

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

-Prijevod-

TRIPARTITNA DEKLARACIJA O PRINCIPIMA U VEZI SA  
MULTINACIONALNIM KOMPANIJAMA I SOCIJALNOM  
POLITIKOM

Međunarodni ured rada  
Ženeva 2006

Uvod

Tripartitna deklaracija o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom, usvojena od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njoj 204. sjednici (Ženeva, studeni 1977. godine) a izmijenjena i dopunjena na njoj 279. sjednici (studen 2000. godine) i 295. sjednici (ožujak 2006. godine) .....	1
Aneks: Popis međunarodnih Konvencija i Preporuka koje su u vezi sa radom naveden u Tripartitnoj deklaraciji o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom, usvojen od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njoj 204. sjednici (Ženeva, studeni 1977. godine) a izmijenjen i dopunjen na njoj 279. sjednici (studen 2000. godine) i 295. sjednici (ožujak 2006. godine) .....	11
Dodatak I Tripartitnoj deklaraciji o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom, usvojen od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njoj 238. sjednici (Ženeva, novembar 1987. godine) a izmijenjen i dopunjen na njoj 264. sjednici (Ženeva, studeni 1995. godine), 279. sjednici (Ženeva, studeni 2000. godine) i 295. sjednici (Ženeva, mart 2006. godine) .....	13
Dodatak II Tripartitnoj deklaraciji o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom, usvojen od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njoj 277. sjednici (Ženeva, ožujak 2000. godine).....	16
Procedura za razmatranje sporova koji se tiču primjene Tripartitne deklaracije o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom pomoću tumačenja njenih odredbi, usvojena od strane upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njoj 232. sjednici (Ženeva, ožujak 1986. godine).....	17
Indeks.....	19

## UVOD

Šezdesetih i sedamdesetih godina 20. stoljeća, aktivnosti multinacionalnih kompanija su izazivale intenzivne rasprave koje su rezultirale izradom međunarodnih instrumenata za reguliranje njihovih postupaka i definiranje uvjeta njihovog odnosa sa državama domaćinima, pogotovo u zemljama u razvoju. Pitanja koja su vezana sa radom i pitanja socijalne politike bila su među onim problemima do kojih su aktivnosti multinacionalnih kompanija dovela. Potraga Međunarodne organizacije rada za međunarodnim smjernicama u sferi njene nadležnosti dovela je 1977. godine do usvajanja **Tripartitne deklaracije o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom** od strane Upravnog tijela MOR.

Principi navedeni u ovom univerzalnom instrumentu nude smjernice multinacionalnim kompanijama, vladama i organizacijama poslodavaca i radnika u oblastima kao što su zapošljavanje, obrazovanje, uvjeti rada i života i industrijski odnosi. Njene odredbe imaju potporu u nekim međunarodnim, radnim Konvencijama i Preporukama koje socijalni partneri trebaju imati na umu i primjenjivati u najvećem mogućem obimu. Usvajanje Deklaracije MOR o osnovnim principima i pravima na radnom mjestu, kao i njenog Nastavka 1998. godine, naglasila je značaj osnovnih Konvencija u ostvarivanju ciljeva MOR, a samim tim, Deklaracija o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom uzima u obzir ciljeve Deklaracije iz 1998. godine.

Danas, istaknuta uloga multinacionalnih kompanija u procesu socijalne i ekonomske globalizacije čini primjenu principa Deklaracije o multinacionalnim kompanijama podjednako pravovremenom i neophodnom kao što je bila i u vrijeme usvajanja principa. Što se napore da se privuku i povećaju direktne strane investicije povećavaju širom mnogih dijelova Svijeta, zainteresirane strane dobivaju novu priliku za korištenje principa Deklaracije kao smjernice za unapređenje pozitivnih socijalnih i radnih rezultata poslovanja multinacionalnih kompanija.

Provode se periodična istraživanja da bi se pratio utjecaj Deklaracije na multinacionalna kompanije, vlade, i organizacije poslodavaca i radnika. Pregled i analize dobivenih odgovora daju se Upravnom tijelu MOR na raspravu. Ovi dokumenti, kao i ostale informacije i publikacije koje se tiču multinacionalnih kompanija i socijalne politike, dostupni su na <http://www.ilo.org>.

