

Mr. L. Timmerman

# De OECD-gedragscode voor multinationale ondernemingen

## 1. Inleiding

Multinationale ondernemingen zijn het onderwerp van een levendige discussie. Sinds een aantal jaren klinkt de roep om tot regulering van het gedrag van multinationale ondernemingen te komen. In het algemeen is men van mening, dat dit in internationaal verband dient te geschieden, omdat multinationale ondernemingen over de nationale grenzen heen activiteiten ontplooiën. Het is bij voorbaat duidelijk, dat het niet eenvoudig is om op bovennationaal niveau regels te ontwerpen. Men heeft daarvoor zijn toevlucht genomen tot enigszins vrijblijvende regels, d.w.z. tot gedragscodes (codes of conduct; in het Engels wordt ook wel de term guidelines gebruikt).<sup>1</sup> Er tekent zich een ware hausse in plannen af om tot gedragscodes voor multinationale ondernemingen te geraken. Het meest omvattende project is de code die in het kader van de Verenigde Naties wordt opgesteld.<sup>2</sup> Het is de bedoeling, dat deze code nagenoeg alle aspecten van het optreden van multinationale ondernemingen bestrijkt. Het project is nog niet afgerond. Naast deze algemene code is ook een aantal regelingen in de maak of reeds tot stand gebracht die zich met meer specifieke aspecten van het gedrag van multinationale ondernemingen bezighouden (bijvoorbeeld met het sociaal beleid, de overdracht van technologie en beperkende handelspraktijken).<sup>3</sup> De meest belangrijke code van een algemene strekking die tot dusverre is gerealiseerd, is er een die door de Westelijke landen is opgesteld. Het gaat hier om de 'OECD-guidelines for multinational enterprises'. Deze dateren van 1976 en zijn in 1979 herzien. Het belang van de OECD-gedragscode schuilt o.a. hierin, dat deze een grote invloed heeft op de inhoud van de nog op te stellen codes.

In de onderstaande beschouwing besteed ik aandacht in het bijzonder aan de OECD-gedragscode aan de hand van een tweetal boeken die de redactie van TVVS mij ter bespreking verstrekte. Het ene boek is samengesteld door de Belgische deskundige op het terrein van de internationale arbeidsverhoudingen, *Prof. dr. R. Blanpain*, en draagt de titel 'The OECD guidelines for multinationals, labour relations, experience and review 1976-1979'.<sup>4</sup> Het andere boek omvat bijdragen aan een conferentie die in 1979 in Bielefeld is gehouden. Het is uitgegeven onder de titel 'Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises'. In de literatuur wordt het boek ook wel aangehaald als de 'Bielefeld papers'.<sup>5</sup>

De hieronder volgende verhandeling is als volgt ingedeeld: onder 2 wordt aandacht besteed aan een aantal obstakels die aan een regulering van het gedrag van multinationale ondernemingen in de weg staan; onder 3 komt de context aan de orde waarin de OECD-gedragscode functioneert. Daarna worden

1. Het woord guideline kan in het Nederlands niet zonder meer worden vertaald met richtlijn. Dit laatste woord wordt in het Nederlands geassocieerd met bindend voorschrift. Voor dit laatste gebruikt het Engels *directive*. *I. Seidl-Hohenveldern* meent overigens, dat zelfs van het begrip gedragscode nog een te sterke bindende suggestie uitgaat in vergelijking tot wat deze in werkelijkheid is; zie *I. Seidl-Hohenveldern*, *International economic soft law*, *Recueil de Cours* 1979, II, blz. 188.

2. Een helder overzicht van de wijze waarop in de Verenigde Naties het werk van de algemene gedragscode plaatsvindt, geeft *W. J. Feld*, *Multinational Corporations and U.N. politics, the quest for codes of conduct* (1980).

3. Het geheel van de in voorbereiding zijnde gedragscodes is moeilijk te overzien. Een losbladig werk dat de ontwikkelingen vrij goed volgt, is 'Multinational Corporation Law' onder redactie van *K. R. Simmonds*. Een recent overzicht geeft ook *D. F. Vagts*, *Multinational corporations and international guidelines*, *Common Market Law Review* 1981, blz. 463-467. *H. W. Baade* geeft een alweer enigszins gedateerd overzicht onder de titel 'Codes of conduct for multinational enterprises: an introductory survey' in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 407-443 (1980).

4. Dit is de titel die op de kaft van het boek voorkomt. Op de titelpagina's van het boek komen twee andere, ook weer onderling afwijkende titels voor. Het is eind 1979 verschenen en uitgegeven door Kluwer. De prijs ervan bedraagt f 114,40. Het boek heeft 308 pagina's. Wie overigens verwacht erin uitgebreide beschouwingen van *Blanpain* zelf aan te treffen, komt bedrogen uit. De schaar is meer gehanteerd dan de pen. Het boek bestaat namelijk voor 90% uit documenten die met de OECD-gedragscode verband houden. Deze zijn op een zeer overzichtelijke wijze samengebracht. Er is dus wel op een bekwaame wijze met de schaar gewerkt. Het geschrift is met name belangrijk, doordat de bijeengebrachte documenten voor een buitenstaander moeilijk te achterhalen zijn. Degene die geen tijd heeft om zich door de 308 pagina's documentatie heen te werken, kan ook een korter geschrift van *Blanpain* raadplegen. Het heet 'Richtlijnen voor multinationale ondernemingen. De OESO Verklaring van 21 juni 1976' en is uitgegeven als deel 4 van de Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht. Het geeft in een bestek van 23 bladzijden een aantal belangrijke feiten inzake de OECD-gedragscode. Ook in dit geschrift treft men geen diepgaande juridische beschouwingen over de OECD-code aan. Ik trof nog korte verhandelingen van *Blanpain* aan met een ongeveer gelijke inhoud in 'Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises', blz. 145-154 en in 'In memoriam Sir O. Kahn-Freund', blz. 41-48 (1980).

