



International
Labour
Organization

► Tripartitna deklaracija o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku





International
Labour
Organization

► **Tripartitna deklaracija o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku**

Autorska prava © Međunarodna organizacija rada, 2022. godina
Šesto izdanje, 2022. godina

Publikacije Međunarodne organizacije rada (MOR) uživaju zaštitu autorskih prava po Protokolu 2 Univerzalne konvencije o autorskim pravima. Ipak, kraći izvodi iz tih publikacija mogu se umnožavati bez ovlašćenja, pod uslovom da se navede izvor. Za prava na umnožavanje ili prevođenje, zahtjev se predaje Birou MOR-a za izdavaštvo (prava i licence), Međunarodna organizacija rada, CG-1211 Ženeva 22, Švajcarska, ili putem elektronske pošte na adresu: rights@ilo.org. MOR pozdravlja zahtjeve ove vrste.

Biblioteke, institucije i drugi korisnici registrovani kod odgovarajuće organizacije sa pravom na umnožavanje, mogu praviti kopije u skladu sa licencom koja im je izdata u tu svrhu. Na adresi www.ifrro.org mogu se pronaći organizacije koje se u vašoj zemlji bave pravima na umnožavanje.

ISBN 978-92-2-038587-6 (štampano izdanje)
ISBN 978-92-2-038588-3 (pdf dokument na Internetu)

Stavovi iznijeti u publikacijama MOR, koji su u skladu sa praksom Ujedinjenih nacija, i način na koji je materijal u njima predstavljen ne impliciraju izražavanje bilo kakvog mišljenja MOR-a u odnosu na pravni status bilo koje zemlje, područja ili teritorije ili njihovih organa vlasti, niti u odnosu na razgraničenje među njima.

Odgovornost za mišljenja izražena u potpisanim člancima, studijama i drugim priložima isključivo je na autorima, a objavljivanje ne predstavlja prihvatanje od strane MOR-a mišljenja izraženih u njima.

Pominjanje imena preduzeća i komercijalnih proizvoda i procesa ne implicira da ih MOR podržava i svaki propust da se pomene neko konkretno preduzeće, komercijalni proizvod ili proces nije znak neodobravanja.

Informacije o publikacijama MOR-a i digitalnim proizvodima mogu se pronaći na adresi: www.ilo.org/publns.

Štampano u Švajcarskoj.

Sadržaj

	Strana
Uvod.....	5
Tripartitna deklaracija o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku...	7
Cilj i područje djelovanja.....	8
Opšte politike.....	9
Zapošljavanje.....	11
Obuka.....	14
Uslovi rada i života.....	15
Industrijski odnosi.....	16

Prilozi

I. Lista deklaracija MOR-a, međunarodnih konvencija i preporuka o radu, kodeksa postupanja, smjernica i drugih dokumenata relevantnih za Tripartitnu deklaraciju o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku.....	18
II. Operativni instrumenti.....	21

► Uvod

Principi predviđeni Tripartitnom deklaracijom o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku (CG Deklaracija) nude smjernice za multinacionalna preduzeća, vlade i organizacije poslodavaca i radnika u oblastima kao što su zapošljavanje, obuka, uslovi života i rada i industrijski odnosi. Ove smjernice u značajnoj su mjeri utemeljene na principima međunarodnih konvencija i preporuka o radu. Deklaracija MOR-a o temeljnim načelima i pravima pri radu (1998.), izmijenjena 2022. godine, koja je univerzalno priznata kao suštinska za realizovanje cilja dostojanstvenog rada za sve, takođe se nalazi u osnovu ponuđenih smjernica. Prilog I donosi listu međunarodnih konvencija i preporuka o radu koje su relevantne za CG Deklaraciju.

Kontinuirano istaknuta uloga multinacionalnih preduzeća u procesu socijalne i ekonomske globalizacije čini primjenu principa CG Deklaracije važnom i potrebnom u kontekstu stranih direktnih ulaganja i trgovine, kao i korišćenja globalnih lanaca snabdijevanja. Zainteresovane strane imaju mogućnost da koriste principe CG Deklaracije kao smjernice za jačanje pozitivnih socijalnih i radnih efekata funkcionisanja i upravljanja multinacionalnim preduzećima da bi se postigao cilj dostojanstvenog rada za sve, koji je prepoznat u Agendi za održivi razvoj do 2030. godine. Ove smjernice mogu se koristiti i u razvoju partnerstava kojima će se rješavati mnogi od izazova koje ni vlade ni kompanije ne mogu rješavati same, uključujući uzajamna partnerstva više ključnih aktera i inicijative za međunarodnu saradnju.

Ovaj instrument obezbjeđuje smjernice za socijalnu politiku u osjetljivim i izuzetno složenim oblastima aktivnosti. Poštovanje CG Deklaracije od strane svih uključenih strana doprinijeće atmosferi koja će biti pogodnija za ostvarenje ciljeva dostojanstvenog rada, inkluzivnog ekonomskog rasta i održivog razvoja. Podstičemo sve da primjenjuju principe CG Deklaracije. Sa ciljem da se sve strane stimulišu da primjenjuju ove principe, Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada usvojilo je operativne instrumente koji su navedeni u Prilogu II.

Tripartitna deklaracija o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku

Međunarodna organizacija rada (MOR), sa svojom jedinstvenom tripartitnom strukturom, svojim nadležnostima i dugim iskustvom u oblasti socijalnih pitanja, ima suštinsku ulogu u izradi principa koji će predstavljati smjernice za vlade, organizacije poslodavaca i radnika i sama multinacionalna preduzeća.

Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada usvojilo je Tripartitnu deklaraciju o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku na 204. sjednici (novembar 1977. godine) i kasnije je mijenjalo i dopunjavalo na 279. sjednici (novembar 2000. godine) i 295. sjednici (mart 2006. godine). Upravljačko tijelo je na svojoj 329. sjednici (mart 2017. godine) odlučilo da dalje izmijeni i dopuni Deklaraciju tako da se uzmu u obzir dešavanja u Međunarodnoj organizaciji rada u periodu nakon prethodnog ažuriranja 2006. godine. Tako su uzeti u obzir: Deklaracija MOR-a o socijalnoj pravdi za pravičnu globalizaciju, koja je usvojena na Međunarodnoj konferenciji rada (MKR) 2008. godine, novi međunarodni standardi rada, Zaključci MKR o promovisanju održivih preduzeća (2007. godine) i Zaključci MKR o dostojanstvenom radu u globalnim lancima snabdijevanja (2016. godine); kao i Vodeći principi za poslovanje i ljudska prava kojima se implementira Okvir "Zaštiti, poštuju i obešteti" Ujedinjenih nacija (2011. godina) i ciljevi Agende održivog razvoja do 2030. godine (2015. godina) koji su naročito relevantni za Deklaraciju, uz poštovanje Agende za djelovanje iz Adis Abebe (2015. godina) o finansiranju za razvoj, Pariskog sporazuma (2015. godina) o klimatskim promjenama i Smjernica OECD-a za multinacionalna preduzeća (revidiranih 2011. godine). Upravljačko tijelo usvojilo je dodatne izmjene i dopune na 346. sjednici (oktobar-novembar 2022. godine), nakon usvajanja rezolucije MKR o uključivanju bezbjednog i zdravog radnog okruženja u okvir MOR-a za temeljne principe i prava na poslu. Upravljačko tijelo usvaja revidiranu Tripartitnu deklaraciju o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku koja se može citirati kao CG Deklaracija, i poziva vlade Država članica MOR-a, zainteresovane organizacije poslodavaca i radnika i multinacionalna preduzeća koja rade na njihovim teritorijama da poštuju principe sadržane u njoj.