U slučaju **neslaganja** oko primjene Deklaracije, sudionici, koristeći proceduru pokrenutu 1981. godine, **moгу podnijeti zahtjev Međunarodnoj organizaciji rada za tumačenje značenja njenih odredbi**. Tekst ove procedure je priložen za dodatne informacije. Pomoć i savjetovanje u vezi sa podnošenjem zahtjeva za tumačenjem može se dobiti od Međunarodnog ureda rada.

Ovaj instrument pruža smjernice socijalne politike u osjetljivoj i veoma složenom području aktivnosti. Ako će se svi zainteresirani pridržavati Deklaracije to bi doprinijelo klimi pogodnijoj za gospodarski rast i socijalni razvoj.

## Međunarodna organizacija rada

### TRIPARTITNA DEKLARACIJA O PRINCIPIMA U VEZI SA MULTINACIONALNIM KOMPANIJAMA I SOCIJALNOM POLITIKOM

*(usvojena od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada na njenoj 204. sjednici (Ženeva, studeni 1977. godine) a izmijenjena i dopunjena na njenoj 279. sjednici (studeni 2000. godine) i 295. sjednici (ožujak 2006. godine))*

#### **Upravno tijelo Međunarodne organizacije rada;**

Podsjećajući da je Međunarodna organizacija rada dugi niz godina uključena u određena društvena pitanja vezana za aktivnosti multinacionalnih kompanija;

Posebno konstatirajući da su različiti industrijski odbori, regionalne konferencije i Međunarodna konferencija rada od sredine šezdesetih godina 20. stoljeća, zahtijevale od strane Upravnog tijela odgovarajuće akcije u oblasti multinacionalnih kompanija i socijalne politike;

Nakon što su dobivene informacije o aktivnostima drugih međunarodnih tijela, posebno Komisije UN za transnacionalne korporacije i Organizacije za ekonomsku suradnju i razvoj (OECD);

S obzirom da MOR, sa svojom jedinstvenom tripartitnom strukturom, svojom nadležnošću i svojim dugogodišnjim iskustvom u socijalnoj oblasti, ima suštinsku ulogu u razvoju principa za vođenje vlada, organizacija poslodavaca i radnika, i samih multinacionalnih kompanija;

Podsjećajući da je sazvan Tripartitni sastanak stručnjaka o odnosu između multinacionalnih kompanija i socijalne politike 1972. godine, koji je preporučio program MOR istraživanja i studija, i Tripartitni savjetodavni sastanak o odnosu multinacionalnih kompanija i socijalne politike 1976. godine radi razmatranja MOR programa istraživanja i predlaganja odgovarajućih akcija MOR u području društva i rada ;

Imajući u vidu raspravu o Svjetskoj konferenciji zapošljavanja;

Također je odlučeno da se osnuje tripartitna grupa koja je pripremila Nacrt tripartitne deklaracije o principima koji pokrivaju sva područja djelovanja MOR koja se odnose na socijalne aspekte aktivnosti multinacionalnih kompanija, uključujući i stvaranje radnih mjesta u zemljama u razvoju, sve dok ima u vidu preporuke određene na Tripartitnom savjetodavnom sastanku održanom 1976. godine;

Također je odlučeno da se ponovo sazove Tripartitni savjetodavni sastanak da se razmotri Nacrt deklaracije o principima koji je pripremila tripartitna grupa.

Razmotren je Izvještaj i Nacrt deklaracije o principima koji mu je dostavljen nakon Tripartitnog savjetodavnog sastanka;

Zato odobrava slijedeću Deklaraciju koja se može nazvati **Tripartitnom deklaracijom o principima u vezi sa multinacionalnim kompanijama i socijalnom politikom, usvojenom od strane Upravnog tijela Međunarodne kancelarije rada, i poziva vlade**

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

**država članica Međunarodne organizacije rada, zainteresirane organizacije poslodavaca i radnika i multinacionalne kompanije koja posluju na njihovim teritorijima na poštivanje principa koji su sadržani u Deklaraciji.**

