

## **A Multinacionális Vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata**

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa által annak 204-ik ülészakán elfogadva (Genf, 1977. november) a 279-ik ülészak által módosítva (Genf 2000. november)\*\*

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa;

Emlékeztetve, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet hosszú évek óta bekapcsolódott a multinacionális vállalkozások tevékenységével kapcsolatos bizonyos szociális fejleményekbe;

Megjegyezve, hogy a különböző Ipari Bizottságok, Regionális Konferenciák és a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia az 1960-as évek közepe óta megfelelő akciókra szólította fel az Igazgató Tanácsot a multinacionális vállalatok és szociálpolitika területén;

Más nemzetközi testületek, különösen az ENSZ Nemzetek Közötti Együttműködés Bizottsága, és a Gazdasági Együttműködés és Fejlesztés Szervezete (OECD) tevékenységének ismeretében;

Tekintetbe véve, hogy az ILO egyedülálló tripartit struktúrája, szakértelem és a szociális területre vonatkozó hosszútávú tapasztalata révén kulcsszerepet játszik a kormányok, munkavállalói és munkaadói szervezetek és maguk a multinacionális vállalatok részére útmutató alapelveinek kialakításában;

Felidézve, hogy a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet 1972-ben összehívta a Multinacionális Vállalatok és Szociálpolitika Kapcsolata Szakértőinek Tripartit Találkozóját, amely az ILO részére egy tanulmányt és kutatási programot és a Multinacionális Vállalatok és Szociálpolitika Kapcsolatával foglalkozó Tripartit Tanácsadói Találkozót ajánlott 1976-ban az ILO kutatási program felülvizsgálatának céljával és annak érdekében, hogy megfelelő ILO akciót javasoljon a szociális és munkaügyi területen;

Tekintetbe véve a Foglalkoztatási Világkonferencia megfontolásait;

Elhatározta, hogy – az 1976. évi Tripartit Tanácsadói Találkozó Ajánlásainak figyelembe vétele mellett – tripartit csoportot alakít annak érdekében, hogy a multinacionális vállalatok tevékenységének szociális aspektusával kapcsolatos, az ILO minden érdeklődési területét lefedő Alapelvek Előzetes Tripartit Nyilatkozatát elkészítse, beleértve a foglalkoztatás elősegítését a fejlődő országokban;

Emellett elhatározta a Tripartit Tanácsadói Találkozó újbóli összehívását annak érdekében, hogy vizsgálja felül a tripartit csoport által készült Alapelvek Előzetes Nyilatkozatát;

Tekintetbe véve az Alapelvek Előzetes Nyilatkozatát és az ismételten összegyűlt Tripartit Tanácsadói Találkozó által benyújtott Jelentést;

\* Official Bulletin (Hivatalos Közlöny), XXXIII. Kötet, A Sorozat, No. 3.

Ezennel jóváhagyja a következő, a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatói Tanácsa elfogadott Deklarációt, amely a Multinacionális Vállalatokra és Szociálpolitikára Vonatkozó Tripartit Nyilatkozat néven idézhető, és felkéri az ILO tagországainak kormányait, az érintett munkaadói és munkavállalói szervezeteket és a területükön működő multinacionális vállalatokat, hogy vegyék figyelembe az itt megfogalmazott alapelveket.

1. A multinacionális vállalatok fontos szerepet töltenek be a legtöbb ország nemzetgazdaságában és a nemzetközi gazdasági kapcsolatokban. A kormányok, valamint a munkavállalók és a munkaadók, illetve szervezeteik egyre nagyobb érdeklődést tanúsítanak a multinacionális vállalatok iránt. Közvetlen nemzetközi befektetésekkel és egyéb eszközökkel ezek a vállalatok jelentős hasznára lehetnek a hazai és a befogadó gazdaságoknak, hiszen segítik a tőke, a technológia és a munkaerő lehető leghatékonyabb hasznosítását. A kormányok által kialakított fejlesztési politika keretrendszerében a multinacionális vállalatok segíthetik a gazdasági és jóléti problémák megoldását, az életszínvonal javítását és az alapigények kielégítését; a foglalkoztatási lehetőségek közvetlen és közvetett megteremtését; az alapvető emberi jogok, például az egyesülés szabadsága és más szabadságjogok érvényesítését. Másrészt azok a lépések, amelyeket a multinacionális vállalatok tettek és tesznek tevékenységük nemzeti kereteket meghaladó kiterjesztésére, a gazdasági potenciál koncentrációjával való visszaélésekhez vezetnek és ellentétesek a nemzetközi gazdaságpolitikai célkitűzésekkel, valamint a munkavállalók érdekeivel. Ezenkívül a multinacionális vállalatok összetett jellege és a változatos struktúrák, tevékenységek és gazdaságpolitika egyértelmű áttekintésének nehézségei aggodalomra adhatnak okot a hazai és befogadó országokban egyaránt.
2. A Tripartit Nyilatkozat célja a multinacionális vállalatok gazdasági és szociális fejlődéssel kapcsolatos pozitív hozzájárulásának ösztönzése és a tevékenységükkel kapcsolatban felmerülő esetleges nehézségek mérséklése és megoldása, különös tekintettel az új gazdasági világrend felállítására vonatkozó ENSZ határozatra.
3. A cél megvalósítását segíthetik többek között a kormányok megfelelő törvényei és módszerei, intézkedései és lépései, valamint a kormányok és munkaadói, illetve a munkavállalói szervezetek együttműködése.
4. A Nyilatkozatban megfogalmazott irányelveket a hazai és a befogadó államok kormányai, munkaadói és munkavállalói szervezetei és a multinacionális vállalatok is elfogadták.
5. Az elvek a kormányokat, a munkaadói és a munkavállalói szervezetet és a multinacionális vállalatokat olyan intézkedések megtételére és olyan szociálpolitikai elvek, többek között az ILO Alapokmányában, a vonatkozó egyezményekben és ajánlásokban megfogalmazott elvek elfogadására ösztönzik, amelyeket segítik és gyorsítják a társadalmi fejlődést.
6. E cél megvalósítása érdekében a Nyilatkozat nem írja elő a multinacionális vállalatok fogalmának pontos meghatározását; a jelen szakasz nem a fogalom pontos definiálását szolgálja, hanem azt, hogy megkönnyítse a Nyilatkozat pontos értelmezését. A multinacionális vállalatok az állami, vegyes vagy magántulajdonban levő, a vállalatok székhelyén kívül telepített termelőkapacitásokat birtokló és ellenőrző szolgáltatásokat és egyéb termelő és kereskedelmi kapacitásokat birtokló és ellenőrző vállalatok. A multinacionális vállalatokon belül az egyes autonóm egységek önállósága vállalatonként változik attól függően, hogy milyen jellegűek a vállalatok belső kapcsolatai, milyen területeken tevékenykednek az egyes vállalatok, milyen a tulajdonviszony, a vállalatok nagysága, a vállalatok tevékenysége és földrajzi elhelyezése. Ettől eltérő jellegű kifejezett definíciók hiányában, a „multinacionális vállalat” fogalmát ebben a Nyilatkozatban az egyes szervezeti egységeknek (anyavállalatok vagy helyi üzemek, vagy mindkettő, vagy a szervezet egésze) a közöttük létrejött munkamegosztásnak megfelelő jelölésére használják annak reményében, hogy az egységek együttműködnek és támogatják egymást, megkönnyítve a Nyilatkozatban lefektetett elvek érvényesítését.