► Cilj i područje djelovanja

1. Multinacionalna preduzeća igraju važnu ulogu u ekonomijama većine zemalja i u međunarodnim ekonomskim odnosima. To sve više interesuje vlade kao i poslodavce i radnike i njihove organizacije. Kroz međunarodna direktna ulaganja, trgovinu i na druge načine, takva preduzeća mogu da donesu značajne benefite matičnoj državi i državama u kojima posluju tako što doprinose efikasnijem korišćenju kapitala, tehnologije i radne snage. U okviru politika održivog razvoja, koje utvrđuju vlade, one mogu dati i važan doprinos promovisanju ekonomskog i socijalnog blagostanja, poboljšanju životnog standarda i zadovoljavanju osnovnih potreba, stvaranju prilika za zapošljavanje, i neposredno i posredno, te uživanju ljudskih prava, uključujući slobodu udruživanja u cijelom svijetu. Sa druge strane, napredak koji naprave multinacionalna preduzeća u organizovanju svog rada van nacionalnih okvira može da dovede do zloupotreba koncentracije ekonomske moći i sukoba sa ciljevima nacionalne politike i interesima radnika. Uz to, složenost multinacionalnih preduzeća i poteškoće u jasnom percipiranju njihovih raznovrsnih struktura, rada i politika, ponekad predstavljaju razlog za brigu u njihovim matičnim državama ili u državama u kojima posluju, ili i u jednim i u drugim.
2. Cilj ove Deklaracije jeste da se podstakne pozitivni doprinosi koji multinacionalna preduzeća mogu da daju ekonomskom i socijalnom napretku i obezbjeđivanju dostojanstvenog rada za sve, i da se na najmanju moguću mjeru svedu i riješe poteškoće koje mogu nastati usljed njihovih raznovrsnih aktivnosti.
3. Ovaj cilj će se dalje ostvarivati kroz odgovarajuće zakone i politike, mjere i aktivnosti koje usvajaju vlade, uključujući i one u oblastima upravljanja radnim odnosima i javne inspekcije rada, kao i kroz saradnju između vlada te organizacija poslodavaca i radnika svih zemalja.
4. Principi ove Deklaracije imaju za cilj da usmjeravaju vlade i organizacije poslodavaca i radnika u matičnoj zemlji i zemlji domaćinu, kao i multinacionalna preduzeća, u preduzimanju mjera i radnji i usvajanju socijalnih politika, uključujući i one koje se baziraju na principima predviđenim u Ustavu i relevantnim konvencijama i preporukama MOR-a, kako bi se unaprijedio socijalni napredak i dostojanstveni rad.
5. Ovi principi nemaju za cilj da uvedu ili održavaju nejednaki tretman između multinacionalnih i nacionalnih preduzeća. Oni predstavljaju dobru praksu za sve. Multinacionalna i nacionalna preduzeća, gdje god su principi CG Deklaracije relevantni i za jedna i za druga, treba da podliježu istim očekivanjima u smislu njihovog postupanja generalno gledano i njihovih socijalnih praksi naročito.
6. Da bi poslužila svojoj svrsi, CG Deklaracija ne mora da ima preciznu pravnu definiciju multinacionalnih preduzeća; ovaj stav je osmišljen da pomogne razumijevanje Deklaracije, a ne da obezbijedi takvu definiciju. Multinacionalna preduzeća su preduzeća – u potpunosti ili dijelom u državnom vlasništvu ili u privatnom vlasništvu – koja posjeduju ili kontrolišu proizvodnju, distribuciju, usluge ili druge kapacitete van zemlje u kojoj imaju sjedišta. Ona mogu biti mala ili velika; i mogu imati svoje centrale u bilo kom dijelu svijeta. Stepenn autonomije subjekata u okviru multinacionalnih preduzeća u odnosu jednih na druge može u velikoj mjeri varirati, u zavisnosti od prirode veza među tim subjektima i područja njihovog djelovanja, i u odnosu na veliku raznovrsnost u formi vlasništva, veličini, prirodi i lokaciji rada samog preduzeća. Ukoliko se drugačije ne precizira, izraz “multinacionalno preduzeće” koristi se u ovoj Deklaraciji da se označe različiti subjekti (matične kompanije ili lokalni subjekti ili i jedni i drugi ili organizacije u cjelini) prema raspodjeli odgovornosti među njima, u očekivanju da će sarađivati i pružiti pomoć jedni drugima po potrebi da bi se pomoglo poštovanje principa predviđenih ovom Deklaracijom. U tom smislu, ovaj izraz takođe prepoznaje da multinacionalna preduzeća često posluju kroz odnose sa drugim preduzećima kao dio njihovog ukupnog proizvodnog procesa i, kao takva, mogu da doprinesu ostvarenju cilja ove Deklaracije.
7. Ova Deklaracija predviđa principe u oblasti zapošljavanja, obuke, uslova rada i života, i industrijskih odnosa, za koje se preporučuje da ih vlade, organizacije poslodavaca i radnika i multinacionalna preduzeća dobrovoljno poštuju. Njeni principi ne ograničavaju niti na drugi način utiču na obaveze koje proističu iz ratifikovanja bilo koje Konvencije MOR-a.

► Opšte politike

8. Sve strane na koje se odnosi CG Deklaracija treba da poštuju suverena prava država, da se pridržavaju nacionalnih zakona i propisa i na pravi način uzimaju u obzir lokalne prakse i relevantne međunarodne standarde. One takođe treba da poštuju obaveze koje su dobrovoljno preuzele u skladu sa nacionalnim zakonima i prihvaćenim međunarodnim obavezama. Treba da poštuju Univerzalnu deklaraciju o ljudskim pravima (1948. godina) i Međunarodne paktove uz nju (1966. godina) usvojene na Generalnoj skupštini Ujedinjenih nacija, kao i Ustav Međunarodne organizacije rada i njene principe po kojima su za održivi napredak od suštinskog značaja sloboda izražavanja i udruživanja.
9. Sve strane treba da doprinose realizaciji Deklaracije MOR-a o temeljnim principima i pravima na radu (1998. godina), koja je izmijenjena i dopunjena 2022. godine. Sve članice, čak i ako nisu ratifikovale temeljne konvencije o kojima je riječ, imaju obavezu, koja proističe iz same činjenice članstva u Organizaciji, da poštuju, promovišu i realizuju, u dobroj vjeri i u skladu sa Statutom, principe koji se odnose na temeljna prava koja su predmet tih konvencija, i to: (a) slobodu udruživanja i djelotvorno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje; (b) ukidanje svih oblika prisilnog ili obaveznog rada; (c) djelotvorno ukidanje dječjeg rada; (d) ukidanje diskriminacije vezane za zapošljavanje i zanimanje; i (e) bezbjedno i zdravo radno okruženje. Vlade država koje još nisu ratifikovale konvencije koje se odnose na temeljne principe i prava na radu prepoznate u Deklaraciji iz 1998. godine snažno se podstižu da to urade. Multinacionalna preduzeća mogu, kroz svoj rad, značajno da doprinesu postizanju ovog cilja.
10. Principi izloženi u CG Deklaraciji preporučuju se vladama, organizacijama poslodavaca i radnika matičnih zemalja i zemalja domaćina i samim multinacionalnim preduzećima. Principi tako odražavaju činjenicu da različiti akteri imaju specifične uloge. U tom smislu, za svrhe ove Deklaracije:
 - a. *Vodeći principi za poslovanje i ljudska prava: implementacija okvira Ujedinjenih nacija "Zaštiti, poštuju i obešteti"* (2011. godina) utvrđuju dužnosti i obaveze država i preduzeća u oblasti ljudskih prava. Ti principi baziraju se na priznavanju sljedećeg: (i) postojećih obaveza država da poštuju, štite i obezbjeđuju ljudska prava i slobode ("dužnost Države da štiti ljudska prava"); (ii) uloge preduzeća kao specijalizovanih organa društva koji obavljaju specijalizovane funkcije i imaju obavezu da se pridržavaju svih važećih zakona i poštuju ljudska prava ("korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava"); i (iii) potrebe da prava i obaveze budu praćena odgovarajućim i djelotvornim pravnim lijekovima kada dođe do kršenja ("pristup pravnom lijeku").
 - b. Vodeći principi odnose se na sve države i sva preduzeća, i multinacionalna i druga, bez obzira na njihovu veličinu, sektor, operativni kontekst, vlasništvo i strukturu.
 - c. Korporativna odgovornost za poštovanje ljudskih prava iziskuje da preduzeća, uključujući multinacionalna preduzeća gdje god ona posluju: (i) izbjegavaju da izazivaju i da doprinose negativnim posljedicama kroz svoje aktivnosti, i rješavaju te uticaje kada do njih dođe; i (ii) pokušavaju da spriječe ili ublaže neželjene uticaje na ljudska prava koji su direktno povezani sa njihovim radom, proizvodima ili uslugama putem njihovih poslovnih odnosa, čak i kada ne doprinose tim uticajima.
 - d. Preduzeća, uključujući multinacionalna preduzeća, treba da sprovedu detaljne provjere (engl. due diligence) kako bi identifikovala, spriječila, ublažila i izvještavala o načinu na koji mogu rješavati stvarne i potencijalne negativne posljedice koje mogu imati, a koji se odnose na međunarodno priznata ljudska prava, barem ona izražena u Međunarodnoj povelji o ljudskim pravima i principima koji se odnose na temeljna prava izložena u Deklaraciji MOR-a o temeljnim principima i pravima na radu.

