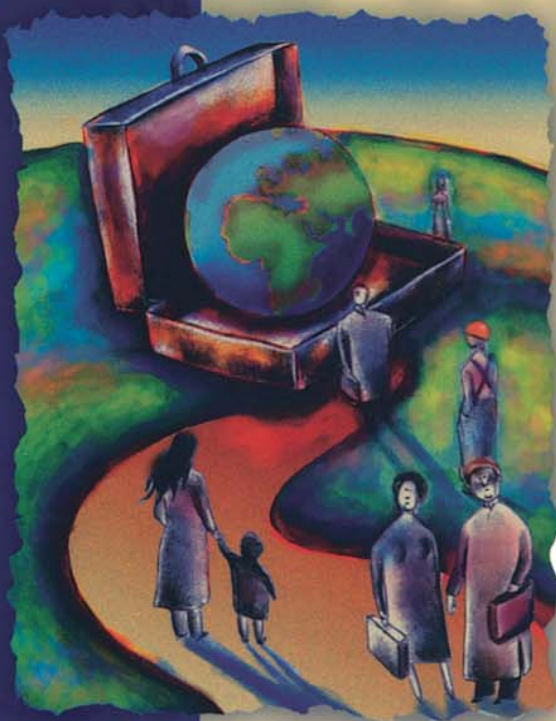


A MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOKRA
ÉS SZOCIÁLPOLITIKÁRA VONATKOZÓ
ALAPELVEK TRIPARTIT NYILATKOZATÁHOZ

ÚTMUTATÓ



NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI HIVATAL
Multinacionális Vállalatok Program

ÚTMUTATÓ

A MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOKRA
ÉS SZOCIÁLPOLITIKÁRA VONATKOZÓ
ALAPELVEK TRIPARTIT NYILATKOZATÁHOZ

ÚTMUTATÓ

A MULTINACIONÁLIS VÁLLALATOKRA
ÉS SZOCIÁLPOLITIKÁRA VONATKOZÓ
ALAPELVEK TRIPARTIT NYILATKOZATÁHOZ

A SZOCIÁLIS FELELŐSSÉGRE VONATKOZÓ
EGYETEMES IRÁNYELVEK ISMERETE
ÉS HASZNÁLATA

NEMZETKÖZI MUNKAÜGYI HIVATAL
Multinacionális Vállalatok Program

Copyright © International Labour Organization 2004
Első kiadás 2004

A Nemzetközi Munkaügyi Szervezet kiadványai szerzői jogvédelem alatt állnak az Általános Szerzői Jogvédelemről szóló Konvenció 2 Protokollja alapján. Mindazonáltal részletek reprodukálhatók engedély nélkül amennyiben a forrást megjelölik. Reprodukciós vagy fordítási jogokért a kérvényeket az alábbi címre lehet beadni: ILO Publications Bureau (Rights and Permissions), ILO International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Svájc. Az ILO örömmel fogadja ezeket a kérvényeket.

A multinacionális vállalatokra és szociálpolitikára vonatkozó alapelvek tripartit nyilatkozata:
Útmutató
Budapest, International Labour Office, 2004

ISBN 92-2-812956-5

A fordítás az alábbi kiadvány alapján készült: The Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy: A User's Guide (ISBN 92-2-1129-56-x), Geneva, 2002

Az ILO kiadványaiban alkalmazott megnevezések, amelyek megfelelnek az ENSZ gyakorlatának, és az anyagok bemutatása nem tükrözik semmiféle véleménynyilvánítást az ILO részéről bármely ország, térség, terület vagy annak hatóságainak jogi státuszát illetően vagy határainak megállapítását illetően.

Az idézett cikkekben, tanulmányokban és egyéb hozzájárulásokban kifejezett véleményekért a felelősséget kizárólag a szerzők viselik, és a publikálás nem jelenti, hogy az azokban kifejtett véleményeket az ILO támogatja.

Cégek, kereskedelmi termékek és eljárások nevének említése nem jelenti, hogy az ILO támogatja ezeket, és egy adott cég, kereskedelmi termék vagy eljárás nevének nem említése nem a helytelenítés jele.

Az ILO kiadványai beszerezhetőek a nagyobb könyvkereskedésekben vagy közvetlenül az ILO Publications-tól, International Labour Office, CH-1211 Geneva 22, Svájc. Katalógusok illetve az új kiadványok listái díjmentesen beszerezhetőek a fenti címen.