1. Multinacionalne kompanije igraju važnu ulogu u gospodarstvu većine država i u međunarodnim ekonomskim odnosima. To je od značajnog interesa za vlade kao i za poslodavce i radnike, odnosno za njihove organizacije. Kroz direktne međunarodne investicije i druga sredstva, takve kompanije mogu donijeti veliku korist svojoj državi i državi domaćinu doprinoseći efikasnijem korištenju kapitala, tehnologije i radne snage. U okviru razvojnih politika koje određuju vlade, oni također mogu značajno doprinijeti promociji gospodarskog i socijalnog blagostanja; poboljšanju životnih standarda i zadovoljenju osnovnih potreba; stvaranju mogućnosti zaposlenja direktno i indirektno; i uživanju osnovnih ljudskih prava, uključujući pravo na udruživanje, širom svijeta. Sa druge strane, napredak ostvaren od strane multinacionalnih kompanija u organiziranju njihovog poslovanja izvan nacionalnog okvira može dovesti do zlouporabe koncentracije ekonomske moći i do sukoba sa ciljevima nacionalne politike i interesima radnika. Osim toga, kompleksnost multinacionalnih kompanija i poteškoća da se jasno sagledaju njihove različite strukture poslovanja i politike, ponekad zabrinjavaju bilo u matičnoj državi ili državi domaćinu, ili u obje.

2. Cilj ove tripartitne Deklaracije o principima je poticanje pozitivnog doprinosa koji multinacionalne kompanije mogu dati gospodarskom i socijalnom napretku i smanjenju teškoća do kojih njihovo raznovrsno poslovanje može dovesti, uzimajući u obzir rezolucije UN koje se zalažu za osnivanje novog međunarodnog ekonomskog poretka, kao i dalja događanja u Ujedinjenim Narodima, na primjer, Globalni dogovor i Milenijski ciljevi razvoja.

3. Ovaj cilj će biti dopunjen odgovarajućim zakonima i politikama, mjerama i akcijama usvojenim od strane vlada, i suradnjom vlada i organizacija poslodavaca i radnika svih država.

4. Ciljeve iznesene u ovoj Deklaraciji su pozdravile vlade, organizacije poslodavaca i radnika matičnih država i država domaćina i same multinacionalne kompanije.

5. Namjera ovih principa je da usmjerava vlade, organizacije poslodavaca i radnika i multinacionalne kompanije za poduzimanje takvih mjera i akcija i usvajaju takve socijalne politike, uključujući one zasnovane na principima koji se nalaze u Ustavu i relevantnim Konvencijama i Preporukama MOR, koje bi dovele do socijalnog napretka.

**6. Da bi služila svojoj svrsi ova Deklaracija ne zahtijeva preciznu pravnu definiciju multinacionalnih kompanija; ovaj paragraf je napravljen da bi olakšao razumijevanje Deklaracije, a ne da bi pružio takvu definiciju. Multinacionalne kompanije uključuju kompanije, bilo da su u državnom, mješovitom ili privatnom vlasništvu, koje posjeduju ili kontroliraju proizvodnju, distribuciju, usluge ili druge sadržaje izvan država u kojoj su osnovane.**

Stupanj autonomije entiteta unutar multinacionalnih kompanija u njihovom međusobnom odnosu dosta varira od jedne do druge kompanije, zavisno od prirode veza između takvih entiteta i njihovog područja djelovanja, a imajući u vidu velike razlike po pitanju oblika vlasništva, veličine, prirode i lokacije poslovanja određene kompanije. Osim ako nije drugačije naglašeno, termin "multinacionalna kompanija" se u ovoj Deklaraciji koristi za označavanje različitih entiteta (matična tvrtka ili lokalne entitete ili oba, ili organizaciju kao

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

cjelinu) prema raspodjeli odgovornosti među njima, u očekivanju da će surađivati i pružati pomoć jedni drugima ako je neophodno, da bi omogućili poštovanje principa postavljenih u Deklaraciji.

7. Ova Deklaracija utvrđuje principe u oblastima zapošljavanja, obrazovanja, uvjeta rada i života i industrijskih odnosa koji su preporučeni vladama, organizacijama poslodavaca i radnika i multinacionalnim kompanijama da ih se pridržavaju na dobrovoljnoj osnovi; njene odredbe ne ograničavaju niti na drugi način utiču na obaveze koje proističu iz ratifikacije bilo koje Konvencije MOR.

### **OPĆE POLITIKE**

8. Sve zainteresirane strane u ovoj Deklaraciji trebaju poštivati suverena prava država, nacionalne zakone i propise, uzimati u obzir lokalne prakse i poštivati relevantne međunarodne standarde. Trebaju poštivati Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima i odgovarajuće međunarodne sporazume koje je usvojila Generalna skupština Ujedinjenih Naroda, kao i Ustav Međunarodne organizacije rada i njegove principe prema kojima su sloboda izražavanja i udruživanja od suštinskog značaja za trajan napredak. One trebaju doprinosti realizaciji Deklaracije MOR o osnovnim principima i pravima na radu i njenom Nastavku usvojenom 1998. godine. Također trebaju i poštivati obaveze koje su slobodnom voljom prihvatili, u skladu sa nacionalnim zakonom i prihvaćenim međunarodnim obavezama.

