

ТРЕХСТОРОННЯЯ ДЕКЛАРАЦИЯ ПРИНЦИПОВ, КАСАЮЩИХСЯ МНОГОНАЦИОНАЛЬНЫХ КОРПОРАЦИЙ И СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ

(принятая Административным советом Международного бюро труда на его 204-й сессии (Женева, ноябрь 1977 г.) с поправками, принятыми на его 279-й сессии (Женева, ноябрь 2000 г.)

Административный совет Международного бюро труда,

напоминая, что Международная организация труда в течение многих лет занималась определенными социальными вопросами, касающимися деятельности многонациональных корпораций,

отмечая, в частности, что различные отраслевые комитеты, региональные конференции и Международная конференция труда на своих сессиях с середины 1960-х годов предлагали Административному совету принять соответствующие меры в области многонациональных корпораций и социальной политики,

будучи информирован о деятельности других международных органов, в частности Комиссии Организации Объединенных Наций по транснациональным корпорациям и Организации экономического сотрудничества и развития (ОЭСР),

считая, что МОТ, обладая уникальной трехсторонней структурой, компетенцией и богатым опытом в социальной области должна играть важную роль в разработке принципов, которыми руководствовались бы правительства, организации работодателей и трудящихся и сами многонациональные корпорации,

напоминая, что в 1972 году он провел Трехстороннее совещание экспертов по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой, которое рекомендовало программу исследований и изысканий МОТ, а в 1976 году Трехстороннее консультативное совещание по вопросам взаимосвязи между многонациональными корпорациями и социальной политикой с целью пересмотра программы исследований МОТ и представления рекомендаций о соответствующих действиях МОТ в социальной и трудовой областях, принимая во внимание результаты обсуждения на Всемирной конференции по занятости,

приняв затем решение об учреждении трехсторонней группы для подготовки проекта Трехсторонней декларации принципов, охватывающей все области в сфере компетенции МОТ, которые связаны с социальными аспектами деятельности многонациональных корпораций, включая создание рабочих мест в развивающихся странах, постоянно помня при этом о рекомендациях Трехстороннего консультативного совещания, проведенного в 1976 году, приняв также решение вновь созвать Трехстороннее консультативное совещание для обсуждения проекта Декларации принципов, подготовленного трехсторонней группой,

обсудив доклад и проект Декларации принципов, представленные вновь созданным Трехсторонним консультативным совещанием,

одобряет настоящим нижеследующую Декларацию, которая может именоваться как Трехсторонняя декларация принципов, касающихся многонациональных корпораций и социальной политики, принятая Административным советом Международного бюро труда, и призывает правительства государств-членов МОТ, соответствующие организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность на их территории, соблюдать провозглашенные в настоящей Декларации принципы;

1. Многонациональные корпорации (МНК) играют важную роль в экономике большинства стран и в международных экономических отношениях, вызывая тем самым растущий интерес со стороны правительств, а также работодателей и трудящихся и их соответствующих организаций. Посредством осуществления прямых иностранных инвестиций и других средств эти корпорации могут предоставить значительные выгоды принимающим странам и странам базирования, содействуя более эффективному использованию капиталов, технологии и рабочей силы. В рамках разработанной правительствами политики развития они могут также внести весомый вклад в достижение экономического и социального благосостояния; повышение уровня жизни и удовлетворение основных нужд; создание, прямо или косвенно, возможностей в области занятости; и обеспечение соблюдения основных прав человека, включая свободу ассоциации, во всех странах мира. С другой стороны, выход многонациональных корпораций при организации своей деятельности за национальные пределы может привести к злоупотреблению сосредоточившейся в их руках экономической мощью и к проявлению противоречий с целями национальной политики и интересами трудящихся. Кроме того, сложность многонациональных корпораций и трудность четкого определения их разветвленной структуры, деятельности и политики иногда вызывают озабоченность либо в принимающих, либо в странах базирования, либо и в тех и в других одновременно.

2. Цель настоящей Трехсторонней декларации принципов заключается в том, чтобы поощрять тот положительный вклад, который многонациональные корпорации могут внести в дело экономического и социального прогресса и свести к минимуму и преодолеть трудности, которые могут быть вызваны различными видами их деятельности, с учетом резолюций Организации Объединенных Наций, направленных на установление нового международного экономического порядка.