5. Dit geschrift is geredigeerd door *N. Horn* en ook door Kluwer uitgegeven. Het verscheen in 1980. De prijs ervan bedraagt f 176,80. Dit boek bevat een aantal diepgaande beschouwingen over het rechtskarakter van gedragscodes. Een keur van befaamde juristen die zich met het internationale recht bezighouden, heeft aan deze bundel meegewerkt. Ik noem o.a. *H. W. Baade*, *R. M. Buxbaum*, *A. A. Fatouros*, *N. Horn*, *B. Seymour* en *D. F. Vagts*. Het boek is van een zeer hoog niveau. Een ieder die zich bezighoudt met de vraag, wat het rechtskarakter van gedragscodes is, dient dit geschrift te bestuderen. Het boek telt 509 bladzijden, waarvan ongeveer 50 pagina's bijlagen zijn met documentatie-materiaal. Besprekingen van dit geschrift trof ik aan in *Die Aktiengesellschaft* 1980, blz. 286-288 (*W. Ebke*) en in *Harvard International Law Journal* 22, 1981, blz. 249-258 (*S.K.B. Asante*).

enkele opmerkingen gemaakt over het rechtskarakter van deze code (4). Onder 5 wordt de problematiek van de informatieverschaffing door multinationale ondernemingen onder de loupe genomen. Tenslotte volgt onder 6 nog een korte slotbeschouwing.

## 2. Obstakels bij het opstellen van een supra-nationale regeling

Bij het tot stand brengen van een bindende internationale reglementering van het gedrag van multinationale ondernemingen stuit men op diverse hinderpalen. In de eerste plaats bestaat er geen consensus over het antwoord op de vraag, wat het karakter van een multinationale onderneming is. Dit spitst zich toe op de kwestie, in hoeverre er van mag worden uitgegaan, dat het hoofdkwartier van een multinationale onderneming daadwerkelijk een centrale leiding over de onderdelen van het concern in de verschillende landen uitoefent. Met name van de zijde van de werkgevers wordt wel ontkend, dat van zo'n centrale leiding sprake is.<sup>6</sup> *Blanpain* neemt op dit moeilijke punt een duidelijk standpunt in: 'central decision making ... constitutes ... the backbone of the multinational enterprise'.<sup>7</sup> In de kern onderschrijf ik deze stellingname van *Blanpain*. Uiteraard verschilt de mate waarin een centrale leiding wordt uitgeoefend per multinationale onderneming. Zo zal een multinationale onderneming waarvan de verschillende vestigingen onderdelen maken voor één produkt (voor een bepaald type auto worden in England de motor, in Italië de carrosserie en in Spanje de banden gefabriceerd) door zijn aard een meer centrale leiding verlangen dan één, waarin iedere dochter-vennootschap een gereed product voortbrengt. Ook kunnen zich per beleidsonderdeel verschillen voordoen in de mate waarin een dochter-vennootschap autonoom is. Het sociaal beleid wordt vaak decentraal per land gevoerd.<sup>8</sup> Dit hoeft echter niet te gelden voor het investeringsbeleid. Feitelijk onderzoek wijst echter uit, dat de concernleiding zich veelal de bevoegdheid toemeet in laatste instantie over de verdeling van financiële middelen en belangrijke investeringen te beslissen.<sup>9</sup> Deze constatering is m.i. voldoende om de opinie van *Blanpain* in de kern te onderschrijven. Met dit standpunt lijkt de kwestie van het al dan niet centraal beslissen opgelost. Dit is echter bepaald niet het geval. Vanuit juridisch oogpunt is het nu eenmaal zo, dat alleen de organen van een dochter-vennootschap beslissingen inzake de onderneming die deze drijft, kunnen nemen. Slechts de bestuurders van een dochter-vennootschap zijn bevoegd een besluit tot sluiting van een deel van de door haar gedreven onderneming te nemen. Regelingen voor het gedrag van multinationale ondernemingen dienen nu zowel met deze rechtsrealiteit als met de economische werkelijkheid van het centraal beslissen rekening te houden. Het is een uiterst moeilijke opgave om voor dit probleem een bevredigende oplossing te vinden.<sup>10</sup>

Een tweede reden waarom het zo moeilijk is een bindende internationale regeling voor het gedrag van multinationale ondernemingen te ontwerpen, is, dat weliswaar in abstracto allerlei problemen opgesomd kunnen worden waarmee multinationale ondernemingen nationale staten kunnen confronteren (ik noem: verstoring van betalingsbalansen, het afdwingen van de- en revaluaties van munteenheden door speculatie, het doorkruisen van het nationaal

economisch beleid en verlies van arbeidsplaatsen), maar dat het geenszins vaststaat, in welke mate deze problemen zich nu werkelijk voordoen.<sup>11</sup> Er is dus in potentie wel conflictstof aanwezig, maar het is onduidelijk, in welke mate zich nu werkelijk conflicten manifesteren.<sup>12</sup> *Cremades* maakt niet geheel ten onrechte de opmerking, dat de strijd die sommigen - naar mijn indruk overigens vooral verbaal - tegen multinationale ondernemingen voeren, vergelijkbaar is met de gevechten die Don Quijote tegen windmolens leverde.<sup>13</sup> Ook op dit terrein zijn nuchterheid en realiteitszin geboden.

Er zijn niettemin wel een aantal vraagstukken te noemen die een nadere regeling op bovennationaal niveau verdienen. Deze zijn: de voorwaarden waarop bezittingen van multinationale ondernemingen ont-eigend mogen worden; de overdracht van geavanceerde technologie aan ontwikkelingslanden; het bepalen van de verrekenprijzen voor transacties die binnen een concern worden verricht,<sup>14</sup> de informatie die een multinationale onderneming over zijn activiteiten dient te verschaffen en de bescherming van werknemers bij ingrijpende besluiten.<sup>15</sup> De moeilijkheid bij het treffen van regelingen voor deze op zich zelf reële problemen is, dat de nationale staten uiteenlopende belangen hebben, naar gelang zij voor een multinationale onderneming thuis- dan wel gastland zijn. Voor de westelijke ontwikkelde landen komt hier nog bij, dat deze vaak zowel gast- als thuisland zijn. Tegen

6. Vergelijk o.a.: *W. A. Tiedeman*, in *Nijmeegse Studies*, Deel 1, blz. 36 (1982).

7. *R. Blanpain*, *The OECD Guidelines for multinationals, labour relations, experience and review 1976-1979*, blz. 59 (1979).

8. In het boek van *Blanpain* (zie vorige noot) zijn echter documenten weergegeven, waaruit blijkt, dat bepaalde multinationale ondernemingen ook op het terrein van het personeelsbeleid een strak centraal vastgesteld beleid voeren; zie de op blz. 174-187 weergegeven *Citicorp Case*.

9. Vergelijk o.a. *M. Z. Brooke* en *H. L. Remmers*, *The strategy of multinational enterprise*, second edition, blz. 67-84. Aan het slot van hun boek stellen zij: 'A decentralizing ideology masks a centralizing practice' (blz. 231). Vergelijk ook: *A. S. Golbert* en *J. J. Wilson*, *Centralizing the international operations of multinationals*, *San Diego Law Review*, 11, 1973, blz. 70-103, die om economische en juridische redenen (diplomatieke bescherming) centralisatie aanbevelen.