- e. Da bi se ocijenili rizici za ljudska prava, preduzeća – uključujući multinacionalne kompanije – treba da identifikuju i ocijene sve stvarne i potencijalne neželjene uticaje na ljudska prava u koje mogu biti uključeni, bilo kroz svoje sopstvene aktivnosti ili zbog poslovnih odnosa koje imaju. Ovaj proces treba da uključuje razumne konsultacije sa grupama koje su potencijalno izložene uticaju i sa drugim relevantnim akterima uključujući organizacije radnika, a sve u skladu sa dimenzijama preduzeća i prirodom i kontekstom njihovog rada. Za svrhe postizanja cilja CG Deklaracije, ovaj proces treba da uzme u obzir centralnu ulogu slobode udruživanja i kolektivnog pregovaranja kao i industrijske odnose i socijalni dijalog kao trajni proces.
- 11. Multinacionalna preduzeća treba u potpunosti da uzmu u obzir utvrđene opšte ciljeve politike zemalja u kojima posluju. Njihove aktivnosti treba da budu u skladu sa nacionalnim pravom i razvojnim prioritetima i društvenim ciljevima i strukturom zemlje u kojoj posluju. Sa tim ciljem, treba održavati konsultacije između multinacionalnih preduzeća, vlade i, kada je to primjereno, relevantnih nacionalnih organizacija poslodavaca i radnika.
- 12. Vlade zemalja domaćina treba da promovišu dobru socijalnu praksu u skladu sa ovom Deklaracijom među multinacionalnim preduzećima koja posluju na njihovim teritorijama. Vlade matičnih zemalja treba da promovišu dobre socijalne prakse u skladu sa ovom Deklaracijom kod svojih multinacionalnih preduzeća koja rade u inostranstvu, uzimajući u obzir socijalne zakone i radne zakone, propise i prakse u zemljama domaćina kao i relevantne međunarodne standarde. Vlade i zemalja domaćina i matičnih zemalja treba da budu spremne na međusobne konsultacije kad god je to potrebno, a na inicijativu bilo koje od njih.

► Zapošljavanje

Promovisanje zapošljavanja

13. Sa ciljem stimulisanja održivog ekonomskog rasta i razvoja, podizanja životnog standarda, zadovoljavanja potreba za zapošljavanjem i prevazilaženja nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti, vlade treba da objave i sprovede kao glavni cilj aktivnu politiku osmišljenu da promoviše puno, produktivno i slobodno odabrano zaposlenje i dostojanstven rad.
14. Ovo je naročito važno u slučaju vlada zemalja domaćina gdje su problemi nezaposlenosti i nedovoljne zaposlenosti najozbiljniji, a naročito u zemljama u razvoju. U vezi sa tim, treba imati na umu Globalnu agendu zapošljavanja (2003. godina), Zaključke Međunarodne konferencije rada (MKR) o promovisanju održivih preduzeća (2007. godina), Globalni pakt o zapošljavanju (2009. godina), izmijenjen 2022. godine, i Cilj 8 Ciljeva održivog razvoja.
15. Navedeni stavovi 13 i 14 uspostavljaju okvir unutar kojeg treba posvetiti dužnu pažnju, kako u matičnim zemljama tako i u zemljama domaćina, uticaju multinacionalnih preduzeća na zapošljavanje.
16. Multinacionalna preduzeća, naročito kada posluju u zemljama u razvoju, treba da ulažu napore da povećaju mogućnosti zapošljavanja i standarde, uzimajući u obzir politike zapošljavanja i ciljeve vlada, kao i sigurnost zaposlenja i dugoročni razvoj preduzeća.
17. Prije početka poslovanja, kad god je to primjereno, multinacionalna preduzeća treba da konsultuju nadležne organe i nacionalne organizacije poslodavaca i radnika, kako bi svoje planove zapošljavanja, koliko je to izvodljivo, uskladili sa nacionalnim politikama društvenog razvoja. Takve konsultacije, kao i u slučaju nacionalnih preduzeća, treba da se nastave između multinacionalnih preduzeća i svih zainteresovanih strana, uključujući i organizacije radnika.
18. Multinacionalna preduzeća treba da daju prioritet zapošljavanju, razvoju zanimanja, promovisanju i unapređenju državljana zemlje domaćina na svim nivoima, u saradnji sa predstavnicima radnika koje oni zapošljavaju ili organizacija tih radnika i vladinih organa.
19. Kada ulažu u zemlje u razvoju, multinacionalna preduzeća treba da uzmu u obzir značaj korišćenja tehnologija koje generišu zaposlenost i neposredno i posredno. U mjeri u kojoj to dozvoljava priroda procesa i uslovi koji dominiraju u ekonomskom sektoru o kome je riječ, oni treba da prilagode tehnologije potrebama i karakteristikama zemlje domaćina. Takođe treba, kada je moguće, da učestvuju u razvoju odgovarajuće tehnologije u zemlji domaćinu.
20. Da bi promovisali zapošljavanje u zemljama u razvoju u kontekstu svjetske ekonomije koja se širi, multinacionalna preduzeća, kad god je to izvodljivo, treba da razmotre zaključivanje ugovora sa nacionalnim preduzećima za proizvodnju dijelova i opreme, da koriste lokalne sirovine i da progresivno promovišu lokalnu preradu sirovina. Multinacionalna preduzeća ne treba da koriste takve aranžmane da bi izbjegli obaveze sadržane u principima ove Deklaracije.
21. Vlade treba da razviju i implementiraju integrisani okvir politike da bi se olakšao prelazak na formalnu ekonomiju, prepoznajući da nedostaci u smislu dostojanstvenog rada jesu najizraženiji u neformalnoj ekonomiji. Multinacionalna i druga preduzeća takođe treba da doprinose ostvarenju tog cilja.

Socijalna zaštita

22. Vlade treba da uspostave i održavaju, kada je to primjenjivo, minimalni nivo socijalne zaštite kao temeljni element svojih nacionalnih sistema socijalnog osiguranja; i da implementiraju minimalni nivo socijalne zaštite u okviru strategija za proširenje socijalnog osiguranja koje progresivno obezbjeđuju više nivoe socijalnog osiguranja što većem broju ljudi, prema standardima MOR-a za socijalno osiguranje. Socijalni partneri mogu da imaju ulogu u promovisanju ovih politika. Multinacionalna i druga preduzeća mogu dopunjavati javne sisteme socijalnog osiguranja i pomoći da se dalje stimulisati njihov razvoj, uključujući i kroz njihove sopstvene programe koje sponzorise poslodavac.