3. Эта цель будет достигаться посредством принятия правительствами соответствующих законов и политики, мер и решений, а также путем сотрудничества между правительствами и организациями трудящихся и работодателей всех стран.

4. Изложенные в настоящей Декларации принципы адресуются правительствам, организациям работодателей и трудящихся принимающих стран и стран базирования и самим многонациональным корпорациям.

5. Правительства, организации работодателей и трудящихся и многонациональные корпорации должны руководствоваться этими принципами при принятии таких мер и осуществлении таких действий и социальных мероприятий, в том числе основанных на принципах, изложенных в Уставе и соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ, которые содействовали бы социальному прогрессу.

6. Для достижения целей, провозглашенных в настоящей Декларации, не требуется точного законодательного определения многонациональных корпораций: настоящий пункт имеет целью облегчить понимание Декларации, а не давать такое определение. К многонациональным корпорациям относятся такие корпорации - государственные, смешанные или частные, - в собственности или под контролем которых за пределами страны их базирования находятся производство, распределение, обслуживание и другие сферы. Степень самостоятельности экономических единиц, входящих в многонациональные корпорации, относительно друг друга сильно различается в рамках каждой из таких корпораций и зависит от характера связей между такими единицами и их областей деятельности с учетом значительного разнообразия форм собственности, размеров, характера и места осуществления операций соответствующих корпораций. В случае отсутствия иного определения, термин "многонациональная корпорация" используется в настоящей Декларации для обозначения различных экономических единиц (основных компаний или местных филиалов, или того и другого, или группы в целом) в соответствии с распределением ответственности между ними, предполагая, что они будут сотрудничать между собой и при необходимости оказывать содействие друг другу в соблюдении принципов настоящей Декларации.

7. В настоящей Декларации излагаются принципы в области занятости, профессиональной подготовки, условий труда и быта и трудовых отношений, которые правительствам, организациям работодателей и трудящихся и многонациональным корпорациям рекомендуется соблюдать на добровольной основе; ее положения не ограничивают и никак не влияют на обязательства, вытекающие в связи с ратификацией любой из конвенций МОТ.

ОБЩАЯ ПОЛИТИКА

8. Все стороны, к которым имеет отношение настоящая Декларация, должны уважать суверенные права государств, подчиняться национальному законодательству и нормам, должным образом учитывать местную практику и соблюдать соответствующие международные нормы. Они должны соблюдать Всеобщую декларацию прав человека и соответствующие международные пакты, принятые Генеральной Ассамблеей Организации Объединенных Наций, а также Устав Международной организации труда и ее принципы, согласно которым свобода слова и свобода ассоциации являются необходимым условием постоянного прогресса. Они должны содействовать реализации положений Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизма ее реализации, принятой в 1998 году. Они также должны выполнять свободно взятые ими на себя обязательства в соответствии с национальным законодательством и принятыми международными актами.

9. Правительствам, которые еще не ратифицировали Конвенции 87, 98, 111, 122, 138 и 182, предлагается сделать это и в любом случае применять, в максимально возможной степени средствами своей национальной политики принципы, изложенные в них, а также в Рекомендациях 111, 119, 122, 146 и 190. Без ущерба для обязательства правительств обеспечивать соблюдение конвенций, которые они ратифицировали, в тех странах, где конвенции и рекомендации, перечисленные в данном пункте, не соблюдаются, все стороны должны рассматривать их как ориентиры в своей социальной политике.

10. Многонациональные корпорации должны полностью учитывать общие цели политики стран, в которых они осуществляют свою деятельность. Их деятельность должна соответствовать первоочередным целям развития и социальным задачам, а также социальной структуре страны, в которой они осуществляют свою деятельность. Для этого следует проводить консультации между многонациональными корпорациями, правительством, а в случае необходимости, и заинтересованными национальными организациями работодателей и трудящихся.

11. Принципы, заложенные в настоящей Декларации, не направлены на установление или сохранение неравенства в обращении между предприятиями МНК и национальными предприятиями. Они отражают положительную практику в отношении как тех, так и других. От многонациональных и национальных корпораций - в тех случаях, когда их касаются принципы настоящей Декларации - следует ожидать одинакового поведения как в целом, так и в отношении их социальной политики, в частности.