9. Vlade država koje još uvijek nisu ratificirale Konvencije br. 29, 87, 98, 100, 105, 111, 122, 138 i 182 se pozivaju da to učine i da u svakom slučaju primjene, u najvećem mogućem obimu kroz svoje nacionalne politike, principe izražene u njima kao i u Preporukama br: 35, 90, 111, 119, 122, 146, 169, 189 i 190. bez obzira na obavezu vlada da osiguraju poštovanje.

Konvencija koje su usvojile, u državama u kojima navedene Konvencije i Preporuke nisu primijenjene sve zainteresirane strane trebaju se osloniti na njih koristeći ih kao smjernice u svojim socijalnim politikama.

10. Multinacionalne kompanije u potpunosti trebaju uzeti u obzir utvrđene opće političke ciljeve država u kojima posluju. Njihove aktivnosti trebaju biti u skladu sa razvojnim prioritetima i socijalnim ciljevima, i strukturama države u kojoj posluju. U tom smislu, konzultacije se trebaju održavati između multinacionalnih kompanije, vlade i, gdje god je to prikladno, zainteresiranih organizacija poslodavaca i radnika.

11. Principi navedeni u ovoj Deklaraciji nemaju za cilj uvođenje ili održavanje nejednakih tretmana za multinacionalne i nacionalne kompanije. Oni odražavaju dobru volju za sve. Multinacionalne i nacionalne kompanije, gdje god su principi ove Deklaracije relevantni i za jedne i za druge, trebaju biti podložni istim očekivanjima u pogledu njihovog upravljanja općenito i njihovih socijalnih praksi posebno gledano.

12. Vlade matičnih država treba da promoviraju dobru socijalnu praksu u skladu sa ovom Deklaracijom principa, imajući u vidu socijalno i radno pravo, propise i prakse u državama domaćinima kao i relevantne međunarodne standarde. Vlade i matične države i države domaćini trebaju biti spremne na međusobne konzultacije, kada god se za tim ukaže potreba, na inicijativu bilo koje od njih.

## **ZAPOŠLJAVANJE**

### ***Promocija zapošljavanja***

13. U cilju poticanja gospodarskog rasta i razvoja, podizanja životnog standarda, ispunjavanja zahtjeva radne snage i smanjenja nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti, vlade trebaju formulirati i provoditi, kao glavni cilj, aktivnu politiku osmišljenu za promoviranje potpune, produktivne i slobodnom voljom izabrane zaposlenosti.

14. Ovo je posebno važno u slučaju vlada država domaćina u dijelovima svijeta koji su u razvoju, gdje su problemi nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti najozbiljniji. S tim u vezi, treba imati na umu opće zaključke usvojene od strane Tripartitne svjetske konferencije o zapošljavanju, raspodjeli prihoda i socijalnom napretku, i Međunarodne podjele rada (Ženeva, lipanj 1976. godine), i Opće agende o zapošljavanju (Ženeva, ožujak 2003. godine).

15. Stavke 13 i 14, stvaraju okvir unutar koga pažnja treba biti usmjerena, i u matičnim i u državama domaćinima, na utjecaj multinacionalnih kompanija na zaposlenost.

16. Multinacionalne kompanije, pogotovo kada posluju u državama u razvoju, trebaju nastojati povećati zaposlenost i standarde, uzimajući u obzir politike zapošljavanja i ciljeve vlada, kao i sigurnost zapošljavanja i dugoročni razvoj kompanije.

17. Prije početka poslovanja, multinacionalne kompanije trebaju, kada god je to potrebno, konzultirati nadležne vlasti i nacionalne organizacije poslodavaca i radnika da bi svoje planove o radnoj snazi u kojoj god mjeri je izvodljivo održavali u skladu sa nacionalnim politikama socijalnog razvoja.

18. Multinacionalne kompanije trebaju dati prioritet zapošljavanju, profesionalnom razvoju, promociji i unapređenju državljana države domaćina na svim nivoima suradnje, po potrebi, sa predstavnicima radnika zaposlenih kod njih ili organizacijama ovih radnika i državnim organima.