10. *Honée* heeft in een enigszins ander verband ook op dit probleem gewezen. Hij toont aan, dat de Wet op de ondernemingsraden o.a. in zijn concernbepalingen niet in voldoende mate is toegeseden op de uit het vennootschapsrecht voortvloeiende bevoegdheidsverdeling (*H. J. M. N. Honée*, *Concernrecht en medezeggenschapsregelingen*, diss. Nijmegen 1981, blz. 179-180).

11. *Vernon* heeft hierover veel materiaal verzameld. Hij meent bijv., dat uit ter beschikking staand materiaal niet geconcludeerd mag worden, dat de westelijke landen door het optreden van multinationale ondernemingen grote verliezen aan arbeidsplaatsen hebben geleden (*R. Vernon*, *Storm over the multinationals*, blz. 103-173, 1977).

12. Zie in dezelfde zin: *K. J. Hopt*, *Recht und Geschäftsmoral multinationalen Unternehmen*, in *Tradition und Fortschritt im Recht*, blz. 293-294 (1977).

13. *B. M. Cremades*, *Multinational Companies and international commercial arbitration in Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 83-84.

14. Zie hierover het recente artikel van *H. C. Verlage*, *Transfer pricing door multinationale ondernemingen: actuele problemen en recente ontwikkelingen*, *TVVS* 1981, blz. 286-290.

15. Deze problemen noemt o.a. *N. Horn*, *Die Entwicklung des internationalen Wirtschaftsrecht durch Verhaltensrichtlinien*, *RabelsZ.* 1980, blz. 446.

deze achtergrond is het begrijpelijk, dat de meeste westelijke landen er zelfs op nationaal niveau niet in zijn geslaagd een consistent beleid ten aanzien van multinationale ondernemingen te ontwikkelen.<sup>16</sup> De problematiek van de belangentegenstellingen tussen staten zal zich nog meer toespitsen, wanneer landen waar zich hoofdkwartieren van multinationale ondernemingen bevinden, tot nationalisatie van deze ondernemingen overgaan. Zo'n nationalisatie wordt immers, zoals blijkt bij de recente Franse voorbeelden, gemotiveerd met het idee, dat deze ondernemingen meer direct Franse belangen dienen te behartigen.<sup>17</sup> Kennelijk komt men niet op de gedachte, dat dit ten koste kan gaan van de belangen van bijvoorbeeld Nederlandse werknemers. Het is buiten kijf, dat de nationalisaties die in Frankrijk recentelijk hebben plaatsgevonden, het ontwerpen van evenwichtige internationale regelingen voor het gedrag van multinationale ondernemingen bemoeilijken.

Belangentegenstellingen tussen nationale staten tekenen zich ook scherp af, wanneer een land aan zijn wetgeving extraterritoriale werking verleent. De Verenigde Staten hebben in het verleden getracht via de Trading with the Enemy Act aan buitenlandse dochter-maatschappijen waarvan de aandelen in handen zijn van een Amerikaanse moeder-vennootschap boycotmaatregelen tegen met name communistische staten op te leggen.<sup>18</sup> Een dergelijk optreden kan niet alleen leiden tot een ernstig conflict met de staat waarin de dochter is gevestigd, indien dit land een andere kijk heeft op de buitenlandse politiek dan de Verenigde Staten. In zo'n geval wordt de multinationale onderneming ook met een moeilijk op te lossen wetsconflict geconfronteerd.

De wijze waarop op een bovennationaal niveau het gedrag van multinationale ondernemingen wordt gereguleerd, staat in nauw verband met de wijze waarop de nationale staten meer in het algemeen aan ondernemingen gedragslijnen voorschrijven. Zoals bekend, wordt over de wereld zeer verschillend gedacht over het meest wenselijke economische stelsel.<sup>19a</sup>

Tenslotte heeft het creëren van een bovennationaal rechtsregiem voor multinationale ondernemingen tot gevolg, dat de nationale staten een deel van hun soevereiniteit dienen prijs te geven. De vrijheid om een eigen economisch beleid te voeren wordt immers door een dergelijk regiem ingeperkt. Hiertoe zijn de staten slechts in geringe mate bereid.<sup>19</sup>

Wanneer de bovengenoemde factoren in overweging genomen worden, is het duidelijk, dat een niet-bindende regeling van het gedrag van multinationale ondernemingen tussen staten die een min of meer vergelijkbaar economisch stelsel kennen, nog de meeste kans op verwezenlijking heeft. Iets dergelijks is de OECD-gedragscode.<sup>20, 21</sup>

### 3. De context van de OECD-gedragscode

Voor een goed begrip van de OECD-gedragscode is het noodzakelijk enig inzicht te hebben in de context waarin deze niet-bindende regeling is tot stand gebracht. De OECD is een samenwerkingsverband van de westelijke ontwikkelde landen. Deze organisatie beoogt onder meer de economische en handelsrelaties tussen de Lid-Statens te bevorderen. In het licht van deze doelstelling is de grote belangstelling van de OECD voor het reilen en zeilen van multinationale ondernemingen die steeds sterker de ruggegraat van

de wereldeconomie vormen, begrijpelijk. Eind 1974 heeft de OECD-raad - het centrale orgaan waarin alle lidstaten zijn vertegenwoordigd - een speciale commissie ingesteld: het Committee on International Investment and Multinational Enterprise (afgekort: CIME). De activiteiten van deze commissie hadden tot gevolg, dat de regeringen van de OECD-landen in 1976

a. een verklaring aflegden waaraan als bijlage was toegevoegd de gedragscode voor multinationale ondernemingen en

b. drie beslissingen namen.<sup>22</sup>

De verklaring die in het kader van de OECD-raad is afgelegd, is niet een handeling van de OECD als zodanig. Het OECD-Verdrag laat namelijk niet toe, dat de OECD verklaringen aflegt. De ministers handelden bij het afleggen van de verklaring niet als leden van de OECD-raad, maar als vertegenwoordigers van hun regeringen. Volgens *Vogelaar* is voor deze vorm gekozen, omdat een verklaring niet zonder meer strikte verplichtingen legt op de deelnemende landen.<sup>23</sup> De keuze voor de verklaringsvorm brengt m.i. met zich, dat staten *niet verplicht* zijn in hun nationale rechtsorde de bepalingen die in de verklaring zijn vervat, op te nemen. Een andere vraag is, of een staat in strijd met de afgelegde verklaring mag handelen. Hierover bestaat verschil van mening. *Baade* meent, dat staten op grond van wat hij noemt de 'anti-inconsistency-rule' niet gerechtigd zijn op te treden in strijd met een

16. Zie in deze zin: S. Niklasson, The OECD guidelines for MNEs and the UN draft code of conduct: some political considerations, in Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises, blz. 142 (1980).