Ukidanje prisilnog ili obaveznog rada

23. Vlade treba da preduzmu djelotvorne mjere za sprečavanje i ukidanje prisilnog rada, da pruže žrtvama zaštitu i pristup odgovarajućim djelotvornim pravnim lijekovima, kao što su kompenzacija i rehabilitacija i da sankcionišu počinioce. Vlade treba da razviju nacionalnu politiku i plan djelovanja, u konsultaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika. To mora da uključuje sistematično djelovanje nadležnih organa i, u skladu sa situacijom, da se radi u koordinaciji sa organizacijama poslodavaca i radnika, kao i sa drugim zainteresovanim grupama.
24. Da bi se suzbio prisilni ili obavezni rad, vlade treba da obezbijede smjernice i pruže podršku poslodavcima i preduzećima da preduzmu djelotvorne mjere u cilju identifikovanja, sprečavanja, ublažavanja i izvještavanja o tome kako se rješavaju rizici prisilnog ili obaveznog rada u svom poslovanju ili u vezi sa proizvodima, uslugama ili radom sa kojima su možda direktno povezani.
25. Multinacionalna kao i nacionalna preduzeća treba da preduzmu hitne i djelotvorne mjere u svojoj nadležnosti da bi obezbijedili zabranu i ukidanje prisilnog ili obaveznog rada u svom poslovanju.

Djelotvorno ukidanje dječjeg rada: minimalne godine starosti i najgori oblici

26. Vlade treba da pripreme nacionalnu politiku osmišljenu tako da obezbijedi djelotvorno ukidanje dječjeg rada; da preduzmu hitne i djelotvorne mjere da obezbijede zabranu i ukidanje najgorih oblika dječjeg rada kao prioritarnog pitanja; i progresivno da podižu minimalne godine starosti za zaposlenje ili rad na nivo u skladu sa potpunim fizičkim i mentalnim razvojem mladih osoba.
27. Multinacionalna preduzeća, kao i nacionalna preduzeća, treba da poštuju minimalne godine starosti za zaposlenje ili rad da bi se obezbijedilo djelotvorno ukidanje dječjeg rada u njihovom poslovanju i treba da preduzmu hitne i djelotvorne mjere u okviru svojih nadležnosti da obezbijede zabranu i ukidanje najgorih oblika dječjeg rada kao prioritarnog pitanja.

Jednakost mogućnosti i tretmana

28. Vlade treba da sprovedu politike osmišljene da promovišu jednakost mogućnosti i tretmana u zapošljavanju, sa ciljem ukidanja svake diskriminacije po osnovu rase, boje kože, pola, vjeroispovijesti, političkog mišljenja, nacionalne pripadnosti ili društvenog statusa.
29. Vlade treba da promovišu jednaku naknadu za muškarce i žene radnike za rad jednake vrijednost.
30. Multinacionalna preduzeća treba da se vode principom zabrane diskriminacije u svim svojim aktivnostima, ne dovodeći u pitanje mjere predviđene u stavu 18 ili vladine politike osmišljene da se isprave istorijski obrasci diskriminacije i time da se proširi jednakost mogućnosti i tretmana u zapošljavanju. Multinacionalna preduzeća treba shodno tome da učine da su kvalifikacije, vještine i iskustvo osnov za zapošljavanje, raspoređivanje, obuku i napredovanje njihovih zaposlenih na svim nivoima.

31. Vlade ne treba nikada da traže niti da podstiču multinacionalna preduzeća da vrše diskriminaciju po bilo kom osnovu iz stava 28, i podstiču se da pružaju kontinuirane smjernice, kada je to primjereno, da bi se izbjegavala takva diskriminacija u zapošljavanju.

Sigurnost zaposlenja

32. Vlade treba pažljivo da prouče uticaj multinacionalnih preduzeća na zapošljavanje u različitim industrijskim sektorima. Vlade, kao i sama multinacionalna preduzeća, u svim zemljama treba da preduzmu odgovarajuće mjere da bi se nosili sa uticajem poslovanja multinacionalnih preduzeća na zapošljavanje i tržište rada.
33. Multinacionalna preduzeća, kao i nacionalna preduzeća, kroz aktivno planiranje zapošljavanja, treba da ulažu napore u obezbjeđivanje stabilnog zaposlenja za radnike koje ova preduzeća zapošljavaju i treba da poštuju obaveze o kojima se slobodno pregovaralo, a koje se odnose na stabilnost zaposlenja i socijalnu zaštitu. Usljed fleksibilnosti koju mogu imati multinacionalna preduzeća, ona treba da teže da preuzmu vodeću ulogu u promovisanju sigurnosti zaposlenja, naročito u zemljama gdje postoji vjerovatnoća da bi prekid njihovog poslovanja povećao dugoročnu nezaposlenost.
34. U razmatranju promjena u poslovanju (uključujući i one koje nastaju zbog spajanja, preuzimanja ili transfera proizvodnje) koje bi imale značajne posljedice na zaposlenost, multinacionalna preduzeća treba da daju razumno obavlještenje o tim promjenama odgovarajućim vladinim organima i predstavnicima radnika koje zapošljavaju i njihovim organizacijama, tako da se implikacije mogu zajednički ispitati kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri ublažile neželjene posljedice. To je naročito važno u slučaju zatvaranja subjekta koja uključuju kolektivne otkaze ili otpuštanja.
35. Treba izbjegavati proizvoljne postupke otpuštanja.
36. Vlade, u saradnji sa multinacionalnim, kao i nacionalnim preduzećima treba da obezbijede neki oblik zaštite prihoda za radnike čiji radni odnos je prekinut.

► Obuka

37. U saradnji sa svim zainteresovanim stranama, vlade treba da pripremaju nacionalne politike za stručnu obuku i usmjeravanje koje su blisko povezana sa zaposlenjem. To je okvir unutar kojeg multinacionalna preduzeća treba da sprovedu svoje politike obuke.
38. U svom poslovanju multinacionalna preduzeća treba da obezbijede relevantnu obuku za sve kategorije radnika, prema potrebi, kako bi zadovoljila potrebe preduzeća, ali i razvojne politike zemlje. Takva obuka treba, u mjeri mogućeg, da razvija generalno korisne vještine i promoviše prilike za karijeru i cjeloživotno učenje. Ovu dužnost treba ispunjavati, kada je to primjereno, u saradnji sa nadležnim organima u zemlji, organizacijama poslodavaca i radnika i nadležnim lokalnim, nacionalnim ili međunarodnim institucijama.
39. Multinacionalna preduzeća koja posluju u zemljama u razvoju treba da učestvuju, zajedno sa nacionalnim preduzećima, u programima, uključujući specijalne fondove, koje podstiče vlada zemlje domaćina i koje podržavaju organizacije poslodavaca i radnika. Ti programi treba da imaju za cilj da podstiču formiranje vještina, cjeloživotno učenje i razvoj, kao i pružanje stručnog usmjeravanja, i treba zajednički da ih sprovedu strane koje ih podržavaju. Kad god je to izvodljivo, multinacionalna preduzeća treba da stave usluge kvalifikovanog kadra na raspolaganje da pomognu u programima obuke koje organizuje vlada i to treba da bude njihov doprinos nacionalnom razvoju.
40. Multinacionalna preduzeća, u saradnji sa vladama i u mjeri u kojoj je to u skladu sa efikasnim poslovanjem preduzeća, treba da obezbijede prilike u okviru preduzeća u cjelini da prošire iskustvo lokalne uprave u odgovarajućim oblastima kao što su industrijski odnosi.