7. A Nyilatkozat alapelveket fogalmaz meg a foglalkoztatás, az oktatás, a munkafeltételek, az életkörülmények és a munkaügyi kapcsolatok területén; a kormányok, a munkaadói és a munkavállalói szervezetek és a multinacionális vállalatok ajánlásként, önkéntes alapon érvényesítik ezeket az irányelveket; a Nyilatkozat rendelkezései semmilyen módon nem befolyásolják és semmilyen egyéb módon sem érintik bármely ILO egyezmény ratifikálásából eredő kötelezettségek érvényesítését.

### **Általános irányelvek**

8. A jelen Nyilatkozat által érintett felek kötelesek tiszteletben tartani az államok szuverén jogait, a nemzeti törvényeket és jogszabályokat, figyelembe venni az egyes országok kialakult gyakorlatát és tiszteletben tartani a nemzetközi szabványokat. Kötelesek tiszteletben tartani az Emberi Jogok Nemzetközi Deklarációját, az ENSZ Közgyűlése által elfogadott nemzetközi megállapodásokat, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapszabályát, és annak elveit, amelyek szerint a szólásszabadság és az egyesülési szabadság nélkülözhetetlen a fenntartható fejlődés szempontjából. Hozzá kell járulniuk az ILO 1198-ban elfogadott Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatához és annak folytatásához. Ezen kívül be kell tartaniuk a szabad akaratukból, önként vállalt kötelezettségeket, amelyeket az országos törvények és elfogadott nemzetközi kötelezettségek értelmében, ezeknek megfelelően vállaltak.
9. A Nyilatkozat sürgeti azokat az országokat, amelyek még nem fogadták el a 87., 98., 111., 122., 138. és 182. sz. Egyezményt, hogy haladéktalanul tegyék meg ezt és a lehető legnagyobb mértékben – a belföldi jogszabályokon keresztül – alkalmazzák a hivatkozott egyezményekben és a 111., 119., 122., 146. és 190 ajánlásba beépített alapelveket.<sup>1</sup> A ratifikált Egyezmények érvényesítésére vonatkozó kormányzati kötelezettségek érintetlenül hagyása mellett azokban az országokban, ahol a hivatkozott ajánlásokat és egyezményeket nem érvényesítik, minden érdekelt fél irányelvként fog hivatkozni ezekre az okmányokra szociálpolitikai elképzeléseinek érvényesítésében.
10. A multinacionális vállalatok maradéktalanul figyelembe veszik a működésük szerinti országokban elfogadott általános politikai célkitűzéseket. Tevékenységüknek összhangban kell lenniük a működésük szerinti ország fejlesztési prioritásaival, szociális célkitűzéseivel és struktúrájával. Ennek érdekében konzultációkra van szükség a multinacionális vállalatok, a kormány, illetve az érdekelt munkaadói és munkavállalói szervezetek között.
11. A Nyilatkozatban megfogalmazott elveknek nem célja a multinacionális és nemzeti vállalatok bánásmódjában megnyilvánuló egyenlőtlenségek bevezetése vagy fenntartása. Az elvek minden piaci szereplő számára megfelelő módszerek bevezetését szolgálják. A multinacionális és nemzeti vállalatok minden olyan esetben, amikor az elvek mindkét vállalatcsoportra érvényesek, általános gyakorlatukban és a szociális ügyek kezelésében egységes elvárásoknak kötelesek megfelelni.
12. A hazai államok kormányai kötelesek támogatni a Nyilatkozat elveinek megfelelő szociális gyakorlatot a szociális és munkaügyi törvényekben, a hazai állam jogszabályaiban és

<sup>1</sup> 87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről; 98. sz. Egyezmény a szervezkedési jog és a kollektív tárgyalási jog elveinek alkalmazásáról; 111. sz. Egyezmény a foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről; 122. sz. Egyezmény a foglalkoztatáspolitikáról; 138. sz. Egyezmény a foglalkoztatás alsó korhatáráról; 182. sz. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és a felszámolására irányuló azonnali lépésekről; 111. sz. Ajánlás a hátrányos megkülönböztetésről és foglalkozás szerint; 119. sz. Ajánlás a foglalkoztatás munkaadó kezdeményezésre való megszüntetéséről szóló; 122. sz. Ajánlás a foglalkoztatáspolitikáról szóló; 146. sz. Ajánlás a foglalkoztatás alsó korhatáráról; 190. sz. Ajánlás a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és a felszámolására irányuló azonnali lépésekről.

joggyakorlatában, valamint a vonatkozó nemzetközi szabványokban. A befogadó és a hazai ország kormányainak készséget kell mutatniuk arra, hogy bármely fél kezdeményezésére minden olyan esetben, amikor erre igény mutatkozik, konzultációkat folytassanak egymással.