17. Vergelijk de opmerkingen hieromtrent in een artikel van E. G. Lachman over de Franse Wet op de Nationalisaties in NCR/Handelsblad van 16 februari 1982.

18. Het meest befaamde voorbeeld van een dergelijk conflict is de Fruehauf-affaire. Het beste artikel over deze zaak is van de hand van W. L. Craig, Application of the Trading with the Enemy Act to foreign corporations owned by Americans, Harvard Law Review 83, 1970, blz. 579-601.

19a. Zie over de uiteenlopende meer algemene gedachten waarop een reglementering van het gedrag van multinationale ondernemingen gebaseerd kan worden: Th. Vogelaar, Multinationale ondernemingen in drie stromingen, TVVS 1978, blz. 261.

19. Instructief is in dit verband een overzicht, dat J. Blair geeft van de geringe mate waarin internationale verdragen zijn ondertekend (J. Blair, A business view on the implementation of codes of conduct, in Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises, blz. 311-312 (1980)).

20. Een zeer verhelderend overzicht van de mogelijke inrichting van bindende supra-nationale regelingen voor het gedrag van multinationale ondernemingen geeft D. Wallace in zijn boek International regulation of multinational corporations (1976).

21. In het boek Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises is een studie van B. Seymour opgenomen, waarin hij laat zien, dat het ondanks aanzienlijke inspanningen tot dusverre onmogelijk is geweest om bindende internationale regels ter bestrijding van omkopspraktijken op te stellen, (blz. 219-236).

22. Slechts Turkije heeft ervan afgezien deel te nemen aan dit 'package-deal'. Een van de coalitiepartijen in de toenmalige Turkse regering verlangde deze houding. Zij is niet gewijzigd in 1979 bij de herziening van de code.

23. Th. W. Vogelaar, The OECD guidelines: their history, negotiation, form, legal nature, follow up procedures and review, in Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises, blz. 132.

afgelegde verklaring en daarbij gevoegde richtlijnen.<sup>24</sup> *Brownlie* meent daarentegen, dat het overtrokken is de zaak nu al zo scherp te stellen. Hij stelt, dat men de verklaring en de richtlijnen vooral moet opvatten als een reservoir van waaruit allerlei juridische verplichtingen op een bepaald moment kunnen opbloeien.<sup>25</sup> De opvatting van *Brownlie* ligt m.i. in de lijn van de tekst van de verklaring, waarin vooral aanbevelingen worden gedaan en bereidheden uitgesproken. Zo wordt aan multinationale ondernemingen aanbevolen om de gedragscode na te leven. Met de nodige omzichtigheid wordt uitgesproken, dat de Lid-Staten toch eigenlijk aan multinationale ondernemingen een zelfde behandeling dienen te geven als aan uitsluitend in nationaal verband opererende ondernemingen.

De beslissingen houden o.a. in, dat in het CIME consultaties gehouden zullen worden over zaken die verband houden met de gedragscode. Het CIME heeft in 1979 een uitgebreid rapport uitgebracht dat zijn bevindingen weergeeft inzake de naleving van de gedragscode.<sup>26</sup> Door de beslissingen die alle in verband staan met de gedragscode en die wel aan de OECD als zodanig worden toegerekend, is een juridische band tussen de gedragscode en de OECD tot stand gebracht. In 1979 zijn zowel de gedragscode als de consultatieprocedure herzien. Deze herziening heeft geen fundamentele wijzigingen tot gevolg gehad.

Aan de gedragscode zelf gaan een aantal overwegingen vooraf. Deze maken een integraal onderdeel uit van de code en zijn voor het goede begrip ervan van fundamentele betekenis. Zo houdt overweging 6 in, dat naleving van de code vrijwillig is en niet in rechte afgedwongen kan worden. Hierop sluit weer aan het hierboven genoemde besluit inzake de consultaties dat inhoudt, dat de beraadslagingen in het kader van de CIME nooit mogen leiden tot conclusies ten aanzien van het gedrag van een individuele onderneming.<sup>27</sup> Zij strekken ertoe om in een meer algemene zin door een uitwisseling van opinies verduidelijking van de gedragscode te bewerkstelligen.<sup>28</sup> Bij de besprekingen over de verduidelijkingen kunnen twee adviserende lichamen, te weten één van de zijde van de werknemers (TUAC) en één van de kant van de werkgevers (BIAC) betrokken worden. Ook kan een multinationale onderneming verzocht worden aan de discussie deel te nemen. Besprekingen in het CIME kunnen alleen door een Lid-Staat en niet door een multinationale onderneming of een werknemersorganisatie worden uitgelokt. Ook op nationaal niveau is in een consultatieprocedure voorzien. De Nederlandse regering heeft een interdepartementaal orgaan als contactpunt voor bespreking van de gedragscode ingesteld.<sup>29</sup>

De gedragscode zelf geeft voorzieningen die vele onderwerpen bestrijken. Genoemd kunnen worden de informatieverschaffing mededinging, belastingheffing, werkgelegenheid en arbeidsverhoudingen. Kenmerkend voor het vrijblijvende karakter van de code is, dat niet alle bepalingen het karakter hebben van een regel, maar veeleer een principe behelzen. Alhoewel de grens tussen beginselen en regels niet scherp te trekken is, zou men kunnen zeggen, dat regels een specifiek gedrag voorschrijven en principes een algemeen doel formuleren. Dit doel kan veelal via uiteenlopende gedragingen bereikt worden.<sup>30</sup> Om deze reden heeft een principe een meer vrijblijvend karakter dan een regel. Een voorbeeld van een beginsel is te vinden in de paragraaf over de financiering. Daarin is bepaald, dat multinationale onderne-

mingen bij hun operaties zoveel mogelijk rekening dienen te houden met de algemene doelstellingen van landen op het gebied van de betalingsbalans en het kredietbeleid. Voor zover in de OECD-gedragscode regels zijn opgenomen, hebben deze vaak een vaag karakter, doordat zij zijn voorzien van clausules die aan de regels hun scherpte ontnemen. Ik noem één voorbeeld: multinationale ondernemingen dienen allerlei informatie te verschaffen. Aan deze in de code duidelijk geformuleerde regel is echter de verzachtende clausule toegevoegd, dat rekening gehouden dient te worden met de gerechtvaardigde aanspraken op vertrouwelijkheid van bedrijfsgegevens. Het is duidelijk, dat regels worden ontkracht door dergelijke vage retouches.