Nyomtatás Magyarországon készült.

Előszó

A multinacionális vállalatok a változás fontos előidézői a mindannyiunkat érintő globalizációs folyamatban. Hálózataik a készségek, a know-how, a források és a technológia határon átnyúló átvitelét segítik elő. A globális gazdasági tevékenységek helyi piacokkal történő összekapcsolásából adódó változás azonban nemcsak lehetőséget, de egyértelmű kockázatokat is hordoz magában az érintettek számára. A külföldi befektetések potenciális előnyeinek realizálása és a változáshoz történő kiigazítás költségeinek minimalizálása kihívást jelent a kormányoknak, a munkáltatóknak és a szakszervezeteknek a világ minden részén. A haladás kulcsa a közös elkötelezettség olyan egyetemes értékek mellett, amelyek lehetővé teszik a férfiak és nők számára a tisztességes és termelékeny munkához való hozzáférést a szabadság, az egyenlőség, a biztonság és az emberi méltóság alapján.

Az ILO, a Multinacionális Vállalatokra és Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozat révén megpróbál módot találni arra, hogy a globalizáció mindannyiunk számára előnyökkel járjon. Ez a munka világában a szociális felelősségre vonatkozó egyetemes alapvető referenciapontot jelent. A Nyilatkozat alapelvei, amelyek gazdasági és társadalmi fejlődést próbálnak elősegíteni és kiszélesíteni, egy olyan interakció eredményeként kerültek elfogadásra, amelyek az ILO „szociális dialógusnak” nevez. Ezek az elvek a kölcsönös megértést, a részvételt, az átláthatóságot és a szociális felelősséget mozdítják elő – amelyek mind előfeltételei a globális és helyi szereplők és piacok közötti fenntartható partnerségeknek. A Nyilatkozat céljai a nemzetközi munkaügyi alapelvekre támaszkodnak, és tisztességes munkát követelnek az összes országban, ahol multinacionális vállalatok működnek, illetve befolyással rendelkeznek.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat ismeretével és használatával kapcsolatos jelen útmutató kormányokkal, munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel történt konzultációk alapján született meg. Reményeink szerint ez az útmutató segítségére lesz a multinacionális vállalatoknak, a helyi üzleti köröknek, a szakszervezeteknek és a kormányoknak abban, hogy módot találjanak partnerség megteremtésére és működtetésére a legkülönbözőbb környezetekben. A Nyilatkozat kölcsönös értékei alapján az útmutató könnyen kezelhető referenciát kínál ezeknek a kulcsszereplőknek szerepeik és felelősségük koordinálásához a globális és helyi piacokon biztosítva a munkavállalói jogok tiszteletben tartását, a munkahelyek biztonságosabbá válását és a megfelelő képességek és kompetenciák kiépülését. Ez az útmutató felbecsülhetetlen értékű eszköz egy olyan párbeszéd kialakítása érdekében, amely arról szól, hogy a minőségi munkaügyi gyakorlat hogyan tudja biztosítani a fenntartható versenyképességet a világpiacon.

Juan Somavia
Főigazgató

Tartalom

Előszó	v
Tartalom	vii
Bevezetés	1
1. Egyetemes értékek a multinacionális vállalatok működésében	3
1.1 Bevezetés és áttekintés	4
1.2 Általános politika	4
1.3 Foglalkoztatás	5
1.4 Képzés	6
1.5 Munka- és életkörülmények	6
1.6 Munkaügyi kapcsolatok	7
2. A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata és nemzeti, regionális és ágazati kezdeményezések	9
2.1 A nemzeti, regionális és ágazati partnerségek kiépítése	9
2.2 A kormány, a munkáltatók és a munkavállalók konzultációjának és koordinált tevékenységeinek támogatása	13
2.3 A kormányzati cselekvés befolyásolása	15
2.4 A kollektív tárgyalás támogatása	17
2.5 Támogatás regionális szinteken	19
3. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és önkéntes kezdeményezések a vállalati szociális felelősség területén	21
3.1 A vállalati politika és programok inspirációja napi szinten	21
3.2 Küszöbértékek a vállalati teljesítményben	25
3.3 A keret megállapodások alapelvei	27
4. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és az ILO termékei és szolgáltatásai	31
4.1 Értékelési folyamat: Globális információ a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat felméréseiből	31
4.2 A konfliktusok kezelése: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésének kérése az ILO-tól	32
4.3 A részvétel és a tudás kiszélesítése az ILO hálózatokon keresztül	33
5. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és a tevékenységek más nemzetközi szintjei	35
5.1 Az OECD irányelvei a multinacionális vállalatok számára	35
5.2 Az Egyesült Nemzetek Globális Megállapodása	36
Melléklet I. A multinacionális vállalatokra és Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozata	37
Melléklet II. A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozatának gyakorlati megvalósításának lehetséges elemei	53
Melléklet III. Keret megállapodások és ILO küszöbértékek	59

