en particulier dans les pays où la cessation de leurs activités serait susceptible d'accentuer le chômage à long terme.

26. Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications (y compris celles qu'occasionnent les fusions, rachats ou transferts de production) pouvant avoir des effets importants sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs qu'elles emploient, ainsi qu'à leurs organisations, afin que les répercussions puissent en être examinées en commun et qu'en soient atténuées le plus possible les conséquences défavorables. Cela est particulièrement important dans le cas de la fermeture d'une entité entraînant des congédiements ou des licenciements collectifs.

27. Les procédures de licenciements arbitraires devraient être évitées (5).

28. Les gouvernements devraient, en coopération avec les entreprises tant multinationales que nationales, assurer sous une forme ou une autre la protection du revenu des travailleurs à l'emploi desquels il est mis fin.

Formation

29. Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles étroitement liées à l'emploi (6). Tel est le cadre dans lequel les entreprises multinationales devraient poursuivre leur politique de formation.

30. Les entreprises multinationales devraient veiller, en déployant leurs activités, à ce que leurs travailleurs bénéficient à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée en vue de répondre aux besoins de l'entreprise ainsi qu'à la politique de développement

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

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

(5) Recommandation (n° 119) concernant la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur, 1963.

(6) Convention (n° 142) et Recommandation (n° 150) concernant le rôle de l'orientation et de la formation professionnelles dans la mise en valeur des ressources humaines, 1975.

ontwikkelingsbeleid van het land. Een dergelijke opleiding dient voor zover mogelijk in algemeen opzicht nuttige vaardigheden te ontwikkelen alsmede de promotiekansen te bevorderen. De verantwoordelijkheid hiervoor kan in voorkomend geval worden gedeeld met overheidsinstanties van het betrokken land, de werkgevers- en werknemersorganisaties en de bevoegde plaatselijke, nationale of internationale instellingen.

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

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

Arbeidsvoorwaarden en arbeids- en levensomstandigheden

Lonen, uitkeringen en arbeidsvoorwaarden

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

34. Wanneer multinationale ondernemingen werken in ontwikkelingslanden, waar misschien geen vergelijkbare werkgevers zijn, dienen zij (binnen het kader van het overheidsbeleid) de zo gunstig mogelijke lonen, uitkeringen en arbeidsvoorwaarden te bieden (7). Deze dienen gerelateerd te zijn aan de economische situatie van de onderneming, maar dienen tenminste voldoende te zijn om te voldoen aan de eerste levensbehoeften van de werknemers en hun gezinnen. Voor zover zij voorzien in de eerste levensbehoeften van de werknemers zoals huisvesting, gezondheidszorg of voeding, dienen deze voorzieningen op een behoorlijk peil te staan (8).

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

Veiligheid en gezondheid

36. De regeringen dienen te waarborgen dat zowel multinationale als nationale ondernemingen verantwoorde normen hanteren ten aanzien van de veiligheid en gezondheid van hun werknemers. Die regeringen die de Verdragen van de Internationale Arbeidsorganisatie nog niet hebben bekrachtigd met betrekking tot de beveiliging van machines (nr. 119), de beveiliging van werknemers tegen ioniserende stralen (nr. 115), de bescherming tegen het gevaar van vergiftiging door benzene (nr. 136), en de voorkoming en de beperking van de beroepsrisico's veroorzaakt door kankerverwekkende stoffen en factoren die dit proces beïnvloeden (nr. 139) worden niettemin dringend verzocht om zoveel

du pays. Cette formation devrait, dans la mesure possible, développer des aptitudes utiles en général et promouvoir les possibilités de carrière. Cette responsabilité devrait s'exercer, le cas échéant, en coopération avec les autorités du pays, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les institutions locales, nationales et internationales compétentes.