19. Multinacionalne kompanije, kada investiraju u države u razvoju, trebaju imati u vidu značaj korištenja tehnologija koje će stvarati zaposlenost i direktno i indirektno. U mjeri u kojoj to dozvoljava priroda procesa i uvjeti koji prevladavaju u određenom sektoru, multinacionalne kompanije trebaju adaptirati tehnologije potrebama i karakteristikama država domaćina. Također treba, gdje je to moguće, da sudjeluju u razvoju odgovarajuće tehnologije u državi domaćinu.

20. Da bi unapredili zapošljavanje u državama domaćinima, u kontekstu širenja svjetske ekonomije, multinacionalne kompanije, gdje god je to moguće, trebaju razmotriti zaključivanje ugovora sa nacionalnim kompanijama za proizvodnju dijelova i opreme, koristiti lokalne sirovine i progresivno unapređivati lokalnu preradu sirovina. Multinacionalne kompanije ne trebaju koristiti takve aranžmane da bi izbjegli odgovornosti određene principima ove Deklaracije.

### ***Jednake mogućnosti i tretman***

21. Sve vlade bi trebale slijediti politike osmišljene za promociju jednakih mogućnosti i tretmana u zapošljavanju, da bi eliminirali bilo kakvu diskriminaciju na osnovu rase, boje, pola, religije, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti ili društvenog porekla.<sup>5</sup>

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

22. Multinacionalne kompanije kroz svoje poslovanje trebaju biti predvođena ovim općim principom, bez predrasuda po pitanju mjera predviđenih u paragrafu 18. ili vladinih politika osmišljenih radi ispravljanja povijesnih obrazaca diskriminacije, kako bi proširile jednake mogućnosti i tretmane u zapošljavanju.<sup>6</sup> Multinacionalne kompanije bi u skladu sa tim trebale određivati kvalifikacije, sposobnosti i iskustva potrebna za angažiranje, raspoređivanje, obuku i usavršavanje njihovog osoblja na svim razinama.

23. Vlade ne trebaju nikad zahtijevati ili poticati multinacionalne kompanije da diskriminiraju po bilo kojoj osnovi spomenutoj u paragrafu 21, a gdje je to moguće, potiču vlade da daju smjernice o izbjegavanju diskriminacije u zapošljavanju

### *Sigurnost zaposlenosti*

24. Vlade trebaju pažljivo razmotriti utjecaj multinacionalnih kompanija na zaposlenost u različitim industrijskim sektorima. Vlade, kao i same multinacionalne kompanije, u svim državama trebaju poduzeti odgovarajuće mjere kako bi gospodarska djelatnost multinacionalnih kompanija utjecala na zaposlenost i tržište rada.

25. Multinacionalne kompanije podjednako sa nacionalnim kompanijama, kroz aktivno planiranje korištenja radne snage, trebaju nastojati da osigurati stabilno zaposlenje za svoje zaposlene i pridržavati se slobodno ugovorenih obaveza koje se tiču stabilnosti zaposlenosti i socijalne sigurnosti. U pogledu fleksibilnosti koju multinacionalne kompanije mogu imati, trebale bi imati vodeću ulogu u promoviranju sigurnosti zaposlenja, pogotovo u državama gdje će prekid poslovanja vjerojatno naglasiti dugoročnu nezaposlenost.

26. U razmatranju promjena u poslovanju (uključujući one koje su rezultat spajanja, preuzimanja ili premještanja proizvodnje) koje bi imale veliki utjecaj na zapošljavanje, multinacionalne kompanije trebaju dati razumnu informaciju o takvim promjenama nadležnim vlastima i predstavnicima radnika koji su kod njih zaposleni, kao i njihovim organizacijama, da bi se posljedice mogle zajednički ispitati radi ublažavanja, u najvećoj mogućoj mjeri, negativnih efekata. Ovo je posebno važno u slučaju zatvaranja poslovnog subjekta koje povlači za sobom kolektivna otpuštanja.

27. Treba izbjegavati arbitražne postupke otpuštanja.

28. Vlade, u suradnji sa multinacionalnim kao i nacionalnim kompanijama, trebaju pružiti neki oblik zaštite prihoda za radnike kojima je prekinut radni odnos.