Wrijving tussen staten kan ontstaan, wanneer een land door middel van het toekennen aan zijn wetgeving van werking over de grenzen heen op het gedrag van multinationale ondernemingen tracht greep te krijgen (zie par. 2). Een ander land kan op zijn beurt maatregelen nemen om zo'n extra-territoriale werking van wetgeving te verhinderen.<sup>31</sup> Een multinationale onderneming geraakt dan in een positie, dat zij door twee landen aan tegengestelde juridische verplichtingen wordt onderworpen. Aan deze problematiek besteedt het OECD-pakket aandacht. In de beslissing over de consultatieprocedure in het kader van de CIME is bepaald, dat Lid-Staten te goeder trouw dienen samen te werken om wetsconflicten op te lossen. Hiervoor mogen de beraadslagingen in het CIME benut worden.

Aan het slot van deze paragraaf wil ik nog eens onderstrepen, dat het van essentieel belang is de verklaring, de gedragscode en de beslissingen in onderling verband te zien. Het idee van de 'package-deal' heeft tot gevolg, dat een staat die geen lid van de

24. H. W. Baade, The legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 16-20 (1980).

25. I. Brownlie, Legal effects of codes of conduct for MNEs: commentary, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 40-43 (1980).

26. In het boek van *Blanpain*, The OECD guidelines for multinationals, labour relations, experience and review 1976-1979, zijn diverse passages uit dit rapport afgedrukt.

27. Hier ligt een wezenlijk verschil met de SER-fusiegedragsregels. De SER-fusiecommissie mag juist wel conclusies ten aanzien van individuele ondernemingen trekken. Dit wijst m.i. in de richting van een zwaarder normatief gewicht.

28. Er ontstaat zo een evenwichtige trits. Gekozen is voor de 'zachte' verklaringsvorm, zwakwerkende gedragsregels en een 'soft implementation procedure'. I. Seidl-Hohenveldern wijst ook op deze samenhang (*International economic soft law*, *Recueil de Cours* 1979, II, blz. 213). In het boek *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises* is een voorstel voor een aanzienlijk striktere implementatieprocedure te vinden (zie S. K. Pursey, *The trade union view on the implementation of codes of conduct*, *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 277-290, 1980).

29. Onlangs heeft dit contactpunt een persbericht uitgegeven waarin naar aanleiding van de sluiting van de Ford-fabrieken in Amsterdam een interpretatie van de gedragscode wordt gegeven (*Persbericht* d.d. 4 december 1981, no 716).

30. Dit is een wat vrije interpretatie van het onderscheid dat *Dworkin* tussen rules en principles maakt (*R. Dworkin, Taking rights seriously*, blz. 22-28, 1977).

31. Groot-Brittannië en Frankrijk hebben onlangs wetgeving ingevoerd die extra-territoriale werking van wetgeving van andere landen verhindert; het gaat hier om *Protection of Trading Interests Act 1980* en de *Loi du 16 juillet 1980*.

OECD is, zich niet op een willekeurige bepaling uit de gedragscode kan beroepen tegenover een Lid-Staat, omdat de niet-Lid-Staat zich niet heeft 'gebonden' aan het totale pakket.<sup>32</sup>

#### 4. Het rechtskarakter van de OECD-gedragscode

Het rechtskarakter van de OECD-gedragscode wordt vanuit twee gezichtspunten benaderd: a. de effectiviteit ervan; b. de functie van de code als rechtsbron.

##### a. de effectiviteit van de OECD-gedragscode

Er bestaat consensus in de literatuur, dat de OECD-gedragscode op zich zelf geen recht behelst. *Baade* kent eraan een para- of metajuridische status toe.<sup>33</sup> Bij een dergelijke vaststelling rijst de vraag, waarom een code geen recht is. Vermoedelijk nemen de schrijvers die verdedigen, dat gedragscodes geen recht zijn, dit standpunt in, omdat afdwinging van de gedragsregels in recht in het bijzonder van multinationale ondernemingen niet zonder meer mogelijk is.<sup>34</sup> Wanneer we van deze gedachte uitgaan, dringt zich onmiddellijk het probleem op, of dergelijke juridische niet-afdwingbare regels wel effectief kunnen zijn en niet slechts papieren tijgers vormen. Ik meen, dat men bij het vormen van een oordeel over deze kwestie twee zaken in gedachten dient te houden: 1. niet alle afdwingbare rechtsregels werken effectief; 2. regels die niet in rechte afgedwongen kunnen worden, kunnen heel wel in een bevredigende mate nageleefd worden.

De stelling, dat niet alle regels waarvan in rechte naleving gevorderd kan worden, effectief werken, lijkt mij niet voor betwisting vatbaar. Het is een gegeven waarmee we dagelijks worden geconfronteerd. Bij regels die in een internationaal verband dwingend dienen te zijn, doen zich nog een aantal bijzondere factoren gevoelen die de effectiviteit van dergelijke regels bij voorbaat twijfelachtig maken. Om de regels in rechte afdwingbaar te maken is een op internationaal niveau opererende groep van ambtenaren nodig die schendingen van de regels opspoort en be-recht. Het schijnt mij zeer onzeker toe, of men er ooit in zal slagen een supra-nationaal lichaam dat multinationals controleert, in te stellen. Als dit al lukt, staat het niet vast, dat een dergelijke instantie in vergelijking met het grote gezag dat nationale staten nog steeds bezitten,<sup>35</sup> met voldoende autoriteit op het territoir van deze staten tegen multinationale ondernemingen kan optreden.<sup>36</sup> Ook tegen deze achtergrond getuigt het kiezen voor een niet-bindende regeling van realiteitszin.