31. Les entreprises multinationales exerçant leur activité dans des pays en développement devraient participer de même que les entreprises nationales à des programmes, y compris des fonds spéciaux, encouragés par les gouvernements des pays d'accueil et soutenus par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Ces programmes devraient viser à encourager l'acquisition et le développement de compétences ainsi qu'à fournir une orientation professionnelle. Ils devraient être administrés en commun par les parties qui les soutiennent. Autant que praticable, les entreprises multinationales devraient, à titre de participation au développement national, fournir les services de personnel de formation qualifié pour aider à mettre en œuvre les programmes de formation organisés par les gouvernements.

32. Les entreprises multinationales devraient, en coopération avec les gouvernements et dans la mesure admissible pour ne pas entraver le fonctionnement efficace de l'entreprise, offrir dans l'entreprise tout entière des possibilités pour élargir l'expérience des cadres de direction locaux dans des domaines appropriés tels que les relations professionnelles.

Conditions de travail et de vie

Salaires, prestations et conditions de travail

33. Les salaires, prestations et conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables dans le pays en cause.

34. Lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays en développement où il peut ne pas exister des employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires, prestations et conditions de travail possibles dans le cadre de la politique du gouvernement (7). Ceux-ci devraient être en rapport avec la situation économique de l'entreprise, mais devraient être au moins suffisants pour satisfaire les besoins essentiels des travailleurs et de leurs familles. Lorsque des entreprises multinationales font bénéficier leurs travailleurs d'avantages essentiels tels que le logement, les soins médicaux ou l'approvisionnement en denrées alimentaires, ces avantages devraient être d'un niveau correct (8).

35. Les gouvernements, en particulier ceux des pays en développement, devraient s'efforcer d'adopter des mesures appropriées afin d'assurer que les groupes à bas revenus et les régions peu développées profitent autant que possible des activités des entreprises multinationales.

Sécurité et hygiène

36. Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises tant multinationales que nationales fassent bénéficier leurs travailleurs de normes adéquates en matière de sécurité et d'hygiène. Les gouvernements qui n'ont pas encore ratifié les conventions de l'OIT sur la protection des machines (n° 119), la protection contre les radiations (n° 115), le benzène (n° 136) et le cancer professionnel (n° 139) sont instamment priés, néanmoins, d'appliquer dans toute la mesure possible les principes énoncés dans ces conventions ainsi que dans les recommandations correspondantes (n° 118, 114, 144 et 147). Les recueils de directives pratiques et les guides figurant sur la liste des publications

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

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

(7) Recommandation (n° 116) concernant la réduction de la durée du travail, 1962.

(8) Convention (n° 110) et recommandation (n° 110) concernant les conditions d'emploi des travailleurs des plantations, 1958; recommandation (n° 115) concernant le logement des travailleurs, 1961; recommandation (n° 69) concernant les soins médicaux, 1944; convention (n° 130) et recommandation (n° 134) concernant les soins médicaux et les indemnités de maladie, 1969.

mogelijk de Beginselen toe te passen die vervat zijn in deze Verdragen en hun aanvullende Aanbevelingen van dezelfde strekking (nrs. 118, 114, 144 en 147). Rekening dient ook te worden gehouden met de richtlijnen in de huidige lijst van publikaties van de Internationale Arbeidsorganisatie met betrekking tot beroepsveiligheid en gezondheid (9).

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

38. Multinationale ondernemingen dienen medewerking te verlenen aan het werk van internationale organisaties die zich bezighouden met het voorbereiden en aannemen van internationale normen op het gebied van veiligheid en gezondheid.

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

Arbeidsverhoudingen

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

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

41. Zowel werknemers in dienst van multinationale ondernemingen als werknemers in dienst van nationale ondernemingen dienen, zonder enig onderscheid, het recht te hebben om organisaties op te richten en, met inachtneming van de regels van de betrokken organisatie, lid te worden van organisaties naar eigen keuze zonder voorafgaande toestemming (10). Zij dienen ook een toereikende bescherming te genieten tegen handelingen, ingegeven door een afwijzende houding jegens het vakverenigingswezen die hen discrimineren in de sfeer van de arbeid (11).