► Uslovi rada i života

Zarade, beneficije i uslovi rada

41. Zarade, beneficije i uslovi rada koje nude multinacionalna preduzeća u svom poslovanju ne treba da budu manje povoljna za radnike od onih koje nude slični poslodavci u zemlji domaćinu. Kada slični poslodavci ne postoje, oni bi trebalo da obezbijede najbolje moguće zarade, beneficije i uslove rada. Elementi koje treba uzeti u razmatranje treba da uključe: (a) potrebe radnika i njihovih porodica, uzimajući u obzir opšti nivo zarada u zemlji, troškove života, davanja iz socijalnog osiguranja, i odgovarajući životni standard drugih društvenih grupa; i (b) ekonomske faktore, uključujući potrebe ekonomskog razvoja, nivoa produktivnosti i poželjnost postizanja i održavanja visokog nivoa zaposlenosti. Kada poslodavac obezbjeđuje radniku osnovne sadržaje kao što su stanovanje, zdravstvena zaštita ili hrana, ti sadržaji treba da budu dobrog standarda.
42. Vlade, naročito u zemljama u razvoju, treba da nastoje da usvoje odgovarajuće mjere da bi obezbijedili da grupe sa manjim prihodima i manje razvijena područja imaju što više koristi od aktivnosti multinacionalnih preduzeća.

Zaštita i zdravlje na radu

43. Vlade treba da obezbijede da i multinacionalna i nacionalna preduzeća obezbjeđuju adekvatne standarde zaštite i zdravlja na radu i da doprinose kulturi prevencije u oblasti zaštite i zdravlja u preduzeću, čime će se progresivno stvarati bezbjedno i zdravo radno okruženje. To uključuje korake za suzbijanje nasilja nad ženama i muškarcima na radnom mjestu i posvećivanje pažnje bezbjednosti objekata. Treba takođe uzeti u obzir relevantne međunarodne standarde rada, uključujući listu profesionalnih bolesti, kao i kodekse postupanja i smjernice MOR-a u postojećoj listi publikacija MOR-a o zaštiti i zdravlju na radu. Radnicima koji su žrtve nesreća na radu ili profesionalnih bolesti treba obezbijediti nadoknade.
44. Multinacionalna preduzeća treba da održavaju najviše standarde zaštite i zdravlja na radu, u skladu sa nacionalnim propisima, imajući na umu njihovo relevantno iskustvo u okviru preduzeća u cjelini, uključujući znanje o posebnim rizicima. Oni treba takođe da stave na raspolaganje predstavnicima radnika, i na zahtjev, nadležnim organima i organizacijama radnika i poslodavaca u svim zemljama u kojima posluju, informacije o standardima zaštite i zdravlja koji su relevantni za njihovo poslovanje na lokalnom nivou, a koje oni poštuju u drugim zemljama. Naročito treba da upoznaju zainteresovane sa svim posebnim rizicima i zaštitnim mjerama koje se na njih odnose a koje su povezane sa novim proizvodima i procesima. Od njih, kao i od sličnih domaćih preduzeća, treba očekivati da igraju vodeću ulogu u ispitivanju uzroka industrijskih rizika za zaštitu i zdravlje na radu i primjeni poboljšanja koja nastanu kao rezultat tih aktivnosti u okviru preduzeća kao cjeline.
45. Multinacionalna preduzeća treba da sarađuju u radu međunarodnih organizacija koje se bave pripremom i usvajanjem međunarodnih standarda za zaštitu i zdravlje na radu.
46. U skladu sa nacionalnom praksom, multinacionalna preduzeća treba u potpunosti da sarađuju sa organima nadležnim za zaštitu i zdravlje na radu, predstavnicima radnika i njihovih organizacija i ustanovljenim organizacijama za zaštitu i zdravlje na radu. Kada je to primjereno, pitanja vezana za zaštitu i zdravlje na radu treba da budu unešena u sporazume sa predstavnicima radnika i njihovim organizacijama.

► Industrijski odnosi

47. Multinacionalna preduzeća treba da poštuju standarde industrijskih odnosa u svom poslovanju.

Sloboda udruživanja i pravo na organizovanje

48. Radnici koje zapošljavaju multinacionalna i nacionalna preduzeća, treba, bez ikakve razlike, da imaju prava da osnuju i, poštujući samo pravila date organizacije, da se priključe organizacijama po svom sopstvenom izboru bez prethodnog odobrenja. Oni takođe treba da uživaju adekvatnu zaštitu od postupaka diskriminacije protiv sindikata u vezi sa svojim zaposlenjem.
49. Organizacije koje predstavljaju multinacionalna preduzeća ili radnike koji su kod njih zaposleni treba da uživaju adekvatnu zaštitu od svakog akta međusobnog miješanja ili miješanja njihovih zastupnika ili članova u njihovo osnivanje, funkcionisanje ili administriranje.
50. Gdje je to primjereno, u lokalnim okolnostima, multinacionalna preduzeća treba da podržavaju reprezentativne organizacije poslodavaca.
51. Vlade, ako to već ne rade, podstičemo da primjenjuju principe Konvencije o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje iz 1948. godine (br. 87), član 5, zbog toga koliko je značajno, kada je riječ o multinacionalnim preduzećima, da se dozvoljava da se organizacije koje predstavljaju ta preduzeća ili radnike zaposlene kod njih udruže sa međunarodnim organizacijama poslodavaca i radnika po sopstvenom izboru.
52. Kada vlade ili zemlja domaćin nude posebne podsticaje da privuku strana ulaganja, ti podsticaji ne treba da uključuju bilo kakva ograničenja slobode udruživanja radnika ili prava na organizovanje i kolektivno pregovaranje.
53. Predstavnici radnika u multinacionalnim i nacionalnim preduzećima ne treba da budu sprečavani da se sastaju radi konsultacija i razmjene stavova među sobom, uz uslov da funkcionisanje poslovanja preduzeća i uobičajene procedure kojima se uređuju odnosi sa predstavnicima radnika i njihovim organizacijama nisu na taj način prekršeni.
54. Vlade ne treba da ograničavaju ulazak predstavnika organizacija poslodavaca i radnika koji dolaze iz drugih zemalja na poziv lokalnih ili nacionalnih organizacija za svrhe konsultacija o pitanjima od uzajamnog značaja, isključivo po osnovu toga što traže ulazak u zemlju u tom svojstvu.

Kolektivno pregovaranje

55. Radnici zaposleni u multinacionalnim preduzećima treba da imaju pravo, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, da im, za svrhe kolektivnog pregovaranja, budu priznate reprezentativne organizacije po njihovom izboru.
56. Treba preduzeti mjere koje odgovaraju nacionalnim uslovima da bi se podstakao i unaprijedio puni razvoj i korišćenje mehanizma za dobrovoljno pregovaranje između poslodavaca ili organizacija poslodavaca i organizacija radnika, sa ciljem da se uslovi zaposlenja regulišu putem kolektivnih ugovora.
57. Multinacionalna preduzeća, kao i nacionalna preduzeća, treba da obezbijede predstavnicima radnika sve neophodne mehanizme da im pomognu u izradi djelotvornih kolektivnih ugovora.
58. Multinacionalna preduzeća treba da omoguće propisno ovlašćenim predstavnicima radnika koji su kod njih zaposleni u svakoj zemlji u kojoj posluju da vode pregovore sa predstavnicima uprave ovlašćenima da donose odluke o pitanjima o kojima se pregovara.