Eén van de redenen waarom het rechtssysteem overbelast is geraakt, is, dat men er in het algemeen van uit gaat, dat in de samenleving alleen orde wordt bereikt door afdwingbare rechtsregels. Dit is een gedachte die lang niet altijd opgaat. Regels<sup>36a</sup> die in rechte niet afgedwongen kunnen worden, kunnen effectief gedragsaanwijzingen geven, wanneer zij op een brede consensus berusten<sup>37</sup> of naleving ervan via bijv. politieke druk (het dreigen met het weigeren van overheidsgaranties voor bepaalde transacties<sup>38</sup>) wordt afgedwongen. Het gevaar, dat een onderneming in op-spraak raakt als gevolg van het niet-naleven van op vrijwillige basis functionerende gedragsregels, kan disciplinerend werken.<sup>39</sup> Kortom: het is m.i. in het geheel niet uitgesloten, dat de in beginsel op vrij-willige naleving aangewezen OECD-gedragscode een

effectief werkend instrument is om het gedrag van multinationale ondernemingen te reguleren.<sup>40</sup> Daar komt bij, dat het feit, dat de OECD-gedragscode op zich zelf geen rechtsregels bevat, niet impliceert, dat een gedragscode in een juridische context geen enkele betekenis heeft. *Baade* meent, dat gedragscodes kunnen fungeren als 'springsboards for legally creative action'.<sup>41</sup> Codes kunnen met andere woorden rechtsbron zijn.<sup>42</sup>

##### b. De OECD-gedragscode als rechtsbron

*P. Scholten* geeft diverse omschrijvingen van het begrip rechtsbron. Eén ervan beschouwt een rechtsbron als de aan een rechtsorde voorafgaande regeling,

32. Zie in dezelfde zin: *I. Seidl-Hohenveldern*, International economic soft law, *Receuil de Cours* 1979, II, blz. 203.

33. *H. W. Baade*, Legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 5 (1980); zie ook *N. Horn*, Die Entwicklung des internationalen Wirtschaftsrecht durch Verhaltensrichtlinien, *RabelsZ.* 1980, blz. 448. Hij stelt daar, dat gedragscodes geen internationaal economisch recht zijn.

34. Zie het instructieve opstel van *P. Gothot*, Le non-droit, précautions introductives, in *L'hypothèse du non-droit*, blz. 11-32 (1978). Het is overigens geenszins algemeen aanvaard, dat het kenmerkende van het recht schuilt in de mogelijkheid dwang uit te oefenen. De bekende rechtstheoreticus *Fuller* verwerpt deze opvatting (*L. Fuller*, The morality of law, blz. 108, 1964).

35. Zie in een algemene zin over de onderschatte betekenis van de nationale staat en het nationalisme: *I. Berlin*, Nationalism, past neglect and present power in *Against the current*, blz. 333-355 (1981).

36. Hierop wijst in een meer algemeen verband: *I. Jenkins*, Social order and the limits of law, a theoretical essay, blz. 134 en 153 (1980).

36a. Men noemt dit verschijnsel wel de juridisering van de samenleving. *D. Black* acht in zijn boek *The behavior of law* (1976) het oprukken van het recht onvermijdelijk. Hij noemt een reeks van factoren (o.a. het in toenemende mate wegvalen van het gezin, kleine woongemeenschappen en kerken en het grootschaliger en ingewikkelder worden van de samenleving) die dit proces verklaren. Het is twijfelachtig, of het rechtssysteem werkelijk effectief regels kan bieden voor zovele sectoren in de samenleving.

37. *S. Coonrod*, The United Nations code of conducts for transnational corporations, *Harvard International Law Journal* 18, 1977, blz. 297.

38. *R. Birk*, Grenzüberschreitende Streikabwehr - Anmerkungen zum Hertz-case, in *Im memoriam Sir O. Kahn-Freund*, blz. 27.

39. De laatste jaren zijn er vele voorstellen gedaan om gedragscodes op allerlei terreinen op te stellen. Ik noem als voorbeelden het pleidooi van *Uniken Venema* in zijn opstel *Corporate opportunities in de bundel Jurist en bedrijf*, blz. 185 (1980) om de corporate opportunities-problematiek met een gedragscode te reguleren en het voorstel van *Hofstra* om een gedragscode op te stellen voor ethisch gedrag in ondernemingen (zie *NCR/Handelsblad* d.d. 19 januari 1982). Aan een proliferatie van codes is het gevaar verbonden, dat zij alleen al door hun aantal minder bekend raken bij het publiek met het gevolg, dat de drukmiddelen tot naleving zich niet doen gevoelen.

40. Het oordeel over de effectiviteit kan m.i. slechts over vijf jaar geveld worden. Zoals in par. 3 is opgemerkt, zijn in de OECD-gedragscode zelf facetten aan te wijzen, zoals het werken met beginselen en verzachtende clausuleringen, die een grote invloed van de code op de praktijk niet bevorderen.

41. *H. W. Baade*, Legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 29 (1980).

42. *Th. W. Vogelhaar*, The OECD-guidelines: their philosophy, history, negotiation, form, legal nature, follow up procedures and review, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 135 (1980).

waaruit het recht voortvloeit.<sup>43</sup> Een gedragscode kan m.i. op twee manieren als rechtsbron worden benut:

1. een nationale wetgever kan delen van de OECD-gedragscode in zijn wetgeving overnemen. Men zou kunnen zeggen, dat een wetgever hiertoe door de gedragscode wordt gelegitimeerd.<sup>44</sup> Wanneer verschillende Lid-Staten hiertoe overgaan, heeft een gedragscode een harmoniserend effect. De keerzijde is, dat bepalingen in het nationale recht die verder gaan dan de door een aantal landen aanbevolen OECD-gedragscode, min of meer worden gedelegitimeerd.<sup>45</sup>

2. ook kan de OECD-gedragscode als (aanvullende) rechtsbron door de rechter worden gebruikt bij de invulling van open normen. Voor wat betreft het Nederlandse recht,<sup>46</sup> kunnen bepalingen uit de code inzake de mededinging worden benut bij de invulling van de onrechtmatigheidsnorm van art. 1401 BW; de paragraaf waarin omkopingspraktijken worden verboden, kan onder omstandigheden behulpzaam zijn bij het oordeel over de vraag, of een overeenkomst in strijd is met de goede zeden. Diverse voorzieningen uit de OECD-gedragscode kunnen worden aangewend bij de invulling van het begrip wanbeleid in het kader van het enquêterecht. De Ondernemingskamer gebruikt hierbij immers als maatstaf de 'elementaire beginselen van verantwoord ondernemerschap'.<sup>47</sup> Dit alles ligt te meer voor de hand, wanneer een multinationale onderneming bijvoorbeeld in zijn jaarverslag heeft verklaard zich aan de OECD-gedragscode te zullen houden. Verschillende multinationals hebben inmiddels een dergelijke verklaring afgelegd. Overigens moet niet worden verwacht, dat alle bepalingen uit de OECD-gedragscode zich tot rechtsbron zullen ontwikkelen. Sommige voorzieningen hebben daarvoor te vaag karakter (zie par. 3). Er ontstaat dan zoiets als wat met een grappig beeld wordt genoemd een zebra-code, hetgeen wil zeggen, dat verschillende onderdelen van de code een uiteenlopende juridische betekenis hebben.<sup>48</sup>