## **Foglalkoztatás**

### **A foglalkoztatás támogatása**

- 13.** A gazdasági növekedés és fejlesztés ösztönzése, az életszínvonal javítása, a munkaerő iránti igények kielégítése, a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatás problémáinak megoldása érdekében a kormányoknak egy olyan aktív politikát kell alapvető célként kinyilvánítaniuk és megvalósítaniuk, amelynek célja a teljes, termelékeny és szabadon választható foglalkoztatás támogatása.<sup>2</sup>
- 14.** Ez különösen fontos a világ fejlődő régióinak befogadó országaiban, ahol a legkomolyabban vetődnek fel a munkanélküliség és az alulfoglalkoztatás problémái. Ezzel összefüggésben figyelembe kell venni a Foglalkoztatásról, Jövedelemelosztásról és Szociális Fejlődésről, valamint a Nemzetközi Munkamegosztásról szervezett Tripartit Világkonferencia (Genf, 1976. június) általános következtetéseit.<sup>3</sup>
- 15.** A 13. és a 14. szakasz meghatározza azt a keretrendszert, amelyen belül kellő figyelmet kell szentelni a multinacionális vállalatok foglalkoztatási hatásainak a hazai és befogadó államokban egyaránt.
- 16.** A multinacionális vállalatoknak – különösen a fejlődő országokban tevékenykedő vállalatoknak – ösztönözniük kell a foglalkoztatási lehetőségek javítását, figyelembe kell venniük a kormány foglalkoztatáspolitikáját, módszereit és célkitűzéseit, valamint a foglalkoztatás biztonságát és a vállalat hosszú távú fejlődését.
- 17.** A működés kezdete előtt a multinacionális vállalatoknak mindenütt, ahol erre lehetőség van, konzultálniuk kell a kompetens hatóságokkal és az országos munkaadói és munkavállalói szervezetekkel annak érdekében, hogy a foglalkoztatási terveket összhangba hozzák az országos szociálpolitikai fejlesztési elképzelésekkel. Ilyen konzultációkra a multinacionális vállalatok és az érintettek, többek között a munkavállalók között is szükség van.
- 18.** A multinacionális vállalatoknak kiemelten kell kezelniük a foglalkoztatást, a foglalkoztatás fejlesztését, a fogadó állam polgárainak támogatását a multinacionális vállalatok által foglalkoztatott munkavállalókkal vagy munkavállalói szervezetekkel és kormányhivatalokkal kialakítandó együttműködés minden szintjén.
- 19.** A multinacionális vállalatoknak a fejlődő országokban eszközölt befektetéseik során tekintettel kell lenniük a foglalkoztatási problémák megoldását segítő, közvetlenül vagy közvetve új munkahelyeket teremtő technológiák alkalmazására. Amennyire ezt a folyamat jellege és a gazdasági ágazatban uralkodó feltételek lehetővé teszik, a technológiákat a fogadó államok igényeihez és jellegzetességeihez kell adaptálni. A multinacionális vállalatoknak ezenkívül részt kell venniük a megfelelő technológiai fejlesztésekben a fogadó államokban.
- 20.** A fejlődő országok foglalkoztatásának támogatására egy terjeszkedő világgazdaságban a multinacionális vállalatoknak alkalmazniuk kell a szerződéskötések gyakorlatát a belföldi

<sup>2</sup> 122 sz. Egyezmény és 122. sz. Ajánlás a foglalkoztatáspolitikáról.

<sup>3</sup> ILO. Foglalkoztatási Világkonferencia. 1976. június 4–17.

vállalatokkal különböző alkatrészek és részegységek gyártására; törekedniük kell a belföldi kitermelésű nyersanyagok felhasználására, a nyersanyagok belföldi feldolgozásának fokozatos fejlesztésére. Az ilyen megoldásokkal a multinacionális vállalatok nem törekedhetnek arra, hogy kibújjanak a Nyilatkozat elveibe beépített felelősség alól.

### **A lehetőségek és bánásmódok egyenlősége**

21. Minden kormányoknak olyan politikát kell folytatnia, amely segíti és támogatja az egyenlő lehetőségek megteremtését és az egyenlő bánásmódot a foglalkoztatásban, nem enged teret semmilyen faji, nemi, vallási, politikai, nemzeti hovatartozásra és társadalmi származásra alapozott megkülönböztetésnek.<sup>4</sup>
22. A multinacionális vállalatoknak ezen elvek érvényesítésére kell alapozniuk egész tevékenységüket, mindennemű változtatás nélkül érvényesítve a 18. szakaszban előírányozott intézkedéseket vagy a történelmi okoknál fogva kialakult diszkrimináció felszámolását szolgáló kormányzati politikát, kiterjesztve a foglalkoztatás területére az esélyegyenlőség és az egyenlő bánásmód elveit. A multinacionális vállalatoknál is kizárólag a szakmai képességekre, képzettségre és tapasztalatra kell alapozni a munkaerő-felvételt, a képzést és a munkahelyi előmenetelt.
23. A kormányok semmilyen körülmények között nem írhatják elő a multinacionális vállalatoknak a 21. szakaszban említett okok alapján történő diszkriminációt; indokolt esetekben ösztönözni kell az ilyen diszkrimináció elkerülését.

### **A foglalkoztatás biztonsága**

24. A kormányoknak alaposan vizsgálnia kell a multinacionális vállalatok hatását a foglalkoztatásra a gazdaság különböző ágazataiban. A kormányoknak – csakúgy mint a multinacionális vállalatoknak – minden országban megfelelő intézkedésekkel kezelniük kell a multinacionális vállalatok tevékenységének a foglalkoztatásban és a munkaerőpiacon jelentkező hatásait.
25. A multinacionális vállalatoknak a belföldi vállalatokkal azonos módon, aktív munkaerő-tervezéssel törekedniük kell a stabil foglalkoztatás biztosítására, a foglalkoztatás biztonságának megteremtésére, tiszteletben kell tartaniuk a szabad tárgyalások során egyeztetett és önként vállalt, a foglalkoztatás stabilitására és a szociálpolitikára vonatkozó kötelezettségeket. Tekintettel a multinacionális vállalatok rugalmasságára, utóbbiaknak vezető szerepet kell vállalniuk a foglalkoztatás támogatásában, különösen azokban az országokban, ahol a multinacionális vállalatok tevékenységének megszüntetése hosszan tartó munkanélküliséget idézhet elő.
26. A jelentős foglalkoztatási hatásokkal járó változtatások (többek között összeolvadás, vállalat fölötti ellenőrzés megszerzése, termelés áthelyezése) mérlegelése során a multinacionális vállalatok kötelesek időben bejelenteni a kormányzati szerveknek, a munkaadói és a munkavállalói szervezeteknek a tervezett változtatásokat annak érdekében, hogy nevezettek a multinacionális vállalatokkal együtt mérlegelhessék a változtatások hatását ahhoz, hogy a lehető legkiterjedtebb mértékben mérsékeljék a kedvezőtlen hatásokat. Ez különösen fontos a kollektív létszámleépítéssel vagy elbocsátásokkal járó gyár bezárások esetén.

<sup>4</sup> 111. sz. Egyezmény és 111. sz. Ajánlás a foglalkoztatásból és foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről; 100. sz. Egyezmény és 90. sz. Ajánlás a férfi és női munkaerőnek egyenlő munka esetén járó díjazásról.