12. Правительства стран базирования должны содействовать применению положительной практики в социальной сфере в соответствии с настоящей Декларацией принципов с учетом социального и трудового законодательства норм и практики принимающих стран, а также с учетом соответствующих международных норм. Правительства как стран базирования, так и принимающих стран должны быть готовы к проведению - по инициативе любого из них - взаимных консультаций по мере возникновения необходимости.

ЗАНЯТОСТЬ

Содействие занятости

13. Для стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и решения проблем безработицы и неполной занятости, правительства в качестве основной цели должны провозгласить и проводить активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

14. Это имеет особое значение в отношении правительств принимающих стран, расположенных в развивающихся регионах мира, где проблемы безработицы и неполной занятости стоят особенно остро. В связи с этим необходимо учитывать общие

заклучения, принятые Всемирной трехсторонней конференцией по занятости, распределению доходов, социальному прогрессу и международному разделению труда (Женева, июнь 1976 г.).³

15. В вышеприведенных пунктах 13 и 14 устанавливаются рамки, в которых следует уделять должное внимание влиянию многонациональных корпораций на занятость как в принимающей стране, так и в стране базирования.

16. Многонациональные корпорации, особенно если они осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, должны прилагать усилия к увеличению возможностей в области занятости и совершенствованию законодательства в области занятости, учитывая при этом политику и цели правительств в области занятости, а также обеспечение гарантий занятости и долгосрочного развития предприятия.

17. До начала своей деятельности многонациональные корпорации должны, в случае необходимости, консультироваться с компетентными органами и национальными организациями работодателей и трудящихся, с тем чтобы согласовывать, насколько это практически осуществимо, свои планы в отношении рабочей силы с национальной политикой социального развития. Подобные консультации, как и в случае с национальными корпорациями, должны и в дальнейшем проводиться между многонациональными корпорациями и всеми заинтересованными сторонами, включая организации трудящихся.

18. Многонациональные корпорации должны уделять первоочередное внимание вопросам занятости, повышения профессиональной квалификации, профессионального продвижения и выдвижения на посты на всех уровнях граждан принимающей страны в сотрудничестве, если это необходимо, с представителями работающих у них трудящихся или с организациями этих трудящихся и правительственными органами.

19. Многонациональные корпорации, осуществляя капиталовложения в развивающихся странах, должны учитывать важность использования технологии, благодаря которой создаются рабочие места, как прямо, так и косвенно. В той степени, насколько позволяет характер производственного процесса и условия, преобладающие в соответствующем секторе экономики, они должны приспосабливать технологию к нуждам и особенностям принимающих стран. Они должны также, по мере возможности, принимать участие в разработке подходящей для принимающих стран технологии.

20. Для содействия занятости в развивающихся странах в условиях подъема мировой экономики, многонациональные корпорации должны, если это практически осуществимо, рассматривать вопрос о заключении с национальными корпорациями договоров, касающихся производства комплектующих узлов и оборудования, использования местного сырья и содействия постепенному переходу к переработке сырья на месте. Подобные соглашения не должны использоваться многонациональными корпорациями для того, чтобы уклоняться от обязательств, закрепленных в принципах настоящей Декларации.

Равенство возможностей и обращения

21. Все правительства должны проводить политику, направленную на содействие равным возможностям и обращению в области занятости с целью ликвидации любой дискриминации, проводимой по признакам расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национального или социального происхождения.⁴

22. Многонациональные корпорации должны руководствоваться этим общим принципом во всей своей деятельности без ущерба для мер, предусмотренных в пункте 18, или для политики правительств, направленной на преодоление исторически сложившихся форм дискриминации и на распространение тем самым равных возможностей и обращения на область занятости. Многонациональные корпорации должны соответственно при наборе, принятии на работу, проведении профессиональной подготовки и продвижении своих работников по службе на посты всех уровней учитывать степень их квалификации, профессионального мастерства и опыта.

23. Правительства никогда не должны требовать от многонациональных корпораций проводить политику дискриминации или поощрять их к дискриминации на основе каких бы то ни было признаков, указанных в пункте 21, но всегда поощрять, в случае необходимости, их деятельность, направленную на недопущение подобной дискриминации в области труда и занятий.

Гарантии занятости

24. Правительства должны тщательно изучать характер влияния многонациональных корпораций на занятость в различных отраслях промышленности. Правительства всех стран, а также сами многонациональные корпорации должны принимать надлежащие меры для противодействия последствиям деятельности многонациональных корпораций на занятость и рынок труда.