Door de OECD-gedragscode als rechtsbron te gebruiken, schakelt het nationale recht internationale niet-bindende regels in. Er is echter ook een omgekeerd verschijnsel te onderkennen. In diverse bepalingen wordt namelijk uitdrukkelijk gestipuleerd, dat mede acht geslagen moet worden op de daarvoor in aanmerking komende nationale wettelijke regels. Het gevolg hiervan is, dat de OECD-gedragscode per land een verschillende betekenis kan hebben. Om deze reden is de voor Nederland inmiddels in werking getreden nationale consultatieprocedure zo belangrijk.<sup>49</sup>

De verhouding tussen het nationale recht en de OECD-gedragscode kan nu als volgt worden samengevat: de code vult het nationale recht aan, voor zover dit leemten vertoont of niet in voldoende mate is toegesneden op het verschijnsel multinationale onderneming. In alle andere gevallen prevaleert het nationale recht.<sup>50, 51</sup> Tussen het in deze paragraaf onder *a.* en *b.* besprokene bestaat een nauwe samenhang: naarmate de OECD-gedragscode feitelijk in toenemende mate blijkt te worden nageleefd, is het aannemelijk, dat hij eerder als rechtsbron fungeert.

##### 5. De informatieverschaffing door multinationale ondernemingen

In het voorafgaande deel van dit artikel is in een algemene zin aandacht besteed aan de OECD-gedragscode. In deze paragraaf wijs ik in het kort op het be-

lang, dat de code heeft voor een meer concreet onderwerp. Een *conditio sine qua non* voor een effectieve regulering van het gedrag van multinationale ondernemingen is het kunnen beschikken over adequate informatie.<sup>52</sup> Met het oog op uiteenlopende doeleinden<sup>53</sup> zijn in de OECD-gedragscode drie soorten van informatieplichten voorgeschreven:

*a.* Er dienen regelmatig, maar minstens jaarlijks, gegevens te worden verschaft die bestemd zijn voor het algemene publiek. Het gaat hierbij om inlich-

43. Uit de omschrijving van het begrip rechtsbron door *Scholten* heb ik de historische dimensie weggelaten (*P. Scholten*, Algemeen deel, tweede druk, blz. 119).

44. Zie in deze zin: *H. W. Baade*, Legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 25-26 (1980); *I. Seidl-Hohenveldern*, International economic soft law, *Recueil de Cours* 1979, blz. 196 en 203; *A. A. Fatouros*, The UN Code of conduct on transnational corporations: a critical discussion of the first drafting phase, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 108 (1980).

*Baade* wijst m.i. terecht de zogenaamde schuldgedachte af. Deze houdt in, dat landen niet gerechtigd zijn bepalingen uit de OECD-gedragscode in nationaal recht om te zetten, omdat de code aan multinationale ondernemingen als vrijwillig is gepresenteerd. Uit de OECD-gedragscode blijkt in het geheel niet, dat staten afstand hebben willen doen van de vrijheid om de code in nationaal recht om te zetten. Overweging 7, die inhoudt dat elke staat het recht heeft de voorwaarden voor het opereren van de multinationale ondernemingen te reglementeren, wijst duidelijk in deze richting. (Zie over dit alles: *H. W. Baade*, Legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 21-24 (1980).

45. *J. Davidow/L. Chiles*, The United States and the issue of the binding and voluntary nature of international codes of conduct regarding restrictive business practices, *American Journal of International Law*, 72, 1978, blz. 264.

46. Zie voor de wijze waarop in het Duitse recht de code als rechtsbron benut kan worden: *N. Horn*, Codes of conduct for MNEs and transnational *lex mercatoria*: an international process of learning and law making in *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 58-59 (1980) en voor wat betreft het Amerikaanse recht: *J. A. Maher*, Supranational regimes for multinationals: the new order with a new face, *Delaware Journal of Corporate Law* 4, 1979, blz. 326-334.

47. In het BATCO-arrest is de OECD-gedragscode dan ook als een soort van aanvullende rechtsbron gebruikt (Hof Amsterdam 21 juni 1979, NJ 1980, 71 nt. Ma.).

48. *H. W. Baade*, Legal effects of codes of conduct for multinational enterprises, in *Legal problems of codes for multinational enterprises*, blz. 14-15 en 19.

49. In het persbericht van 4 december 1981, no 716 naar aanleiding van de sluiting van de Ford-fabrieken in Amsterdam wordt dan ook vooral de verhouding tussen OECD-gedragscode en Wet op de ondernemingsraden besproken.

50. Zie *R. Blanpain*, The OECD-guidelines, labour relations, experience and review 1976-1979, blz. 60-61 en 289. Zie ook de in noot 44 weergegeven overweging 7 en diverse specifieke gedragsregels waarin naar het nationale recht wordt verwezen. Het CIME meent, dat de OECD-gedragscode slechts 'supplementary standards' bevat en geen regels die 'could be seen as superseding or substituting for national laws...' (par. 42 van het CIME-rapport, afgedrukt in *R. Blanpain*, a.w., blz. 142).

51. Het oordeel van *Van Maanen*, dat de OECD-gedragscode allerlei wetsconflicten kan oproepen, is dan ook bepaald onjuist (*C. J. J. van Maanen*, *Transnational Piercing*, TVVS 1979, 336).

52. Zie bijv. *L. Kopelmanas*, L'application du droit national aux sociétés multinationales, *Recueil de Cours* 1976, II, blz. 315, 320 en 324.

53. *D. F. Vagts* heeft in het boek *Legal problems of codes of conduct for multinational enterprises*, blz. 315-339, een overzicht gegeven van de instanties waaraan een multinationale onderneming informatie dient te verschaffen.

tingen die veelal in de jaarrekening en het jaarverslag te vinden zijn.<sup>54</sup> Een informatieverschaffing, gericht op het algemene publiek, is iets nieuws. De jaarrekening is immers traditioneel op de beleggers gericht.

b. Multinationale ondernemingen dienen ook inlichtingen te verstrekken aan de nationale overheden. Het gaat vooral om gegevens die van belang zijn voor het door de overheid te voeren mededingingsbeleid en de belastingheffing.

c. Tenslotte voorziet de OEGD-gedragscode ook in een informatieverstrekking aan de vertegenwoordigers van de werknemers. Deze 'informatieplichten' zijn niet geconcretiseerd, maar in algemene formules gegoten. Zij dienen de vakbonden in staat te stellen een zinvol arbeidsvoorwaardenoverleg te voeren. Anderzijds treedt de plicht tot het verschaffen van informatie in werking, wanneer de belangen van de werknemers door een besluit fundamenteel dreigen te worden aangetast. De vertegenwoordigers van de werknemers dienen tevoren van een sluiting van een vestiging of een collectief ontslag op de hoogte te worden gesteld. Er dient overleg plaats te vinden teneinde de nadelige gevolgen van het besluit weg te nemen of te verminderen.<sup>55, 56</sup>