27. Kerülni kell a munkajogi vitákra okot adó elbocsátásokat.<sup>5</sup>
28. A kormányok a multinacionális és belföldi vállalatokkal együtt kötelesek valamilyen formában gondoskodni azoknak a munkavállalóknak a jövedelem pótlásáról, akiknek a foglalkoztatása megszűnik.<sup>6</sup>

## **Oktatás**

29. A kormányoknak minden érintett bevonásával ki kell alakítaniuk a foglalkoztatáshoz szorosan kapcsolódó szakmai továbbképzés nemzeti programját.<sup>7</sup> Ez az a keretrendszer, amelyen belül a multinacionális vállalatoknak érvényesíteniük kell saját szakképzési elképzeléseiket.
30. Működésük során a multinacionális vállalatoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a munkavállalók a fogadó államban minden szinten rész vehessenek az ország igényeinek és fejlesztéspolitikai elképzeléseinek megfelelő szakképzésben. Az ilyen oktatásnak lehetőség szerint segítenie kell az általánosan hasznosítható képességek és a szakmai előmeneteli lehetőségek fejlesztését, illetve kihasználását. E feladat ellátása során lehetőség szerint együtt kell működni az ország illetékes hatóságaival, a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel és az illetékes helyi, országos vagy nemzetközi intézményekkel.
31. A fejlődő országokban tevékenykedő multinacionális vállalatoknak a belföldi vállalatokkal együtt részt kell venniük a befogadó országok kormányai által ösztönzött és a munkaadói és a munkavállalói szervezetek által támogatott programokban, többek között a különleges pénzeszközökből támogatott programokban. A programok célja a készségfejlesztés és szakképzés, valamint a szakmai továbbképzés és foglalkoztatási tanácsadás. E programok kezelését az azokat támogató érdekelt feleknek közösen kell felvállalniuk. Amennyiben erre lehetőség van, a multinacionális vállalatok – a fogadó állam fejlődéséhez való hozzájárulásuk részeként – képzett szakemberekkel kötelesek segíteni a kormányok által szervezett szakképzési programok végrehajtását.
32. A multinacionális vállalatok, a kormányok együttműködésével és a vállalat hatékony működésének megfelelő mértékben, az egész vállalaton belül adjanak lehetőséget a helyi vállalatvezetésnek tapasztalataik bővítésére a megfelelő területeken, beleértve a munkaügyi kapcsolatokat.

## **Munka- és életfeltételek**

### **Bérek, juttatások és munkafeltételek**

33. A multinacionális vállalatok által kínált bérek, juttatások és munkafeltételek ne legyenek kevésbé előnyösek, mint az érintett országban tevékenykedő velük összehasonlítható belföldi vállalatok által kínált bérek, juttatások és munkafeltételek.
34. Amikor a multinacionális vállalatok olyan fejlődő országokban tevékenykednek, ahol esetleg nincsenek velük összehasonlítható belföldi vállalatok, a lehető legjobb béreket, juttatásokat és munkafeltételeket kell kínálniuk a kormánypolitika kereteinek megfelelően.<sup>8</sup> Ezek feleljenek meg a vállalat gazdasági pozíciójának, de ugyanakkor

<sup>5</sup> 119 sz. Ajánlás a foglalkoztatás munkaadói kezdeményezésre való megszüntetéséről.

<sup>6</sup> ua.

<sup>7</sup> 142 sz. Egyezmény és 150 sz. Ajánlás a szakképzési irányelvekről és szakmai továbbképzésről a humán erőforrások fejlesztésében.

<sup>8</sup> 116. sz. Ajánlás a munkaidő csökkentéséről.

legyenek elégségesek a munkavállalók és családjaik legalább alapvető igényeinek kielégítéséhez. Ahol a multinacionális vállalatok gondoskodnak a munkavállalók alapvető szükségleteiről, így például a szállásról, az orvosi ellátásról vagy az ételmezésről, ezek az ellátások legyenek jó minőségűek.<sup>9</sup>

- 35.** A kormányok, különösen a fejlődő országokban, törekedjenek megfelelő intézkedések elfogadására, amelyek alkalmazása révén biztosítható, hogy az alacsonyabb jövedelmi csoportok és a fejletlenebb területek is a lehető legtöbbet profitálják a multinacionális vállalatok tevékenységéből.

#### A foglalkoztatás alsó korhatára

- 36.** A multinacionális vállalatok és a nemzeti vállalatok kötelesek betartani a foglalkoztatás és munkavállalás alsó korhatárát annak érdekében, hogy biztosítani lehessen a gyermekmunka hatékony betiltását.<sup>10</sup>

#### Munkaegészségügy és munkabiztonság

- 37.** A kormányoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a multinacionális vállalatok és a belföldi vállalatok megfelelő munkaegészségügyi és munkabiztonsági normákat biztosítsanak munkavállalók számára. Felszólítjuk azokat a kormányokat, amelyek még nem ratifikálták a gépek védőburkolatáról szóló 119. számú, a dolgozóknak az ionizáló sugárzások elleni védelméről szóló 115. számú, a benzol ártalmak elleni védekezésről szóló 136. számú és a rákkeltő anyagok és hordozók által előidézett ártalmak elleni védekezésről szóló 139. számú ILO egyezményeket, hogy mindazonáltal a lehető legnagyobb mértékben alkalmazzák a fenti egyezményekbe és a kapcsolódó ajánlásokba (118, 114, 144 és 147 számú) beépített alapelveket. Ugyancsak figyelembe kell venni a munkaegészségügyi és munkavédelmi ILO kiadványok jelenleg érvényes jegyzékében található magatartási kódexeket és irányelveket.<sup>11</sup>
- 38.** A multinacionális vállalatoknak gondoskodniuk kell a nemzeti követelményeknek megfelelő, lehetőleg legmagasabb szintű munkaegészségügyi és munkavédelmi ellátásról. Ennek során figyelembe kell venniük a vállalat egészénél felhalmozott tapasztalatokat, beleértve a különleges veszélyekre vonatkozó ismereteket. A másik országokban alkalmazott és a saját helyi működésük szempontjából releváns munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabványokat és előírásokat hozzáférhetővé kell tenni a vállalati munkavállalók képviselői, valamint – külön kérésre – az illetékes hatóságok és a működésük szerinti összes ország munkaadói és munkavállalói szervezetei számára. Ezenkívül tájékoztatni kell az érintetteket az új termékekkel és eljárásokkal kapcsolatos különleges veszélyekről és védelmi intézkedésekről. A multinacionális vállalatoknak a velük összehasonlítható belföldi vállalatokhoz hasonlóan vezető szerepet kell vállalniuk az üzembiztonságra és az egészségre ártalmas jelenségek és folyamatok okainak kivizsgálásában és az ezeket megszüntető fejlesztések vállalati alkalmazásában.
- 39.** A multinacionális vállalatok működjenek együtt és vegyenek részt az érdekelt nemzetközi szervezetek munkájában, segítsék a nemzetközi munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabványok előkészítését és alkalmazását.