59. Multinacionalna preduzeća, u kontekstu bona fide pregovora sa predstavnicima radnika o uslovima zaposlenja, ili dok radnici ostvaruju pravo da se organizuju, ne treba da prijete korišćenjem kapaciteta za prenos cijele ili dijela poslovne jedinice iz te zemlje da bi nepošteno uticali na te pregovore ili sprečavali ostvarivanje prava na organizovanje; niti treba da prebacuju radnike iz poslovnica u stranim zemljama sa ciljem podrivanja bona fide pregovora sa predstavnicima radnika ili ostvarivanja prava radnika na organizovanje.
60. Kolektivni ugovori treba da sadrže odredbe o rješavanju sporova koji proizlaze iz njihove interpretacije i primjene, kao i o obezbjeđenju međusobnog poštovanja prava i odgovornosti.
61. Multinacionalna preduzeća treba da obezbijede predstavnicima radnika informacije potrebne za konstruktivne pregovore sa datim subjektom i, kada je to u skladu sa lokalnim pravom i praksom, treba da obezbijede informacije da bi im omogućili da dobiju tačan i pravičan uvid u rad subjekta, ili, kada je to prikladno, preduzeća u cjelini.
62. Vlade treba da obezbijede predstavnicima organizacija radnika na zahtjev, kada to dozvoljavaju zakon i praksa, informacije o industrijama u kojima preduzeće posluje, koje bi pomogle u određivanju objektivnih kriterijuma u procesu kolektivnog pregovaranja. U tom kontekstu, multinacionalna kao i nacionalna preduzeća treba da konstruktivno odgovore na zahtjeve vlada za relevantnim informacijama o njihovom poslovanju.

Konsultacije

63. U multinacionalnim, kao i u nacionalnim preduzećima, sistemi uspostavljeni uzajamnim sporazumom između poslodavaca i radnika i njihovih predstavnika treba da obezbijede, u skladu sa nacionalnim pravom i praksom, redovne konsultacije o pitanjima od zajedničkog interesovanja. Takve konsultacije ne treba da budu zamjena za kolektivno pregovaranje.

Pristup pravnom lijeku i ispitivanje pritužbi

64. U okviru svojih dužnosti da štite od kršenja ljudskih prava povezanih sa poslovanjem, vlade treba da preduzmu odgovarajuće korake da obezbijede, kroz sudska, administrativna, zakonodavna ili druga odgovarajuća sredstva da, kada do takvih kršenja dođe na njihovoj teritoriji i/ili jurisdikciji, svaki radnik ili radnici koji su tome izloženi imaju pristup djelotvornom pravnom lijeku.
65. Multinacionalna preduzeća treba da koriste svoj uticaj da podstiču svoje poslovne partnere da obezbijede djelotvorna sredstva da se obeštete kršenja međunarodno priznatih ljudskih prava.
66. Multinacionalna kao i nacionalna preduzeća treba da poštuju pravo radnika koje zapošljavaju da se njihove pritužbe procesuiraju na način koji je u skladu sa sljedećom odredbom: svaki radnik koji, djelujući pojedinačno ili zajedno sa drugim radnicima, smatra da ima osnova za pritužbu treba da ima pravo da takvu pritužbu preda i da ne trpi nikakvu štetu zbog toga, te da mu se takva pritužba ispita u odgovarajućoj proceduri. Ovo je naročito važno kad god multinacionalna preduzeća posluju u zemljama koje ne poštuju principe konvencija MOR-a koje se odnose na slobodu udruživanja, na pravo na organizovanje i kolektivno pregovaranje, na diskriminaciju, na dječji rad, na prisilni rad i na bezbjedno i zdravo radno okruženje.

Rješavanje industrijskih sporova

67. Vlade treba da obezbijede da mehanizmi za dobrovoljno mirenje i arbitražu, koji odgovaraju nacionalnim uslovima, budu stavljeni na raspolaganje da bi pomogli u sprečavanju i rješavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika. Procedura treba da bude besplatna i brza.
68. Multinacionalna kao i nacionalna preduzeća zajedno sa predstavnicima i organizacijama radnika koje zapošljavaju treba da nastoje da uspostave mehanizme za dobrovoljno mirenje koji odgovaraju nacionalnim uslovima, koji mogu da uključe odredbe za dobrovoljnu arbitražu, da bi pomogli u sprečavanju i rješavanju industrijskih sporova između poslodavaca i radnika. Mehanizmi za dobrovoljno mirenje treba da obezbijede jednaku zastupljenost poslodavaca i radnika.

► Prilog I

Lista deklaracija MOR-a, međunarodnih konvencija i preporuka o radu, kodeksa postupanja, smjernica i drugih dokumenata relevantnih za Tri-partitnu deklaraciju o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku

A. Deklaracije MOR-a

- Deklaracija MOR-a o temeljnim principima i pravima na radu (1998. godina), sa izmjenama i dopunama iz 2022. godine
- Deklaracija MOR-a o socijalnoj pravdi za pravičnu globalizaciju (2008. godina), sa izmjenama i dopunama iz 2022. godine

B. Međunarodne konvencije i preporuke o radu

Prisilni rad	• Konvencija o prisilnom radu, 1930. godina (br. 29) i Protokol iz 2014. godine, Preporuka o prisilnom radu (posrednoj prisili), 1930. godina (br. 35) • Konvencija o ukidanju prisilnog rada iz 1975. godine (br. 105) • Preporuka o prisilnom radu (dodatne mjere), 2014. godina (br. 203)
Dječji rad	• Konvencija o minimalnoj starosnoj dobi za zapošljavanje (br. 138) i Preporuka o minimalnoj starosnoj dobi za zapošljavanje (br. 146) iz 1973. godine • Konvencija (br. 182) i Preporuka (br. 190) o najgorim oblicima dječjeg rada, 1999. godina
Zabrana diskriminacije	• Konvencija (br. 100) i Preporuka (br. 90) o jednakosti nagrađivanja muške i ženske radne snage za rad jednake vrijednosti iz 1951. godine • Konvencija (br. 111) i Preporuka (br. 111) o zabrani diskriminacije (u zapošljavanju i zanimanju) iz 1958. godine
Sloboda udruživanja i kolektivnog pregovaranja	• Konvencija o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organizovanje iz 1948. godine (br. 87) • Konvencija o pravu na organizovanje i kolektivno pregovaranje, 1949. godina (br. 98) • Konvencija (br. 154) i Preporuka (br. 163) o kolektivnom pregovaranju iz 1981. godine
Bezbjedno i zdravo radno okruženje	• Konvencija (br. 155) i Preporuka (br. 164) o bezbjednosti i zdravlju na radu iz 1981. godine • Konvencija (br. 187) i Preporuka (br. 197) o promotivnom okviru za zaštitu i zdravlje na radu iz 2006. godine

Industrijski odnosi

- Konvencija o predstavnicima radnika iz 1971. godine (br. 135)
- Preporuka o dobrovoljnom mirenju i arbitraži iz 1951. godine (br. 92)
- Preporuka o saradnji na nivou preduzeća iz 1952. godine (br. 94)
- Preporuka o komunikacijama u okviru preduzeća iz 1967. godine (br. 129)
- Preporuka o ispitivanju pritužbi iz 1967. godine (br. 130)

Promovisanje zaposlenosti

- Konvencija (br. 122) i Preporuka (br. 122) o politici zapošljavanja iz 1964. godine
- Konvencija (br. 168) i Preporuka (br. 176) o podsticanju zapošljavanja i zaštiti od nezaposlenosti iz 1988. godine
- Preporuka o politici zapošljavanja (dodatne odredbe) iz 1984. godine (br. 169)
- Preporuka o otvaranju radnih mjesta u malim i srednjim preduzećima iz 1998. godine (br. 189)
- Preporuka o promovisanju zadruga iz 2002. godine (br. 193)

Jednakost u postupanju

- Konvencija (br. 156) i Preporuka (br. 165) o radnicima sa porodičnom odgovornošću iz 1981. godine
- Preporuka o HIV-u i AIDS-u iz 2010. godine (br. 200)

Sigurnost zaposlenja

- Konvencija (br. 158) i Preporuka (br. 166) o prestanku radnog odnosa iz 1982. godine