42. De organisaties die multinationale ondernemingen vertegenwoordigen of de werknemers die zij in dienst hebben moeten toereikende bescherming genieten tegen elke inmenging van de één in zaken van de ander, hetzij rechtstreeks hetzij door middel van elkaars agenten of leden, bij hun oprichting, de uitoefening van hun werkzaamheden of bij het beheer van hun organisaties (12).

(9) De IAO-Verdragen en -Aanbevelingen waarnaar verwezen wordt zijn vermeld in het blad « Publikatie met betrekking tot beroepsveiligheid en gezondheid », IAB, Genève 1976, blz. 1 tot en met 3.

(10) Verdrag nr. 87, artikel 2.

(11) Verdrag nr. 98, artikel 1.1.

(12) Verdrag nr. 98, artikel 2.1.

du BIT consacrées à la sécurité et à l'hygiène du travail devraient également être pris en considération (9).

37. Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux exigences nationales, compte tenu de leur expérience correspondante acquise dans l'entreprise tout entière, y compris la connaissance de risques particuliers. Elles devraient aussi mettre à la disposition des représentants des travailleurs dans l'entreprise et, sur leur demande, des autorités compétentes et des organisations de travailleurs et d'employeurs de tous les pays où elles exercent leur activité des informations sur les normes de sécurité et d'hygiène applicables à leurs activités locales qu'elles observent dans d'autres pays. En particulier, elles devraient faire connaître aux intéressés tous les risques particuliers et les mesures de protection correspondantes qui sont associés à de nouveaux produits et procédés. De même que les entreprises nationales comparables, elles devraient être appelées à jouer un rôle prépondérant dans l'examen des causes des risques en matière de sécurité et d'hygiène du travail et dans l'application, dans l'entreprise tout entière, des améliorations qui en découlent.

38. Les entreprises multinationales devraient coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent de préparer et d'adopter des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

39. Les entreprises multinationales devraient, conformément à la pratique nationale, coopérer pleinement avec les autorités compétentes en matière de sécurité et d'hygiène, les représentants des travailleurs et leurs organisations et les organismes établis de sécurité et d'hygiène. Le cas échéant, les questions concernant la sécurité et l'hygiène devraient figurer dans les conventions conclues avec les représentants des travailleurs et leurs organisations.

Relations professionnelles

40. Les entreprises multinationales devraient appliquer, en matière de relations professionnelles, des normes qui ne soient pas moins favorables que celles qu'appliquent des employeurs comparables dans le pays en cause.

Liberté syndicale et droit d'organisation

41. Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient jouir, sans distinction d'aucune sorte, du droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières (10). Ils devraient également bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination tendant à porter atteinte à la liberté syndicale en matière d'emploi (11).

42. Les organisations représentant les entreprises multinationales ou les travailleurs employés par elles devraient bénéficier d'une protection adéquate contre tous actes d'ingérence des unes à l'égard des autres soit directement, soit par leurs agents ou membres, dans leur formation, leur fonctionnement et leur administration (12).

(9) Les conventions et recommandations de l'OIT dont il est fait mention sont indiquées dans « Publications de sécurité, d'hygiène et de médecine du travail », BIT, Genève 1976, pp. 4-6.

(10) Convention (n° 87), article 2.

(11) Convention (n° 98), article 1.1.

(12) Convention (n° 98), article 2.1.

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

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

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

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

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

Collectieve onderhandelingen

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

49. Waar nodig, dienen aan de nationale omstandigheden aangepaste maatregelen te worden getroffen om de volledige ontwikkeling en het volledige gebruik aan te moedigen en ter bevordering van procedures voor het vrijwillig onderhandelen tussen werkgevers of werkgeversorganisaties en werknemersorganisaties, ten einde de arbeidsvoorwaarden door middel van collectieve arbeidsovereenkomsten te regelen (13).

50. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen vertegenwoordigers van de werknemers de nodige faciliteiten te verlenen om de totstandkoming van doelmatige collectieve arbeidsovereenkomsten te vergemakkelijken (14).