<sup>9</sup> 110. sz. Egyezmény és 110 sz. Ajánlás az ültetvényi munkások munkafeltételeiről; 115 sz. Ajánlás a munkavállalók lakhatásáról; 69 sz. Ajánlás az egészségügyi ellátásról; 130 sz. egyezmény és 134 sz. Ajánlás az egészségügyi ellátásról és a betegség esetén járó juttatásokról.

<sup>10</sup> 138 sz. Egyezmény, 1 szakasz; 182 sz. Egyezmény, 1. Szakasz.

<sup>11</sup> A hivatkozott ILO egyezmények és ajánlások a „Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health, ed. 1999, ILO, Geneva” (Munkaegészségügyi és munkabiztonsági katalógus, ILO, Genf, 1999) találhatóak. Lásd még ><http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>>.

40. A kialakult nemzeti gyakorlatnak megfelelően a multinacionális vállalatok minden vonatkozásban működjenek együtt az illetékes országos munkavédelmi és munkaegészségügyi hatóságokkal, a munkavállalók és szervezeteik, valamint a munkabiztonsági és munkaegészségügyi szervezetek képviselőivel. Megfelelő esetekben a biztonságra és egészségvédelemre vonatkozó pontokat be kell építeni a munkavállalókkal és képviselőikkel kötött szerződésekbe.

### **Munkaügyi kapcsolatok**

41. A multinacionális vállalatok kötelesek biztosítani legalább a fogadó országban működő összehasonlítható vállalatoknál fennálló munkaügyi kapcsolatokat.

#### **Az egyesülés szabadsága és a szervezkedési jog**

42. A multinacionális és a nemzeti vállalatok munkavállalói számára – mindennemű megkülönböztetés nélkül – biztosítani kell a jogot arra, hogy szervezeteket hozzanak létre és – kizárólag az adott szervezet belső szabályai függvényében, külön engedély nélkül, saját szuverén választásuk alapján – működő szervezetekbe lépjenek be.<sup>12</sup> Ugyancsak egyenlő védeltséget kell élvezniük a foglalkoztatásban a szakszervezet-ellenes intézkedésekkel szemben.<sup>13</sup>
43. A multinacionális vállalatokat vagy az általuk foglalkoztatott munkavállalókat képviselő szervezeteknek egyenlő védelmet kell élvezniük az egymás, vagy az egymás megbízottai és tagjai által kezdeményezett, az alapítást, működést vagy igazolást érintő beavatkozásokkal szemben.<sup>14</sup>
44. Ahol erre lehetőség van, a helyi körülmények között a multinacionális vállalatoknak támogatniuk kell a munkaadói szervezetek működését.
45. A kormányoknak – ott, ahol ezt még nem tették meg – sürgősen el kell fogadniuk a 87. sz. Egyezmény 5. szakaszának alapelveit; ezek lehetővé teszik, hogy a multinacionális vállalatoknál tevékenykedő munkaadói és munkavállalói érdekképviseleti szervezetek beléphessenek a saját maguk által választott nemzetközi munkaadói és munkavállalói szervezetekbe.
46. Ott, ahol a fogadó államok kormányai külön ösztönzésekkel fokozzák a külföldi tőke beáramlását, ezek az ösztönző intézkedések nem tartalmazhatnak semmilyen rendelkezést a munkavállalók egyesülési jogának, szervezkedési jogának vagy a kollektív alku jogának korlátozásáról.
47. A multinacionális vállalatok munkavállalóinak képviselőit nem akadályozhatják abban, hogy konzultáljanak, illetve véleményt cseréljenek egymással – feltéve, hogy ezek a konzultációk nem akadályozzák, illetve nem sértik a munkavállalók képviselőivel és szervezeteikkel fenntartott kapcsolatot és az ezekre vonatkozó eljárásokat.
48. A kormányzatok nem akadályozhatják a más országokból a belföldi szervezetek meghívására a fogadó országba a kölcsönös érdeklődésre számot tartó kérdésekben folytatandó konzultációk és véleménycsere céljából érkezett munkaadói és munkavállalói képviselőket abban, hogy kifejezetten ebben a minőségben beléphessenek a vállalat területére.

<sup>12</sup> 87. sz. Egyezmény, 2. szakasz.

<sup>13</sup> 98. sz. Egyezmény, 1(1) szakasz.

<sup>14</sup> 98. sz. Egyezmény, 2(1) szakasz.

## Kollektív alku

49. A multinacionális vállalatok alkalmazottai számára biztosítani kell azt a jogot, hogy a fogadó ország törvényeinek és joggyakorlatának megfelelően rendelkezzenek saját, a kollektív alku szempontjából elismert érdekképviselői szervezetekkel.
50. Szükség esetén a nemzeti joggyakorlatnak megfelelő intézkedéseket kell hozni a munkaadói és a munkavállalói szervezetek közötti önkéntes tárgyalások mechanizmusának működtetésére, fejlesztésére és lehetőségeinek maradéktalan kihasználására, különös tekintettel a foglalkoztatási feltételek kollektív szerződésben való szabályozására.<sup>15</sup>
51. A multinacionális vállalatoknak és a belföldi vállalatoknak biztosítaniuk kell a munkavállalók képviselői számára a hatékony kollektív szerződések kialakításához szükséges eszközöket.<sup>16</sup>
52. A multinacionális vállalatok kötelesek minden egyes országban lehetővé tenni a munkavállalók képviselői számára, hogy utóbbiak tárgyalásokat folytassanak a tárgyalások tárgyát képező kérdésekben megfelelő döntési hatáskörrel rendelkező menedzsmenttel.
53. A multinacionális vállalatok a munkavállalók képviselőivel a foglalkoztatási feltételek tárgyában folytatott bona fide tárgyalások, vagy a szervezkedési jog munkavállalói érvényesítése során nem élhetnek azzal a lehetőséggel, hogy az üzem más ország területére való áthelyezésének kilátásba helyezésével kedvezőtlenül befolyásolják a tárgyalások menetét vagy akadályozzák a munkavállalókat jogaik érvényesítésében; szintén nem élhetnek a multinacionális vállalatok azzal a fenyegetéssel, hogy külföldi leányvállalatoknál foglalkoztatott munkavállalók áthelyezésével befolyásolják a munkavállalók szervezeteinek alkupozícióját vagy akadályozzák szervezkedési joguk gyakorlását.
54. A kollektív szerződéseknek megfelelő rendelkezéseket kell tartalmazniuk a kollektív szerződés értelmezése és alkalmazása során felmerülő jogviták rendelkezésére, a kölcsönösen tiszteletben tartott jogok és felelősség érvényesítésére.
55. A multinacionális vállalatok kötelesek ellátni a munkavállalók képviselőit a menedzsmenttel folytatandó érdemi tárgyalásokhoz szükséges információkkal, és minden olyan esetben, amikor ez megfelel a helyi törvényeknek és gyakorlatoknak, kötelesek megfelelő adatokkal szolgálni a szóban forgó jogi személyek, indokolt esetekben, a vállalat egésze teljesítményéről és eredményeiről.<sup>17</sup>
56. A kormányzatok kötelesek ellátni a munkavállalók szervezeteit – azok kérésére, és amennyiben a törvények ezt lehetővé teszik – az érintett iparágakkal kapcsolatos olyan megfelelő információkkal, amelyek az alkufolyamatban segíthetik a kollektív alku kritériumainak megfogalmazását. Ezzel kapcsolatban a multinacionális és a belföldi vállalatok kötelesek minden esetben konstruktív módon reagálni a kormányzatok ilyen jellegű adatkéréseire.