Obuka

- Konvencija o razvoju ljudskih resursa iz 1975. godine (br. 142)
- Preporuka o razvoju ljudskih resursa iz 2004. godine (br. 195)

Uslovi rada

- Konvencija (br. 173) i Preporuka (br. 180) o zaštiti potraživanja radnika (nesolventnosti poslodavaca) iz 1992. godine
- Preporuka o stanovanju radnika iz 1961. godine (br. 115)
- Preporuka o skraćenju sati rada iz 1962. godine (br. 116)

Zaštita i zdravlje na radu	• Konvencija (br. 148) i Preporuka (br. 156) o radnom mjestu (zagađenje vazduha, buka i vibracije) iz 1977. godine • Protokol iz 2002. godine uz Konvenciju o zaštiti i zdravlju na radu iz 1981. godine • Konvencija (br. 161) i Preporuka (br. 171) o zdravstvenoj zaštiti na radu iz 1985. godine • Azbestna konvencija (br. 162) i Preporuka (br. 172) iz 1986. godine • Konvencija (br. 167) i Preporuka (br. 175) o zaštiti i zdravlju u građevinarstvu iz 1988. godine • Konvencija (br. 170) i Preporuka (br. 177) o hemikalijama iz 1990. godine • Konvencija (br. 174) i Preporuka (br. 181) o sprečavanju velikih industrijskih nesreća iz 1993. godine • Konvencija (br. 176) i Preporuka (br. 183) o bezbjednosti i zdravlju u rudnicima iz 1995. godine • Konvencija (br. 184) i Preporuka (br. 192) o zaštiti i zdravlju na radu u poljoprivredi iz 2001. godine • Preporuka o zaštiti od zračenja iz 1960 godine (br. 114) • Preporuka o zaštiti mehanizacije iz 1963. godine (br. 118) • Preporuka o benzenu iz 1971. godine (br. 144) • Preporuka o kanceru vezanom za radno mjesto iz 1974. godine (br. 147) • Lista preporuka vezanih za oboljenja vezana za radno mjesto iz 2002. godine (br. 194)
Socijalna zaštita	• Konvencija o socijalnoj sigurnosti (minimalni standardi) iz 1952. godine (br. 102) • Konvencija o naknadama za nezgode na radu i profesionalne bolesti iz 1964. godine (Dodatak I izmijenjen i dopunjen 1980. godine) (br. 121) • Konvencija (br. 130) i Preporuka (br. 134) o zdravstvenoj njezi i naknadama za slučaj bolesti iz 1969. godine • Preporuka o minimalnoj socijalnoj zaštiti iz 2012. godine (br. 202)
Upravljanje	• Konvencija o inspekciji rada iz 1947. godine (br. 81) • Konvencija o inspekciji rada (poljoprivreda) iz 1969. godine (br. 129) • Konvencija o tripartitnim konsultacijama (međunarodni standardi rada) iz 1976. godine (br. 144)
Domorodački i plemenski narodi	• Konvencija o domorodačkim i plemenskim narodima iz 1989. godine (br. 169)
Posebne kategorija radnika	• Konvencija (br. 110) i Preporuka (br. 110) o nasadima iz 1958. godine • Konvencija o radu pomoraca iz 2006. godine, sa izmjenama i dopunama

C. Kodeksi prakse, smjernice i drugi dokumenti MOR-a

MOR je razradio kodekse prakse, smjernice i druge dokumente koji se detaljnije bave posebnim pitanjima. Lista tih instrumenata i linkovi na njihove tekstove mogu se pronaći na veb sajtu **MOR – Savjetodavna služba za preduzeća** – www.ilo.org/business.

► Prilog II

Operativni instrumenti

1. Promovisanje¹

Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada ima ukupnu odgovornost za promovisanje Tripartitne deklaracije o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku (CG Deklaracija). Upravljačko tijelo redovno razmatra ukupnu strategiju i osnovne aktivnosti za promociju ovog instrumenta zajedno sa vladama, organizacijama poslodavaca i radnika u svim državama članicama MOR-a.

(a) Regionalno praćenje²

Regionalni mehanizam za praćenje sastoji se od regionalnog izvještaja o promovisanju i primjeni CG Deklaracije u državama članicama MOR-a u regionu. Regionalni izvještaji se prvenstveno zasnivaju na podacima koji se dobiju od vlada, organizacija poslodavaca i organizacija radnika u tim državama članicama na osnovu upitnika, dok posebne sesije tokom Regionalnih sastanaka MOR-a predstavljaju platformu za tripartitni dijalog o daljim promotivnim aktivnostima na regionalnom nivou. Regionalno izvještavanje radi se u četvorogodišnjim ciklusima, a izvještaj se predstavlja Upravljačkom tijelu na kraju svakog ciklusa.

(b) Promocija na nacionalnom nivou/ promocija tripartitno imenovanih nacionalnih kontakt tačaka³

Uzimajući u obzir da jačanje uticaja i doprinosa principa CG Deklaracije inkluzivnom rastu i dostojanstvenom radu na nivou zemlje iziskuje čvrstu posvećenost tripartitnih konstituenata, nacionalni konstituenti – vlada, poslodavci i radnici – podstiču se da imenuju nacionalne kontakt tačke na tripartitnoj osnovi (na osnovu smjernica iz Konvencije br. 144) koji će promovisati korišćenje CG Deklaracije i njenih principa, kad god je to primjereno i značajno u nacionalnom kontekstu.

Kada postoje slični instrumenti i procesi u odnosu na principe ove Deklaracije, vlade se podstiču da pomognu uključenost socijalnih partnera u njima.

Aktivnosti nacionalnih kontakt tačaka da aktivno promovišu principe CG Deklaracije na nivou zemlje mogu biti: podizanje svijesti o principima CG Deklaracije među ministarstvima i agencijama vlade, multinacionalnim preduzećima i organizacijama poslodavaca i radnika; organizovanje skupova za jačanje kapaciteta i izrada onlajn platformi za informisanje i dijalog na lokalnim jezicima kada je to moguće. Nacionalne kontakt tačke sa ograničenim resursima ili kapacitetom mogu postepeno da šire svoj domašaj i aktivnosti.

Nacionalne kontakt tačke mogu da organizuju platforme za tripartitni-plus dijalog za tripartitne konstituente i multinacionalna preduzeća, gdje će se razgovarati o mogućnostima i definisati izazovi koje nose aktivnosti multinacionalnih preduzeća u nacionalnom kontekstu. Takvi dijalozi mogu da se nadovežu na ranija iskustva, naučene lekcije i najbolje prakse; i mogu obuhvatiti i dijalog između matičnih zemalja i zemalja domaćina, kako je navedeno u stavu 12 CG Deklaracije.

¹ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 317. zasijedanju (mart 2013.) i 320. zasijedanju (mart 2014.)

² Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 320. zasijedanju (mart 2014.)

³ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 317. zasijedanju (mart 2013.) i revidiralo na svom 329. zasijedanju (mart 2017.)

Nacionalne kontakt tačke treba da nastoje da promovišu principe CG Deklaracije i da pomognu dijalog na način koji je transparentan, dostupan i odgovoran tripartitnim konstituentima. Oni se pozivaju da komuniciraju i sarađuju sa svojim kolegama u drugim zemljama da bi razmjenjivali ideje i podizali svijest o CG Deklaraciji globalno. Takođe se podstiču da redovno obavještavaju Međunarodnu kancelariju rada o svojim aktivnostima. Kancelarija nudi podršku državama članicama da uspostave nacionalne kontakt tačke i da razviju njihove aktivnosti za podsticanje promovisanja i dijaloga o CG Deklaraciji.

(c) Promovisanje od strane Međunarodna kancelarija rada

(i) Tehnička pomoć⁴

Ukupna strategija i osnovne aktivnosti za promovisanje ovog instrumenta takođe uključuju pomoć na nivou države koja se pruža vladama, poslodavcima i radnicima.