## **OBRAZOVANJE**

29. Vlade, u suradnji sa svim zainteresiranim stranama, trebaju razvijati nacionalne politike za strukovno obrazovanje i usmjeravanja, blisko povezane sa zaposlenjem. Ovo je okvir unutar koga multinacionalne kompanije trebaju nastavljati svoje politike obrazovanja.

30. U svom poslovanju, multinacionalne kompanije, gdje je to moguće, trebaju se brinuti da odgovarajuće obrazovanje omogućuje svim razinama njihovih zaposlenih u državi domaćinu, ispuniti potrebe kompanije kao i razvojne politike države. Takvo obrazovanje treba, u što je moguće većoj mjeri, razvijati opće korisne sposobnosti i promovirati mogućnosti u karijeri. Ova odgovornost treba se provesti, gdje je to moguće, u suradnji sa državnim vlastima, organizacijama poslodavaca i radnika i kompetentnim lokalnim, nacionalnim i međunarodnim institucijama.



Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

31 Multinacionalne kompanije koja posluju u državama u razvoju trebaju, zajedno sa nacionalnim kompanijama, sudjelovati u programima uključujući i posebne fondove, koji imaju potporu i od strane vlada država domaćina i organizacija poslodavaca i radnika. Cilj ovih programa je poticanje formiranja i razvoja vještina kao i pružanja stručnog usmjeravanja, i trebaju ih zajedno uređivati uz pomoć zainteresiranih strana, koje ih podržavaju. Gdje god je to izvodljivo, multinacionalne kompanije trebaju pružiti usluge u vidu obrazovanog osoblja koje je dostupno da pomogne u programima obrazovanja koje organiziraju vlade, kao dio njihovog doprinosa nacionalnom razvoju.

32 Multinacionalne kompanije, u suradnji sa vladama i u skladu sa djelotvornim poslovanjem kompanije trebaju pružiti mogućnosti unutar kompanije kao cjeline da se prošire iskustva lokalnog menadžmenta u odgovarajućim oblastima poput industrijskih odnosa.

## **UVJETI RADA I ŽIVOTA**

### ***Zarade, nadoknade i uvjeti rada***

33 Zarade, nadoknade i uvjeti rada koje nude multinacionalne kompanije, ne trebaju biti manje povoljni za radnike od onih koje nude slični poslodavci u toj državi.

34 Kada multinacionalna kompanija posluje u državama u razvoju, gdje slični poslodavci ne postoje, moraju pružiti najbolje moguće zarade, nadoknade i uvjete rada, u okviru vladinih politika. One trebaju biti povezane sa gospodarskim položajem kompanije, ali moraju biti adekvatne makar u dovoljnoj mjeri da zadovolje osnovne potrebe radnika i njihovih obitelji. Kada pružaju radnicima osnovne sadržaje poput smještaja, medicinske njege ili hrane, ti sadržaji trebaju biti dobrog standarda.

35. Vlade, pogotovo u državama u razvoju, trebaju nastojati usvojiti odgovarajuće mjere da bi osigurali da grupe sa nižim prihodima i manje razvijene oblasti imaju što je moguće više koristi od aktivnosti multinacionalnih kompanija.

### ***Minimalne godine starosti***

36. Multinacionalne kompanije i nacionalne kompanije, trebaju da poštuju minimalne godine starosti za zapošljavanje ili rad da bi osigurale djelotvorno ukidanje dječjeg rada i trebaju poduzeti hitne i djelotvorne mjere u okviru vlastite nadležnosti za osiguranje zabrane i eliminiranje najgorih oblika dječjeg rada.

### ***Sigurnost i zdravlje***

37. Vlade trebaju osigurati da multinacionalne i nacionalne kompanije pruže adekvatne standarde sigurnosti i zdravlja za svoje zaposlene. One vlade koje još uvijek nisu ratificirale Konvencije MOR (Br. 119) o zaštiti strojeva, ionizirajućim zračenjima (br. 115), benzolu (br. 136) i karcinomu nastalom u vezi sa profesijom (br. 139) ipak se potiču da u najvećem mogućem obimu primjene principe koji se navode u ovim Konvencijama i njihovim srodnim Preporukama (br. 118, 114, 144 i 147). Popis profesionalnih oboljenja i kodeksa prakse i vodiča u trenutnoj listi publikacija MOR o sigurnosti i zdravlju na radu, također treba uzeti u obzir.