## Konzultáció

57. A multinacionális és a nemzeti vállalatoknál egyaránt a munkaadók és a munkavállalók, illetve képviselőik között rendszeresített tárgyalási rendszereknek a nemzeti törvények és

<sup>15</sup> 98. sz. Egyezmény 4. szakasz.

<sup>16</sup> 135. számú Egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és számukra biztosított feltételekről.

<sup>17</sup> 129. számú Egyezmény a vállalatvezetés és a munkavállalók közötti kapcsolattartásról.

joggyakorlat szerint biztosítaniuk kell a kölcsönös érdeklődésre számot tartó konzultációk lehetőségét. Az ilyen konzultáció nem helyettesítheti a kollektív alkut.<sup>18</sup>

### Sérelmek kivizsgálása

**58.** A multinacionális és nemzeti vállalatok kötelesek tiszteletben tartani az általuk foglalkoztatott munkavállalók jogát arra, hogy a munkavállalók sérelmeit az alábbiak szerint vizsgálják ki: minden olyan munkaadónak, aki önállóan vagy más munkaadókkal együtt lép fel és úgy ítéli meg, hogy panasa megalapozott, lehetővé kell tenni panaszának előterjesztését úgy, hogy emiatt a munkavállalót semmilyen joghátrány vagy sérelem ne érje; a vállalat köteles érdemben foglalkozni a panasz kivizsgálásával.<sup>19</sup> Ez különösen fontos, amikor a multinacionális vállalatok azokban az országokban tevékenykednek, amelyek nem vetik alá magukat a szervezkedési szabadságról, az egyesülési szabadságról, a kollektív alkuról és a kényszermunkáról szóló ILO Egyezmény alapelveinek.<sup>20</sup>

### Munkajogi viták rendezésre

**59.** A multinacionális és a belföldi vállalatok az általuk alkalmazott munkavállalók szervezeteivel együtt kötelesek létrehozni az ország feltételeinek és előírásainak megfelelő önkéntes egyeztető mechanizmust, amely tartalmazza az önkéntes döntőbírói eljárásra vonatkozó rendelkezéseket, a munkaadók és a munkavállalók között felmerülő munkajogi viták rendezését és megakadályozását. Az önkéntes egyeztető mechanizmusnak rendelkeznie kell a munkaadók és munkavállalók egyenlő képviseléről.<sup>21</sup>

<sup>18</sup> 94. számú Ajánlás a munkaadók és a munkavállalók vállalati szintű konzultációjáról és együttműködéséről; 129. sz. Ajánlás a vállalati kommunikációról.

<sup>19</sup> 130. sz. Ajánlás a munkavállalói panaszok betérjesztéséről és kivizsgálásáról a vállalatoknál.

<sup>20</sup> 29. sz. Egyezmény a kényszermunkáról vagy kötelező munkavégzésről; 105. sz. Egyezmény a kényszermunka felszámolásáról; 35. sz. Ajánlás a munkára való közvetett kényszerítésről.

<sup>21</sup> 92. sz. Ajánlás az önkéntes egyeztető és döntőbírói eljárásról.

## Melléklet

### **A multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozatában hivatkozott nemzetközi munkaügyi egyezmények és ajánlások jegyzéke**

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa általannak 204-ik ülészakán elfogadva (Genf, 1977. november), a 279-ik ülészak által módosítva (Genf 2000. november)

#### **Egyezmények**

- 29. sz. Egyezmény a kötelező és kényszermunkáról, 1930.
- 87. sz. Egyezmény az egyesülési szabadság és a szervezkedési jog védelméről, 1948.
- 98. sz. Egyezmény a szervezkedési jog és kollektív alku elveinek alkalmazásáról, 1949.
- 100. sz. Egyezmény a férfi és női munkavállalóknak egyenlő munka esetén járó egyenlő díjazásról, 1951.
- 105. sz. Egyezmény a kényszermunka felszámolásáról, 1957.
- 110. sz. Egyezmény az ültetvényi munkások munkafeltételeiről, 1958.
- 111. sz. Egyezmény a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről, 1958.
- 115. sz. Egyezmény a dolgozóknak az ionizáló sugárzással szembeni védelméről, 1960.
- 119. sz. Egyezmény a gépek védőburkolatáról, 1963.
- 122. sz. Egyezmény a foglalkoztatáspolitikáról, 1964.
- 130. sz. Egyezmény az orvosi ellátásról és betegség esetén járó juttatásokról, 1969.
- 135. sz. Egyezmény a vállalatok munkavállalói képviselőinek védelméről és működési feltételeiről, 1971.
- 136. sz. Egyezmény a benzol ártalmak elleni védekezésről, 1971.
- 138. sz. Egyezmény az alkalmazás alsó korhatáráról, 1973.
- 139. sz. Egyezmény a rákkeltő anyagok és hordozók által előidézett foglalkozási megbetegedések megelőzéséről és kezeléséről, 1974.
- 142. sz. Egyezmény a szakmai irányításról és szakképzéséről a humán erőforrások fejlesztésében, 1975.
- 182. sz. Egyezmény a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről, 1999.