Op de inhoud van de 'informatieplichten' ga ik verder niet in. Interessant is de manier waarop in de code is getracht een oplossing te vinden voor het probleem welk onderdeel van een multinationale onderneming de 'voorgescreven' informatie dient te verstrekken.<sup>57</sup> Overweging 8 houdt in, dat 'verplichtingen' die uit de code voortvloeien op dat onderdeel van de multinationale onderneming rusten dat in staat is deze na te leven overeenkomstig de feitelijke verdeling van de verantwoordelijkheden. Met deze benadering is niet a priori gekozen voor een model van de multinationale onderneming waarin gecentraliseerd wordt beslist. Enerzijds wordt recht gedaan aan wat m.i. vanuit het juridische gezichtspunt het uitgangspunt moet zijn: decentraal beslissen op het niveau van de dochtervennootschap (zie par. 2). Anderzijds sluit overweging 8 niet uit, dat onder bepaalde omstandigheden de vertegenwoordigers van de werknemers rechtstreeks van de moedervernootschap informatie kunnen verlangen, waarmee wordt tegemoet gekomen aan de economische realiteit. Daar komt nog bij, dat tevens is bepaald, dat de segmenten van een multinationale onderneming zoveel mogelijk dienen samen te werken teneinde naleving van de code te bevorderen. Hierin kan men een aansporing lezen om informatie op het niveau van de dochtervennootschap te verstrekken. Voor het overleg dat met de vertegenwoordigers van de werknemers dient plaats te hebben, is eenzelfde soepele oplossing gekozen: de multinationale onderneming heeft de keuze dat overleg harerzijds te doen plaatshebben met het lokale management, mits dit maar van voldoende bevoegdheden is voorzien, of met de concernleiding, indien aan deze voorwaarde niet is voldaan.<sup>58</sup> Juist de in de code voorziene mogelijkheid van informatieverschaffing door en overleg met de concernleiding als een ultimum remedium is uitermate gewichtig, omdat het nationale recht dit niet effectief kan voorschrijven. In dit opzicht geeft de OEGD-gedragscode een regel die het nationale recht aanvult (zie par. 4b).<sup>59, 60</sup>

## 6. Slotbeschouwing

In dit artikel is getracht het volgende aannemelijk te maken:

a. Het tot stand brengen van de OEGD-gedragscode in 1976 moet - zeker achteraf - als een niet-geringe prestatie worden gewaardeerd. De uiteenlopende belangen van de nationale staten hebben tot gevolg, dat het uitermate moeilijk is een regulering van het gedrag van multinationale ondernemingen te realiseren (zie par. 2). Dit is te meer evident, wanneer men zich bedenkt, hoe lang in het kader van de EEG geworsteld wordt met de, voor multinationale ondernemingen relevante, ontwerp zevende richtlijn inzake de concernjaarrekening en welk een lange weg de ontwerp-richtlijn inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met een ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur nog heeft te gaan. Op de prestatie die is geleverd met de totstandkoming van de OEGD-gedragscode, is ook het een en ander af te dingen. Een aantal controversiële kwesties, zoals de onteigening door en overdracht van geavanceerde technologie aan ontwikkelingslanden, wordt niet door de code bestreken. Sommige voorzieningen in de code zijn vaag (zie par. 3).

b. Ondanks het niet-bindende karakter van de OEGD-gedragscode mag er niet van worden uitgegaan, dat deze regeling niet effectief kan zijn (par. 4a).

c. De OEGD-gedragscode verdient een nauwgezette bestudering door juristen. Hij geeft tot vele interessante juridische vragen aanleiding (zie 4b).

d. Voor bepaalde controversiële vraagstukken, zoals voor de kwestie welk onderdeel van een multinationale onderneming de voorgeschreven informatie dient te verschaffen, zijn in de OEGD-gedragscode oplossingen gevonden die een serieuze overweging verdienen bij het opzetten van vergelijkbare regelingen (zie par. 5).

54. N. L. Ruizendaal, Gedragscode voor multinationale ondernemingen en de jaarrekening, TVVS 1979, blz. 249-257.

55. R. Blanpain, Richtlijnen voor multinationale ondernemingen, de OESO-verklaring van 21 juni 1976, Geschriften van de Vereniging voor Arbeidsrecht no. 4, blz. 14-16 (1980).

56. Deze voorziening wordt voor Nederland voor een belangrijk deel door de Wet op de ondernemingsraden terzijde gesteld, omdat deze wet verdergaande bepalingen bevat.

57. Deze problematiek is op dit moment actueel vanwege de ontwerp EEG-richtlijn inzake de voorlichting en de raadpleging van de werknemers in ondernemingen met ingewikkelde en in het bijzonder een transnationale structuur (Pb. 15 november 1980, C 297). De in deze ontwerp-richtlijn voorgestelde oplossing die van centralisatie uitgaat, heeft veel kritiek ondervonden. Zie o.a. het rapport van de Commissie Vennochtschapsrecht over deze richtlijn.

58. R. Blanpain, The OECD-guidelines, labour relations, experience and review 1976-1979, blz. 149-150.

59. Zie in dezelfde zin het CIME: 'Since representatives of employees may experience difficulties in obtaining such information at the national level, this provision of the Guidelines introduces a useful supplementary standard in this respect'. Deze passage is te vinden bij R. Blanpain The OECD-guidelines, labour relations, experience and review 1976-1979, blz. 214.

60. De soepele oplossingen van de OEGD-gedragscode staan in een schril contrast tot de wat meer rigide aanpak van de in noot 57 genoemde ontwerp-richtlijn. Wellicht is de flexibele benadering in de code mogelijk, omdat eraan geen juridische sancties zijn verbonden. Deze dwingen waarschijnlijk ook tot een meer stringente materieelrechtelijke aanpak. In het rapport van de Commissie Vennochtschapsrecht over de zojuist genoemde ontwerp-richtlijn (par. 22) wordt een overleg tussen de concernleiding en de vertegenwoordigers van de werknemers, zoals dit in de ontwerp-richtlijn is voorgeschreven, in strijd geacht met regels van vennochtschapsrecht, omdat een dergelijk overleg de bevoegdheden van het bestuur van de dochter-vennootschap doorkruist. Dit bezwaar geldt niet voor het overleg, zoals voorzien in de OEGD-gedragscode, omdat dit ertoe strekt tot een goede besluitvorming op dochterniveau te komen.