38. Multinacionalne kompanije trebaju održavati najviše standarde sigurnosti i zdravlja na radu, u skladu sa nacionalnim zahtjevima, imajući na umu njihovo relevantno iskustvo unutar kompanije kao cjeline, uključujući svako znanje o posebnim opasnostima. Također

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

trebaju učiniti dostupnim za predstavnike radnika u kompaniji, i po zahtjevu, za nadležne vlasti i organizacije radnika i poslodavaca u svim državama u kojima posluju, informacije o sigurnosnim i zdravstvenim standardima koji su važni za njihovo lokalno poslovanje, kojih se pridržavaju i u drugim državama. Odnosno, svim zainteresiranim stranama trebaju skrenuti pozornost na bilo koju posebnu opasnost i odgovarajuće zaštitne mjere koje su u vezi sa novim proizvodima ili procedurama. Od njih se, kao i od sličnih domaćih kompanija očekuje da igraju vodeću ulogu u istraživanju uzroka industrijskih opasnosti po sigurnost i zdravlje, i u primjeni poboljšanja koja daju rezultate unutar kompanije kao cjeline.

39. Multinacionalne kompanije trebaju surađivati u radu međunarodnih organizacija koje su povezane sa pripremom i usvajanjem međunarodnih standarda o sigurnosti i zdravlju.

40. U skladu sa nacionalnom praksom, multinacionalne kompanije u potpunosti trebaju surađivati sa vlastima koje su nadležne za sigurnost i zdravlje, predstavnicima radnika i njihovim organizacijama, i osnovanim organizacijama za sigurnost i zdravlje. Gdje je to moguće, pitanja vezana uz sigurnost i zdravlje trebaju biti uključena u tripartitne i bipartitne akte sa predstavnicima radnika i njihovim organizacijama.

## **INDUSTRIJSKI ODNOSI**

41. Multinacionalne kompanije trebaju se pridržavati standarda industrijskih odnosa koji nisu manje povoljni od onih kojih se pridržavaju poslodavci sličnih kompanija u određenoj državi.

### ***Sloboda udruživanja i pravo na organiziranje***

42. Radnici zaposleni u multinacionalnim kompanijama kao i oni zaposleni u nacionalnim kompanijama trebaju, bez ikakvih izuzetaka, imati pravo na osnivanje i, podređeni samo pravilima dotične organizacije, pridruživanje organizacijama koje sami izaberu bez prethodnog odobrenja. Također trebaju uživati adekvatnu zaštitu od poteza antisindikalne diskriminacije u pogledu njihove zaposlenosti.

43. Organizacije koje zastupaju multinacionalne kompanije ili njihove radnike trebaju uživati adekvatnu zaštitu od bilo kakvih akcija uplitanja jedni drugima ili međusobnog uplitanja posrednika i članova u njihovo osnivanje, funkcioniranje ili upravljanje.

44. Gdje je to moguće, u lokalnim okolnostima, multinacionalne kompanije trebaju podržati reprezentativne organizacije poslodavaca.

45. Vlade, tamo gdje već to nije praksa, se pozivaju primjenjivati principe Konvencije br. 87, član 5, s obzirom na značaj, vezano za multinacionalne kompanije i dozvoliti organizacijama koje predstavljaju takva kompanije ili njihovim radnicima da se udružuju sa međunarodnim organizacijama poslodavaca i radnika po vlastitom izboru.

46. Ako vlade država domaćina ponude posebne poticaje da bi privukle strane investicije, ti poticaji ne trebaju uključivati nikakvo ograničenje slobode radnika na udruživanje ili ograničenje prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje.

47. Predstavnike radnika u multinacionalnim kompanijama ne treba sprečavati da se sastaju radi konzultacija i međusobnih razmjena stavova, pod uvjetom da to ne šteti funkcioniranju poslovanja kompanije i uobičajenim procedurama koje reguliraju odnose sa predstavnicima radnika i njihovim organizacijama.

## Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

48. Vlade ne trebaju da ograničavaju ulazak predstavnika organizacija poslodavaca i radnika koji dolaze iz drugih država na poziv lokalnih ili nacionalnih organizacija zbog konzultacija o pitanjima od zajedničkog interesa, samo na osnovu toga što je to razlog zbog koga oni traže ulazak.

### *Kolektivno pregovaranje*

49. Rudnici zaposleni u multinacionalnim kompanijama trebaju imati pravo, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, na reprezentativne organizacije po vlastitom izboru priznate u svrhu kolektivnog pregovaranja.