25. Многонациональные корпорации наравне с национальными корпорациями должны посредством активного планирования рабочей силы прилагать усилия к обеспечению стабильной занятости своих работников и соблюдать принятые на основе свободных переговоров обязательства, касающиеся стабильности занятости и социального обеспечения. Учитывая гибкость, с которой могут действовать многонациональные корпорации, они должны стремиться к тому, чтобы взять на себя ведущую роль в деле содействия обеспечению гарантии занятости, особенно в странах, где прекращение их деятельности может усилить долговременную безработицу.

26. Многонациональные корпорации, намеревающиеся внести какие-либо изменения в свою производственную деятельность (включая слияние, присоединение или перевод производства в другое место), которые могли бы иметь значительные последствия для занятости, должны заблаговременно предупреждать о таких изменениях соответствующие правительственные органы и представителей занятых у них трудящихся и их организации, с тем чтобы их воздействие можно было совместно обсудить для смягчения, по мере возможности, неблагоприятных последствий этих мер. Это особенно важно в случае закрытия какого-либо предприятия, что связано с увольнением или временным освобождением от работы всех работников.

27. Следует избегать процедур произвольного увольнения.⁵

28. Правительства в сотрудничестве с многонациональными, а также национальными корпорациями должны обеспечивать той или иной форме защиту доходов трудящихся, трудовые отношения с которыми были прекращены.⁶

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА

29. Правительства в сотрудничестве со всеми заинтересованными сторонами должны разрабатывать национальную политику в области профессионально-технической подготовки и профессиональной ориентации, которые тесно связаны с занятостью.⁷ Именно в этих рамках многонациональные корпорации и должны осуществлять свою политику в области профессиональной подготовки.

30. В своей деятельности многонациональные корпорации должны обеспечивать, чтобы их работникам всех уровней в принимающей стране соответствующим образом предоставлялись возможности для получения необходимой профессиональной подготовки, отвечающей нуждам предприятия, а также политике развития данной страны. Такая подготовка должна содействовать по мере возможности приобретению специальностей, пользующихся, как правило, спросом, и содействовать их продвижению по службе. Там, где это целесообразно, эта задача должна осуществляться в сотрудничестве с органами власти страны, организациями работодателей и трудящихся и компетентными местными, национальными или международными учреждениями.

31. Многонациональные корпорации, осуществляющие свою деятельность в развивающихся странах, должны участвовать вместе с национальными корпорациями в программах, включая специальные фонды, поощряемые правительствами принимающих стран и поддерживаемые организациями работодателей и трудящихся. Цель этих программ должна состоять в содействии приобретению работниками специальности и повышению их профессиональной квалификации, а также в предоставлении профессиональной ориентации, а управляться они должны совместно сторонами, которые их поддерживают. Многонациональные корпорации должны по мере возможности предоставлять услуги имеющихся в их распоряжении квалифицированных преподавателей для оказания помощи проводимым правительствами программам профессиональной подготовки как свой вклад в национальное развитие.

32. Многонациональные корпорации в сотрудничестве с правительствами и в той мере, в какой не наносится ущерб эффективности работы предприятия, должны предоставлять на предприятии как едином целом возможности для расширения опыта национальных кадров управления в соответствующих областях, таких как трудовые отношения.

УСЛОВИЯ ТРУДА И ЖИЗНИ

Заработная плата, пособия и условия труда

33. Заработная плата, пособия и условия труда, предоставляемые работникам многонациональных корпораций, должны быть не менее благоприятными, чем те, которые предоставляются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране.

34. Если многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в развивающихся странах, где аналогичные предприятия могут отсутствовать, они должны предоставлять по возможности лучшие заработную плату, пособия и условия труда в рамках государственной политики.⁸ Заработная плата, пособия и условия труда должны увязываться с экономическим положением предприятия, однако как минимум они должны быть достаточны для удовлетворения основных нужд трудящихся и их семей. В тех случаях, когда многонациональные корпорации предоставляют трудящимся такие основные удобства, как жилье, медицинское обслуживание или питание, все они должны соответствовать общепринятым нормам качества.⁹

35. Правительства, в первую очередь развивающихся стран, должны стремиться к принятию соответствующих мер, направленных на то, чтобы максимально возможную пользу деятельность многонациональных корпораций приносила группам населения с низкими доходами и менее развитым районам.