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

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

53. Collectieve arbeidsovereenkomsten dienen bepalingen te bevatten ter beslechting van de geschillen die ontstaan als gevolg van de interpre-

43. Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

44. Les gouvernements qui ne le font pas encore sont instamment priés d'appliquer les principes de la convention n° 87, article 5, étant donné l'importance qu'il y a, en relation avec les entreprises multinationales, à permettre aux organisations représentant ces entreprises ou les travailleurs qu'elles emploient de s'affilier à des organisations internationales d'employeurs et de travailleurs de leur choix.

45. Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

46. Les représentants des travailleurs des entreprises multinationales ne devraient pas être empêchés de se réunir pour se consulter et échanger leurs points de vue, étant entendu que le fonctionnement des opérations de l'entreprise et les procédures normales régissant les relations avec les représentants des travailleurs et leurs organisations n'en pâtissent pas.

47. Les gouvernements ne devraient pas apporter de restrictions à l'entrée de représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs qui viennent d'autres pays et sont invités par des organisations locales ou nationales intéressées aux fins de consultations sur des questions d'intérêt commun, du seul fait qu'ils sollicitent l'entrée dans cette capacité.

Négociation collective

48. Les travailleurs employés par les entreprises multinationales devraient avoir le droit, conformément à la législation et à la pratique nationales, de faire reconnaître des organisations représentatives de leur propre choix aux fins de la négociation collective.

49. Des mesures appropriées aux conditions nationales devraient, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire entre les employeurs ou leurs organisations et les organisations de travailleurs en vue de régler les conditions d'emploi par le moyen de conventions collectives (13).

50. Les entreprises multinationales, de même que les entreprises nationales, devraient fournir aux représentants des travailleurs les moyens nécessaires pour aider à mettre au point des conventions collectives efficaces (14).

51. Les entreprises multinationales devraient faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs employés par elles puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion.

52. Lors des négociations menées de bonne foi avec les représentants des travailleurs sur les conditions d'emploi, ou lorsque les travailleurs exercent leur droit de s'organiser, les entreprises multinationales ne devraient pas menacer de recourir à la faculté de transférer hors du pays en cause tout ou partie d'une unité d'exploitation en vue d'exercer une influence déloyale sur ces négociations ou de faire obstacle à l'exercice du droit d'organisation; elles ne devraient pas non plus déplacer des travailleurs de leurs filiales dans des pays étrangers pour nuire aux négociations de bonne foi engagées avec les représentants des travailleurs ou à l'exercice par les travailleurs de leur droit de s'organiser.

53. Les conventions collectives devraient comporter des dispositions en vue du règlement des conflits auxquels pourraient donner lieu leur

(13) Verdrag nr. 98, Artikel 4.

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

(13) Convention (n° 98), article 4.

(14) Convention (n° 135) concernant la protection des représentants des travailleurs dans l'entreprise et les facilités à leur accorder, 1971.

tatie en toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomsten en bepalingen die waarborgen dat rechten en verantwoordelijkheden wederzijds gerespecteerd worden.

54. Multinationale ondernemingen dienen de vertegenwoordigers van de werknemers die informatie te verschaffen, die nodig is voor het voeren van zinvolle onderhandelingen met de betrokken vestiging en, wanneer zulks overeenstemt met de plaatselijke wet en praktijk, dienen zij ook gegevens te verstrekken waardoor deze zich een juist en waarheidsgetrouw beeld kunnen vormen van de activiteiten en de bedrijfsresultaten van de vestiging of, waar dienstig, van de onderneming in haar geheel (15).

55. De regeringen dienen de vertegenwoordigers van werknemersorganisaties op hun verzoek inlichtingen te verstrekken, voor zover wet en gebruik dit toelaten, omtrent de bedrijfstakken waarin de onderneming werkzaam is, met behulp waarvan objectieve criteria zouden kunnen worden geformuleerd in het kader van het proces van collectief onderhandelen. In dit verband dienen zowel multinationale als nationale ondernemingen constructief te reageren op verzoeken van regeringen om relevante informatie omtrent hun activiteiten te verstrekken.