#### **Ajánlások**

- 35. sz. Ajánlás a nem közvetlenül kényszerített kényszermunkáról, 1930.
- 69. sz. Ajánlás az orvosi ellátásról, 1944.
- 90. sz. Ajánlás a férfi és női munkavállalóknak egyenlő munka esetén járó egyenlő díjazásról, 1951.
- 92. sz. Ajánlás az önkéntes egyeztetésről és döntőbírói eljárásról, 1951.
- 94. sz. Ajánlás a munkaadók és munkavállalók vállalati szintű konzultációjáról és együttműködéséről, 1952.
- 110. sz. Ajánlás (No. 110) az ültetvényi dolgozók munkafeltételeiről, 1958.
- 111. sz. Ajánlás a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos megkülönböztetésről, 1958.
- 114. sz. Ajánlás a dolgozóknak az ionizáló sugárzással szembeni védelméről, 1960.
- 115. sz. Ajánlás a munkavállalók lakásellátásáról, 1961.
- 116. sz. Ajánlás a munkaidő csökkentéséről, 1962.
- 118. sz. Ajánlás (No. 118) a gépek védőburkolatáról, 1963.
- 119. sz. Ajánlás a foglalkoztatás munkaadói kezdeményezésre történő megszüntetéséről, 1963.
- 122. sz. Ajánlás a foglalkoztatáspolitikáról, 1964.
- 129. sz. Ajánlás a vállalatvezetők és a munkavállalók vállalati szintű kommunikációjáról, 1967.
- 130. sz. Ajánlás a panaszok kivizsgálásáról, és rendezéséről a vállalatoknál, 1967.
- 134. sz. Ajánlás az orvosi ellátásról és a betegség esetén járó juttatásokról, 1969.

144. sz. Ajánlás a benzol ártalmak elleni védekezésről, 1971  
 146. sz. Ajánlás az alkalmazás alsó korhatáráról, 1973.  
 147. sz. Ajánlás a rákkeltő anyagok és hordozók által előidézett foglalkozási megbetegedések megelőzéséről és kezeléséről, 1974.  
 150. sz. Ajánlás a szakmai irányításról és szakképzésről a humán erőforrások fejlesztésében, 1975.  
 190. sz. Ajánlás a gyermekmunka legrosszabb formáinak betiltásáról és felszámolására irányuló azonnali lépésekről, 1999.

## Függelék I

### **A multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozata szempontjából releváns rendelkezéseket tartalmazó, 1977 óta elfogadott nemzetközi munkaügyi egyezmények és ajánlások jegyzéke**

A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa által annak 238-ik ülészakán elfogadva (Genf, 1987. november), a 279-ik ülészak által módosítva (Genf 2000. november)

A Nyilatkozat lábjegyzetekben és az egyik mellékletben hivatkozik több, a Nyilatkozat szempontjából releváns nemzetközi munkaügyi egyezményekre és ajánlásokra. Ezek a lábjegyzetek nem érintik a Nyilatkozat hivatkozásban szereplő rendelkezéseinek értelmét. Ezeket a hivatkozásokat a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet által az adott rendelkezés tárgyában elfogadott releváns okmányokra való hivatkozásként kell értelmezni, amelyek hozzájárultak a Nyilatkozat rendelkezéseinek kialakításához.

A Nyilatkozat az Igazgatótanács által 1977. november 16-án történt elfogadása óta, a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia új egyezményeket és ajánlásokat léptetett hatályba. Az alábbi szöveg az 1977 óta elfogadott és a Nyilatkozat szempontjából releváns rendelkezéseket tartalmazó egyezmények és ajánlások (beleértve az 1977. júniusában elfogadottak) listáinak összefoglalása. A Nyilatkozat elfogadásakor megfogalmazott lábjegyzetekhez hasonlóan, az új referenciák sem befolyásolják a Nyilatkozat vonatkozó rendelkezéseinek értelmezését.

A Nyilatkozat önkéntes jellegével összhangban, annak összes rendelkezése – függetlenül attól, hogy ezek ILO egyezményekből és ajánlásokból vagy más forrásokból származnak – önkéntes jellegű, kivéve természetesen azoknak az egyezményeknek a rendelkezéseit, amelyek a ratifikáló tagállamok számára kötelező hatállyal bírnak.

#### **Az 1977-ben és azóta elfogadott és a Nyilatkozat szempontjából releváns rendelkezéseket tartalmazó egyezmények és ajánlások listája**

Az egyezmény és ajánlás száma és címe		A Nyilatkozat szakasza, amelyre az egyezmény vagy ajánlás vonatkozik
<b>Egyezmények</b>		
148. sz.	A munkavállalóknak a munkahelyi levegőszennyeződés, zaj és rezgés által okozott foglalkozási veszélyek elleni védelméről, 1977	37
154. sz.	A kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981	9, 50
155. sz.	A munkabiztonságról, munkaegészségügyről és a munkakörnyezetről, 1981	37
156. sz.	A férfi és női dolgozók egyenlő lehetőségeiről: a családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról, 1981	21
158. sz.	A munkaviszony munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről, 1982	9, 26, 27, 28
161. sz.	A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról, 1985	37

162. sz.	Az azbeszt felhasználásának biztonságáról, 1986	37
167. sz.	Az építkezéssel kapcsolatos biztonsági és egészségügykérdésekről, 1988	37
168. sz.	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről, 1988	13
170. sz.	A vegyi anyagok munkában történő használatánál fennálló biztonságról, 1990	37
173. sz.	A dolgozók követeléseinek védelméről munkáltatójuk fizetéseketelensége esetén, 1992	28
174. sz.	Az ipari katasztrófák megelőzéséről, 1993	37
176. sz.	A bányászat munkavédelméről, 1995	37
<b>Ajánlások</b>		
156. sz.	A munkavállalók védelméről a munkahelyen levegőszennyezés, zaj és rezgés által okozott foglalkozási veszélyeztetés ellen, 1977	37
163. sz.	A kollektív tárgyalások előmozdításáról, 1981	52, 55, 56
164. sz.	A munkabiztonságról, munkaegészségügyről és a munkakörnyezetről, 1981	37
165. sz.	A férfi és női dolgozók egyenlő lehetőségeiről: a családi kötelezettségekkel bíró dolgozókról, 1981	21
166. sz.	A munkaviszony munkáltató kezdeményezésére történő megszüntetéséről, 1982	9, 26, 27, 28
169. sz.	A foglalkoztatáspolitikáról, 1984	9, 13
171. sz.	A foglalkozás-egészségügyi szolgálatról, 1985	37
172. sz.	Az azbeszt felhasználásának biztonságáról, 1986	37
175. sz.	Az építkezéssel kapcsolatos biztonsági és egészségügyi kérdésekről, 1988	37
176. sz.	A foglalkoztatás elősegítéséről és a munkanélküliség elleni védelemről, 1988	13
177. sz.	A vegyi anyagok munkában történő használatánál fennálló biztonságról, 1990	37
180. sz.	A dolgozók követeléseinek védelméről munkáltatójuk fizetéseketelensége esetén, 1992	28
181. sz.	Az ipari katasztrófák megelőzéséről, 1993	37
183. sz.	A bányászat munkavédelméről, 1995	37