Минимальный возраст

36. Многонациональные корпорации, а также национальные предприятия должны соблюдать требования о минимальном возрасте для приема на работу, с тем чтобы обеспечить эффективность мер по искоренению детского труда.¹⁰

Безопасность и гигиена труда

37. Правительства должны следить за тем, чтобы как многонациональные, так и национальные корпорации обеспечивали для своих работников надлежащие нормы безопасности и гигиены труда. При этом правительствам, которые еще не ратифицировали Конвенции МОТ о снабжении машин защитными приспособлениями (119), о защите от радиации (115), о бензоле (136), о профессиональных раковых заболеваниях (139), настоятельно предлагается в максимально возможной степени применять принципы, содержащиеся в этих Конвенциях и в дополняющих их Рекомендациях (118, 134, 144 и 147). Следует также принимать во внимание своды практических правил и практические руководства, указанные в последнем списке публикаций МОТ по вопросам безопасности и гигиены труда."

38. Многонациональные корпорации должны устанавливать максимально высокие нормы в области безопасности и гигиены труда, соответствующие национальным требованиям и учитывающие накопленный ими в рамках предприятия в целом опыт, включая все сведения об особых рисках. Кроме того, они должны предоставлять представителям трудящихся предприятия, а

также компетентным органам и организациям работодателей и трудящихся по их требованию во всех странах, в которых они осуществляют свою деятельность, информацию о действующих на предприятиях одних стран нормах в области безопасности и гигиены труда, которых они придерживаются в других странах. В частности, они должны информировать всех тех, кого это может касаться, об отдельных рисках и о соответствующих мерах защиты от них, когда они связаны с новыми производственными процессами и продукцией. Следует ожидать, что многонациональные корпорации, как и аналогичные национальные корпорации, будут играть ведущую роль в изучении факторов риска для безопасности и гигиены труда и в применении таких усовершенствований во всех подразделениях корпорации.

39. Многонациональные корпорации должны сотрудничать с международными организациями, занимающимися разработкой и принятием международных норм в области безопасности и гигиены труда.

40. В соответствии с национальной практикой многонациональные корпорации должны в полной мере сотрудничать с компетентными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда, представителями трудящихся и их организациями и со специальными органами, занимающимися вопросами безопасности и гигиены труда. В случае необходимости вопросы, касающиеся безопасности и гигиены труда, следует включать в договоры, заключаемые с представителями трудящихся и их организациями.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

41. Многонациональные корпорации должны применять нормы трудовых отношений, которые не менее благоприятны, чем те которые применяются на аналогичных предприятиях в соответствующей стране.

Свобода ассоциации и право на организацию

42. Трудящиеся, занятые на предприятиях МНК, как и трудящиеся национальных предприятий, должны без каких бы то ни было различий пользоваться правом создавать и вступать в организации по своему собственному выбору без получения предварительного разрешения при единственном условии соблюдения устава соответствующей организации.¹² Они также должны пользоваться надлежащей защитой против дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.¹³

43. Организации, представляющие предприятия МНК или занятых на этих предприятиях трудящихся, должны пользоваться надлежащей защитой от любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность этих организаций или управление ими.¹⁴

44. Многонациональные корпорации должны в случае необходимости и применительно к местным условиям оказывать поддержку представительным организациям предпринимателей.

45. Правительствам, которые еще не применяют принципы, изложенные в статье 5 Конвенции 87, предлагается делать это, принимая во внимание - особенно в отношении многонациональных корпораций - важность того, чтобы организациям, представляющим эти предприятия, или занятым на них трудящимся, разрешалось вступать по своему выбору в международные организации работодателей или трудящихся.

46. Если правительства принимающих стран создают специальные стимулы для привлечения иностранных инвестиций, подобные стимулы не должны включать в себя какие-либо ограничения свободы ассоциации для трудящихся или их права на организацию и на ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров.

47. Представителям трудящихся на предприятиях МНК не должны препятствовать собираться для проведения консультаций или взаимного обмена мнениями при условии, что это не наносит ущерба деятельности предприятий и обычным процедурам, в рамках которых строятся отношения с представителями трудящихся и их организациями.

48. Правительства не должны ограничивать въезд в страну представителей организаций работодателей и трудящихся, которые прибывают из других стран по приглашению соответствующих местных или национальных организаций для консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес, если единственным основанием к такому ограничению служит именно указанная выше цель.