(ii) Informacije i smjernice⁵

Dalje informacije i smjernice o primjeni principa CG Deklaracije u poslovanju kompanije ili principa sadržanih u relevantnim međunarodnim radnim standardima koji se nalaze u njenoj osnovi dostupne su putem **MOR-a – Savjetodavna služba za preduzeća**, a u vezi sa međunarodnim standardima rada. Ova besplatna i povjerljiva usluga Međunarodne kancelarije rada nudi odgovore na pojedinačna pitanja, a takođe ima i posebno opre dijeljeni veb-sajt koji je organizovan po temama gdje kompanije, sindikati i drugi mogu pronaći informacije, praktične instrumente i mogućnosti obuke i pitanja i odgovore koji će im pomoći da principe CG Deklaracije prevedu u praksu.

www.ilo.org/business i assistance@ilo.org

2. Dijalog između kompanija i sindikata⁶

Prepoznajući da je dijalog u srži CG Deklaracije, ova procedura realizuje u praksi potrebu da se podrže dijalozi koji uključuju multinacionalna preduzeća i predstavnike radnika, naročito sindikata, a vode se o primjeni principa CG Deklaracije. MOR, kao globalni autoritet o međunarodnim standardima rada, ima jedinstvenu poziciju da podrži ili pomogne takve dijaloge kao dio svoje opšte strategije da promoviše poštovanje principa CG Deklaracije od strane raznih aktera koji se u njoj pominju.

Kada se kompanija ili sindikat dobrovoljno saglase da iskoriste prednosti koje pruža pomoć Međunarodne kancelarije rada da se sastanu i razgovaraju, bez predrasuda, Kancelarija će obezbijediti neutralni teren za razgovor o pitanjima koja su od zajedničkog interesa. Za te svrhe, Kancelarija će utvrditi i voditi listu kvalifikovanih moderatora, i ako je potrebno, obezbijediti podršku da se osigura da oni svoje funkcije djelotvorno realizuju.

Kancelarija i učesnici čuvaće strogu povjerljivost ovakvog procesa dijaloga. Pitanja vezana za povjerljivost dogovoriće se unaprijed između učesnika. U tom smislu, Kancelarija će, u konsultaciji sa sekretarijatima grupa poslodavaca i radnika **MOR-a**, pripremiti kriterijume i prakse za čuvanje povjerljivosti koje mogu razmotriti učesnici u procesu dijaloga.

⁴ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 317. zasijedanju (mart 2013.) i 320. Zasijedanju (mart 2014.)

⁵ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 301. zasijedanju (mart 2008.)

⁶ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 317. zasijedanju (mart 2013.) i revidiralo na 329. Zasijedanju (mart 2017.)

Učesnike u dijalogu odrediće kompanija i sindikat.

U zavisnosti od toga što je prikladno u odnosu na prirodu zahtjeva, podrška za dijalog od strane Kancelarije može u dijalogu kompanija-sindikat:

- (a) Obezbijediti neutralni teren da se strane uključe u smisleni dijalog;
- (b) Obezbijediti podatke tokom dijaloga kompanija-sindikat u vidu tehničkog ili stručnog savjetnika
- (c) Moderirati dijalog.

Dijalog kompanija-sindikat zasniva se na konsenzusu strana i njegov sadržaj ne smije se koristiti za obavezujuće procedure.

Kancelarija mora da obavještava sekretarijate grupa radnika i poslodavaca na kraju procesa da je proces završen.

Ova procedura promoviše se kroz **MOR – Savjetodavna služba za preduzeća**, kroz sekretarijate grupa poslodavaca i radnika i kroz nacionalne kontakt tačke ili slične instrumente i procese u državama članicama MOR-a.

3. Procedura za rješavanje sporova koji se odnose na primjenu Tripartitne deklaracije o principima koji se odnose na multinacionalna preduzeća i socijalnu politiku putem tumačenja njenih odredbi (procedura tumačenja)⁷

1. Svrha ove procedure jeste da se tumače odredbe Deklaracije kada je to potrebno da bi se riješili nesporazumi vezani za njeno značenje do kojih može doći iz neke stvarne situacije između strana kojima je Deklaracija preporučena.
2. Procedura ne treba ni na koji način da duplira ili bude u sukobu sa međunarodnim nacionalnim ili procedurama MOR-a. Tako da na nju ne može da se pozove:
 - (a) U odnosu na nacionalno pravo i praksu;
 - (b) U odnosu na međunarodne konvencije i preporuke o radu;
 - (c) U odnosu na pitanja koja ulaze u postupak vezan za slobodu udruživanja.

Navedeno znači da pitanja vezana za nacionalno pravo i praksu treba da se razmatraju kroz odgovarajuće nacionalne mehanizme; da pitanja vezana za međunarodne konvencije i preporuke o radu treba da se ispituju kroz razne procedure predviđene u članovima 19, 22, 24 i 26 Ustava MOR, ili kroz zahtjeve vlade Kancelariji za neformalna tumačenja; i da pitanja koja se odnose na slobodu udruživanja treba da se razmatraju kroz posebne procedure MOR-a primjenjive u toj oblasti

3. Kada Međunarodna kancelarija rada primi zahtjev za tumačenje, Kancelarija potvrđuje prijem i zahtjev stavlja pred službenike Upravljačkog tijela. Kancelarija će obavijestiti vladu i centralne organizacije poslodavaca i radnika o kojima je riječ o svakom zahtjevu za tumačenje koji dobije direktno od organizacije po stavu 5 (b) i (c).
4. Službenici Upravljačkog tijela odlučuju jednoglasno nakon konsultacija u grupama o tome da li se zahtjev može proceduralno prihvatiti. Ako ne mogu da dođu do saglasnosti, zahtjev se upućuje Upravljačkom tijelu na odluku.

⁷ Usvojilo Upravljačko tijelo Međunarodne kancelarije rada na svom 232. zasijedanju (mart 1986.) da se zamijeni Dio IV Procedura koje je Usvojilo Upravljačko tijelo na svom 214. zasijedanju (novembar 1980.) i revidiralo na 329. zasijedanju (mart 2017.)

5. Zahtjevi za tumačenje mogu se uputiti Kancelariji:
 - (a) Po pravilu od strane vlade države članice koja djeluje ili na svoju inicijativu ili na zahtjev nacionalne organizacije poslodavaca ili radnika;
 - (b) Od strane nacionalne organizacije poslodavaca ili radnika koja je reprezentativna na nacionalnom i/ili sektorskom nivou, uz uslove izložene u stavu 6. Takvi zahtjevi obično se šalju kroz centralne organizacije u datoj zemlji;
 - (c) Od strane međunarodnih organizacija poslodavaca ili radnika u ime reprezentativne nacionalne kancelarije.
6. U slučaju 5 (b) i (c), zahtjevi se mogu predati ako se može pokazati:
 - (a) Da je dotična vlada odbila da preda zahtjev Kancelariji; ili
 - (b) Da je prošlo tri mjeseca od kada se organizacija obratila vladi bez saopštenja o namjerama vlade.
7. U slučaju da se zahtjev može primiti, Kancelarija priprema nacrt odgovora u konsultaciji sa Službenicima Upravljačkog tijela. Svi relevantni izvori informacija moraju se upotrijebiti, uključujući izvore vlade, poslodavaca i radnika u dotičnoj zemlji. Službenici mogu da traže od Kancelarije da navede period u koem treba obezbijediti informacije.
8. Nacrt odgovora na zahtjeve koji se mogu primiti razmatra i usvaja Upravljačko tijelo.
9. Odgovor, kada je odobren, proslijeđuje se zainteresovanim stranama i objavljuje u *Službenom listu* Međunarodne kancelarije rada.