## Függelék II

Elfogadva a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanácsa által annak 227-ik ülészakán (Genf, 2000. március)

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1988. júniusában elfogadta az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatát. Az elfogadás által, a tagállamok ismételten kinyilvánították elkötelezettségüket az alapvető munkahelyi elvek és jogok tiszteletbe tartására, előmozdítására és megvalósítására, konkrétan: (a) az egyesülési szabadság és a kollektív tárgyalási jog hatékony elismerése; (b) a kötelező vagy kényszermunka minden formájának felszámolása; (c) a gyermekmunka hatékony betiltása; (d) a foglalkoztatásból és a foglalkozásból eredő hátrányos egkülönböztetés megszüntetése. az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata minden tagállamra vonatkozik. Mindazonáltal, a multinacionális vállalatok ozzájárulása a megvalósításhoz fontos elemnek bizonyulhat a nyilatkozat céljainak elérésében. E szempontból, a multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozatának értelmezése és alkalmazása során teljes mértékben figyelembe kell venni ILO alapvető munkahelyi elvekről és jogokról szóló nyilatkozatának célkitűzéseit. Ez a referencia semmilyen módon nem befolyásolja a multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozatának önkéntes jellegét vagy rendelkezéseinek értelmezését.

## **Eljárás a multinacionális vállalatokra és a szociálpolitikára vonatkozó alapelvek Tripartit Nyilatkozatának alkalmazása során keletkező jogvitáknak a Nyilatkozat rendelkezéseinek értelmezésével való rendezésére**

Elfogadva a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Igazgatótanács által annak 232-ik ülésén (Genf, 1986. március)\*

1. Az eljárás célja a Nyilatkozat rendelkezéseinek szükség szerinti értelmezése a Nyilatkozat által érintett felek között egy valós helyzetben kialakult jogvita feloldása céljából.
2. Az eljárás semmilyen módon nem ismételteti a meglévő országos vagy ILO eljárásokat, illetve nem mondhat ellent azoknak. Az eljárás nem kezdeményezhető:
  - a) nemzeti törvény vagy joggyakorlat vonatkozásában;
  - b) nemzetközi munkaügyi egyezmények vagy ajánlások vonatkozásában;
  - c) a szervezkedési szabadság körébe eső ügyek vonatkozásában.
- A fentiek jelentik, hogy a nemzetközi törvényekre és joggyakorlatra vonatkozó kérdéseket megfelelő mechanizmuson keresztül kell szemlélni; hogy a nemzetközi munkaügyi egyezményekre és ajánlásokra vonatkozó kérdéseket az ILO Alapszabálya 19., 22., 24. és 26. szakaszában ismertetett különböző eljárások vagy a Hivatalhoz intézett különböző kormányzati kérdések alapján kell értelmezni; valamint hogy a szervezkedés szabadságra vonatkozó kérdéseket az adott kérdéskörben hatályos különleges ILO eljárások alapján kell rendezni.
3. Ha a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalhoz kérelem érkezik a Nyilatkozat bármely részének értelmezésére, a Hivatal igazolja a kérelem átvételét, és továbbítja azt a Multinacionális Vállalatok Bizottságának tisztviselőihez. A Hivatal tájékoztatja a kormányt és a munkaadók és a munkavállalók központi szervezeteit az 5(b) és (c) szakaszban említett szervezettől érkezett, értelmezésre vonatkozó kérdésekről.
4. A Multinacionális Vállalatok Bizottságának tisztviselői a csoportokban lefolytatott konzultációk alapján döntenek arról, hogy az adott kérdés az eljárás hatálya alá tartozik-e vagy sem. Amennyiben nem sikerül megállapodásra jutni, a kérdést a Bizottság testülete elé terjesztik.
5. Értelmezési kérdésekkel a Hivatalhoz fordulhat:
  - a) általában egy tagállam kormánya saját kezdeményezésre vagy a munkaadók és munkavállalók országos szervezetének kérésére;
  - b) országos és/vagy ágazati képviselőt ellátó munkaadói vagy munkavállalói szervezet a 6. szakaszban ismertetett feltételek szerint. Ezeket a kéréseket általában az ország központi szervezetén keresztül kell továbbítani;
  - c) a munkaadók vagy munkavállalók nemzetközi szervezete valamelyik tagszervezet képviselőjében.
6. Az 5(b) és (c) esetekben a kéréseket akkor fogadják el, ha bizonyítható, hogy:

\* Official Bulletin (Hivatalos Közlöny) (Genf, ILO) 1986, LXIX. Kötet, A sorozat, No. 3, 196–197 old (az Igazgatótanács által, annak 214-ik ülésén (1980. november) elfogadott Eljárások IV. része helyett). Lásd Official Bulletin, 1981, LXIV kötet, A sorozat, No.1., 89-90 old.

- a) az érdekelt kormány elutasította az értelmezési kérés Hivatalhoz való előterjesztését; vagy
- b) három hónap telt el azóta, hogy a szervezet megkereste a kormányt, és a kormány nem reagált a szervezet megkeresésére.
7. Jogosult kérelmek esetén a Hivatal a Multinacionális Vállalatok Bizottsága tisztviselőivel folytatott konzultációk alapján elkészíti a válasz tervezetét. Igénybe veszik az információk minden rendelkezésére álló forrását, beleértve az érintett országok kormányát, munkaadói és munkavállalói szervezeteit. A tisztviselők kérhetik a Hivatalból az adatszolgáltatásra vonatkozó határidő megállapítását.
8. A Multinacionális Vállalatok Bizottsága véleményezi és jóváhagyja a válasz tervezetét, mielőtt az utóbbit végleges jóváhagyás céljából az Igazgatóság elé terjesztik.
9. Az Igazgatóság általi jóváhagyást követően a választ megküldik az érdekelteknek és közzéteszik a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal Official Bulletin (Hivatalos Közlöny) c. kiadványában.