Коллективные переговоры

49. Трудящиеся, работающие на предприятиях МНК, должны иметь право, в соответствии с национальным законодательством и практикой, на то, чтобы представляющие их организации признавались правомочными вести коллективные переговоры.

50. В случае необходимости, следует принимать соответствующие национальным условиям меры, направленные на то, чтобы поощрять и содействовать полному развитию и применению процедуры ведения на добровольной основе переговоров между работодателями или организациями работодателей и организациями трудящихся с целью регулирования условий занятости путем заключения коллективных договоров.¹⁵

51. Предприятия МНК, как и национальные предприятия, должны предоставлять представителям трудящихся такие необходимые возможности и средства, которые могут способствовать разработке эффективных коллективных договоров.¹⁶

52. Предприятия МНК должны предоставлять возможность должным образом уполномоченным представителям трудящихся,

занятых на этих предприятиях в каждой из стран, где такие предприятия осуществляют свою деятельность, вести переговоры с представителями администрации, которые уполномочены принимать решения по стоящим на повестке дня переговоров вопросам.

53. Многонациональные корпорации в контексте переговоров *bona fide* с представителями трудящихся об условиях занятости или в связи с осуществлением трудящимися права создавать союзы, не должны угрожать тем, что они прибегнут к переводу всей или части производственной единицы за пределы данной страны, злоупотребляя влиянием на эти переговоры и мешая осуществлению их права создавать свои союзы; они также не должны переводить трудящихся из своих филиалов в других странах с целью подрыва переговоров *bona fide* с представителями трудящихся или воспрепятствования осуществлению трудящимися права создавать союзы.

54. Коллективные договоры должны включать положения об урегулировании споров, возникающих в связи с их толкованием и применением, а также положения об обеспечении взаимного уважения прав и соблюдения обязанностей.

55. Многонациональные корпорации должны предоставлять представителям трудящихся информацию, необходимую для ведения эффективных переговоров с соответствующей экономической единицей, и там, где это соответствует местному законодательству и практике, они также должны предоставлять информацию, позволяющую трудящимся получать полную и истинную картину деятельности экономической единицы или, если необходимо, и всей корпорации в целом.¹⁷

56. Правительства должны предоставлять представителям организаций трудящихся по их просьбе, когда это допускается законодательством и практикой, информацию об отрасли, в которой осуществляет свою деятельность данная корпорация, что поможет установить объективные критерии в процессе коллективных переговоров. В связи с этим многонациональные и национальные корпорации должны конструктивно реагировать на просьбы правительств о предоставлении соответствующей информации об их деятельности.
Консультации

57. Разработанные по взаимной договоренности между работодателями и трудящимися и их представителями механизмы, имеющиеся как в многонациональных, так и национальных корпорациях, должны предусматривать в соответствии с национальным и законодательством и практикой проведение регулярных консультаций по вопросам, представляющим взаимный интерес. Такие консультации не должны заменять коллективные переговоры. 1 ft

Рассмотрение жалоб

58. Как многонациональные, так и национальные корпорации должны уважать право работающих на них трудящихся, предусматривающее рассмотрение всех их жалоб в соответствии со следующим положением: любой трудящийся, который, выступая от своего имени или вместе с другими трудящимися, считает, что он имеет основания подать жалобу, должен обладать правом представлять такую жалобу без последующего ущерба для себя, а также должен иметь право на то, чтобы такая жалоба была рассмотрена в соответствии с надлежащей процедурой.¹⁹ Это имеет особое значение в тех случаях, когда многонациональные корпорации осуществляют свою деятельность в странах, которые не руководствуются принципами, закрепленными в конвенциях МОТ, касающихся свободы ассоциации, права на организацию профессиональных союзов и на ведение коллективных переговоров, а также принудительного труда,²⁰

Разрешение трудовых конфликтов

59. Многонациональные и национальные корпорации совместно с представителями и организациями трудящихся, работающих у них, должны стремиться к созданию соответствующих национальным условиям органов добровольного примирения, включая возможность проведения добровольного арбитража, с целью содействия в предотвращении и разрешении трудовых споров между работодателями и трудящимися. В органы по добровольному примирению должно входить равное число представителей от работодателей и трудящихся.²¹

Женева, 17 ноября 2000 г.