50. Gdje je potrebno, treba poduzeti mjere koje odgovaraju nacionalnim uvjetima, da se potakne i promovira razvoj i postupak za dobrovoljno pregovaranje između poslodavaca i poslodavačkih i radničkih organizacija u cijelosti, sa ciljem reguliranja uvjeta i pogodnosti zapošljavanja pomoću kolektivnih ugovora.

51. Multinacionalne kompanije, kao i nacionalne kompanije, trebaju predstavnicima radnika osigurati sredstva koja su neophodna za pomoć u razvoju djelotvornih kolektivnih ugovora.

52. Multinacionalne kompanije trebaju osposobiti sukladno propisima ovlaštene predstavnike radnika koji su kod njih zaposleni, u svakoj državi u kojoj posluju, za vođenje pregovora sa predstavnicima menadžmenta koji su ovlašteni za donošenje odluka o pitanjima o kojima se pregovara.

53. Multinacionalne kompanije, u kontekstu „bona fides“ pregovaranja sa predstavnicima radnika o uvjetima zaposlenja, ili dok radnici ostvaruju svoje pravo na organiziranje, ne trebaju prijetiti premještanjem cijele ili dijela radne jedinice iz dotične države da bi nepošteno utjecali na te pregovore ili da bi ometali ostvarivanje prava na organiziranje; niti bi trebali premješati radnike iz podružnica u stranim državama u cilju podrivljanja „bona fides“ pregovaranja sa predstavnicima radnika ili ostvarivanja prava radnika da se organiziraju.

54. Kolektivni ugovori trebaju sadržavati odredbe za rješavanje sporova koji nastaju zbog njihovog tumačenja i primjene i za osiguravanje međusobno poštovanih prava i obaveza.

55. Multinacionalne kompanije predstavnicima radnika trebaju pružiti informacije potrebne za smislene pregovore sa određenim entitetom i, gdje je to u skladu sa lokalnim zakonom i praksom, također pružiti informacije kojim bi im omogućili istinit i fer uvid u rad entiteta ili, gdje je moguće, u rad kompanije kao cjeline.

56. Vlade trebaju predstavnicima radnika na njihov zahtjev, gdje zakon i praksa dozvoljavaju, pružiti informacije o industrijama u kojima kompanija posluje, što bi pomoglo u postavljanju objektivnih kriterija u procesu kolektivnog pregovaranja. U ovom kontekstu, multinacionalne kao i nacionalne kompanije trebaju konstruktivno odgovoriti na zahtjeve vlada za relevantnim informacijama o njihovom poslovanju.

### *Konzultacije*

57. U multinacionalnim kao i u nacionalnim kompanijama, sistemi osmišljeni zajedničkim dogovorom između poslodavaca i radnika i njihovih predstavnika trebaju

Deklaracija o multinacionalnim kompanijama

predvidjeti, u skladu sa nacionalnim zakonom i praksom, redovne konzultacije o pitanjima od zajedničkog interesa. Takve konzultacije trebaju biti zamjena za kolektivno pregovaranje.

### ***Razmatranje žalbi***

58. Multinacionalne kao i nacionalne kompanije trebaju poštivati pravo svojih zaposlenih da sve njihove žalbe budu obrađene na način koji je u skladu sa sljedećim odredbama: svaki radnik koji, istupajući samostalno ili zajedno sa drugim radnicima, smatra da ima osnova za žalbu treba imati pravo da tu žalbu i podnese bez ikakve osude zbog podnošenja žalbe, i da takva žalba bude istražena u skladu sa odgovarajućom procedurom. Ovo je posebno važno kada god multinacionalne kompanije posluju u državama koje se ne pridržavaju principa iz Konvencija MOR koji se odnose na slobodu udruživanja, prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje, diskriminaciju, dječji rad i prinudni rad.

### ***Rješavanje industrijskih sporova***

59. Multinacionalna kao i nacionalna kompanije zajedno sa predstavnicima i organizacijama radnika zaposlenih kod njih, treba težiti osnivanje zakonodavnog okvira za postupak mirenja, u skladu sa nacionalnim uvjetima, koja može uključivati odredbe o dobrovoljnoj arbitraži, pomagati u prevenciji i rješavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika. Dobrovoljni okvir za postupak mirenja treba imati jednaku zastupljenost poslodavaca i radnika.

Ženeva, 28.ožujak 2006. godine