Overleg

56. Zowel in multinationale als in nationale ondernemingen dienen, in overeenstemming met nationale wetgeving en praktijk, door werkgevers en werknemers alsmede hun vertegenwoordigers in gezamenlijk overleg vastgestelde procedures te worden gevolgd met betrekking tot periodiek overleg over zaken van gemeenschappelijk belang. Dit overleg dient géén vervanging van het collectief onderhandelen te betekenen (16).

Het onderzoeken van klachten

57. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen het recht van werknemers in hun dienst om al hun klachten behandeld te krijgen op een wijze die met de hiernavolgende bepaling overeenstemt, te respecteren; iedere werknemer die hetzij afzonderlijk hetzij samen met andere werknemers meent een grond voor een klacht te hebben, dient het recht te hebben een dergelijke klacht voor te leggen zonder dat hij ten gevolge daarvan op enigerlei wijze nadeel ondervindt, en om een dergelijke klacht volgens een daarvoor geschikte procedure onderzocht te doen krijgen (17). Dit is met name van belang als multinationale ondernemingen hun activiteiten in landen uitoefenen waar de Beginselen van de IAO-Verdragen inzake de vrijheid van vereniging, het recht om zich te organiseren en collectief te onderhandelen en inzake gedwongen arbeid niet worden onderschreven (18).

Het beslechten van arbeidsgeschillen

58. Zowel multinationale als nationale ondernemingen dienen te zamen met vertegenwoordigers en organisaties van de werknemers in hun dienst te streven naar de totstandkoming van een aan de nationale omstandigheden aangepaste, vrijwillige verzoeningsprocedure, die eventueel bepalingen omtrent vrijwillige arbitrage inhoudt, ten einde het voorkomen en het beslechten van arbeidsgeschillen tussen werkgevers en werknemers te bevorderen. De vrijwillige bemiddelingsprocedure dient een paritaire vertegenwoordiging van werkgevers en van werknemers in te houden (19).

interpretation et leur application, et des dispositions assurant le respect mutuel des droits et des responsabilités.

54. Les entreprises multinationales devraient fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause et, lorsque cela est conforme à la législation et à la pratique locales, elles devraient également fournir des informations de nature à leur permettre de se faire une idée exacte et correcte de l'activité et des résultats de l'entité ou, le cas échéant, de l'entreprise dans son ensemble (15).

55. Les gouvernements devraient fournir aux représentants des organisations de travailleurs, à leur demande et pour autant que la législation et la pratique le permettent, des informations sur les branches dans lesquelles opère l'entreprise qui puissent leur être utiles pour définir des critères objectifs dans le cadre de la négociation collective. A cet égard, tant les entreprises multinationales que les entreprises nationales devraient répondre constructivement aux gouvernements qui leur demandent des informations pertinentes sur leurs activités.

Consultation

56. Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord par les employeurs, les travailleurs et leurs représentants devraient prévoir, conformément, à la législation et à la pratique nationales, des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel. Ces consultations ne devraient pas se substituer aux négociations collectives (16).

Examen des réclamations

57. Les entreprises multinationales, comme les entreprises nationales, devraient respecter le droit des travailleurs qu'elles emploient de faire examiner toutes leurs réclamations de manière conforme aux dispositions suivantes : tout travailleur qui, agissant individuellement ou conjointement avec d'autres travailleurs, considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de présenter cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice et de faire examiner cette réclamation selon une procédure appropriée (17). Cela est particulièrement important lorsque les entreprises multinationales opèrent dans des pays qui n'observent pas les principes des conventions de l'OIT relatifs à la liberté syndicale, au droit d'organisation et de négociation collective et au travail forcé (18).

Règlement des conflits du travail

58. Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient, de concert avec les représentants et les organisations des travailleurs qu'elles emploient, s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation volontaire et adapté aux circonstances nationales, pouvant comporter des dispositions relatives à l'arbitrage volontaire, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. Ce système de conciliation volontaire devrait comporter l'égalité de représentation des employeurs et des travailleurs (19).

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

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

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

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

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

(15) Recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

(16) Recommandation (n° 94) concernant la consultation et la collaboration entre employeurs et travailleurs sur le plan de l'entreprise, 1952; recommandation (n° 129) concernant les communications entre la direction et les travailleurs dans l'entreprise, 1967.

(17) Recommandation (n° 130) concernant l'examen des réclamations dans l'entreprise en vue de leur solution, 1967.

(18) Convention (n° 29) concernant le travail forcé ou obligatoire, 1930; convention (n° 105) concernant l'abolition du travail forcé, 1957; recommandation (n° 35) concernant la contrainte indirecte au travail, 1930.

(19) Recommandation (n° 92) concernant la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951.

152-1 (B.Z. 1988)

Commissiestuk nr. 1

Sociale Aangelegenheden

(1)

152-1 (S.E. 1988)

Document de Commission n° 1

Affaires sociales

BELGISCHE SENAAT

Buitengewone Zitting 1988

30 juni 1988

Voorstel van wet tot aanvulling van de wet van 20 september 1948 houdende organisatie van het bedrijfsleven

AMENDEMENT VAN DE H. BLANPAIN

ENIG ARTIKEL

In dit artikel de volgende wijzigingen aan te brengen :

A. In artikel 15, k), zoals voorgesteld door dit artikel, tussen de woorden "Ontwikkeling" en "de Tripartite" de woorden "de hoofdstukken : Algemene Beginselen par. 2 en 5, openbaarmaking van gegevens en werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen", in te voegen.

B. Aan hetzelfde artikel een letter l) toe te voegen, luidende :

"l) De onderneming wordt gevraagd in haar jaarverslag een verklaring op te nemen volgens welke haar beleid in overeenstemming is met de richtlijnen, bedoeld in letter k) van dit artikel".

VERANTWOORDING

De richtlijnen van de OESO bestrijken alle aspecten van het beleid van de multinationale ondernemingen. De bedoeling van het amendement is de informatie, de consultatie van de raad te beperken tot punten, die normaal tot de bevoegdheid van de ondernemingsraad behoren; dit is het geval voor het hoofdstuk algemene beginselen, par. 2 en 5, en de

R.A 14258.

SENAT DE BELGIQUE

Session extraordinaire de 1988

30 juin 1988

Proposition de loi complétant la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie

AMENDEMENT PROPOSE PAR M. BLANPAIN

ARTICLE UNIQUE

A cet article, apporter les modifications suivantes :

A. A l'article 15, k), proposé par cet article, entre les mots "entreprises multinationales" et les mots "et la Déclaration", insérer les mots "les chapitres : "principes généraux", par. 2 et 5, "publication d'informations" et "emploi et relations professionnelles"

B. Au même article, ajouter un littéra l), libellé comme suit :

"l) L'entreprise est invitée à déclarer dans son rapport annuel que sa politique est conforme aux principes directeurs visés au littéra k) du présent article."

JUSTIFICATION

Les principes directeurs de l'O.C.D.E. couvrent tous les aspects de la politique des entreprises multinationales. Le présent amendement vise à limiter la compétence d'information et d'avis du conseil d'entreprise aux points qui sont normalement de sa compétence; c'est le cas du chapitre "principes généraux", par. 2 et 5, et des chapitres "publication d'informations" et "emploi et relations professionnelles".

R.A 14258.

hoofdstukken : openbaarmaking van gegevens en werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen.
Artikel 15, 1), beantwoordt aan het verlangen van de OESO-Regeringen, die herhaaldelijk aan de ondernemingen gevraagd hebben dezelfde verklaring in hun Jaarverslag op te nemen.

L'article 15,1), répond au souhait des gouvernements des pays membres de l'O.C.D.E., qui, à plusieurs reprises, ont demandé aux entreprises d'incorporer cette déclaration dans leur rapport annuel.

R. BLANPAIN.