Keretes szövegek listája

2.1	A gazdasági és társadalmi fejlődés érdekében kötött partnerség: Írországi áttekintés . . .	10
2.2	A partnerség összekapcsolása a foglalkoztatással: Szingapúr esete	11
2.3	Partnerségek az emberi erőforrásba történő befektetések területén	11
2.4	Partnerség a munkában: A gyermekmunka kezelése a ruhaiparban	12
2.5	Partnerség a munkaegészségügy területén	13
2.6	A szociális konzultációk eredményei: Szociális megállapodások Jamaicában és a Fülöp-szigeteken	14
2.7	A multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat támogatja a kormányokat szociális fejlődés elérésében a változó környezetben	16
2.8	Politikai keretek: Tárcaközi megközelítés az állami ügynökségek koordinálásában . .	17
2.9	Gyakorlati javaslatok: A jóhiszemű tárgyalások támogatása	18
2.10	Együttműködő tárgyalás a Nyilatkozat alapelveinek használatával	19
2.11	A szakszervezetek közötti regionális szövetségekre való építés a multinacionális vállalatokra vonatkozó alapelvek alapján: A dél-afrikai tapasztalat	20
3.1	Felelős gondoskodás: Globális szintű menedzsmentrendszerek a munkabiztonságért és munkaegészségügyért	22
3.2	Az új menedzsmentrendszerek úttörő szerepe Bulgáriában	24
3.3	A globális megállapodás alapján megállapított normák támogatása a napi működésben a kapcsolati rendszerek révén	24
3.4	Kezdeményezés a Fenntarthatósági Jelentések Egységesítésére	26
3.5	A jó gyakorlatok terjesztése a szociálisan felelős legjobb vállalatok díjazása révén: Emberi erőforrás-fejlesztés és készségzakertelelem Szingapúrban	26
3.6	A vállalati jelentés új területe: Befektetési szolgáltatások	27
4.1	Az előmenetel értékelése: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozattal kapcsolatos hetedik felmérés áttekintése	31
4.2	Lépésről lépésre: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésére irányuló kérés folyamata	32
4.3	A befogadhatóság kritériumai	33

Grafikonok listája

Diagram 3.1	Az ILO küszöbértékek integrációja a keret-megállapodásokba, témánként	28
-------------	---	----

Bevezetés

A gazdasági globalizáció komplex és gyors folyamata jelentős előnyökkel és kockázatokkal jár a multinacionális vállalatok számára. A multinacionális vállalatok a globalizáció főszereplői, ám eközben maguk is konfrontálódnak és küzdenek a folyamatosan változó piacok nyomásával és az egyre nagyobb mértékű profit szerzés iránti kötelezettséggel. A multinacionális vállalatok egyre inkább felismerik, hogy saját biztonságukat úgy tudják növelni, ha hozzájárulnak a közösségek szociális és politikai jólétéhez a világ minden részén, ahol működnek. Ez a törekvés magukban foglalja majd a tisztességes és termelékeny munka lehetőségét a nők és férfiak számára, a szabadság, az egyenlőség, a biztonság és az emberi méltóság megteremtése mellett.

A multinacionális vállalatok és az azok hazai vagy külföldi működésében részt vevő cégek változó igényeit kielégíteni képes termelékeny partnerségeket csak úgy lehet kialakítani, ha felismerik az elkülönülő, mégis egymással kölcsönhatásban lévő üzleti, kormányzati és munkaügyi szerepeket és felelősségeket. Míg a partnerségek alapvető szerepet töltenek be a felelős módon történő működés folyamatában, az egyes partnerek bizalmának fenntartása valamint a különböző partnerek hosszú távú érdekeinek szolgálata kockázatokkal jár. A folyamatos dialógus és a partnerek között kialakított közös norma- és értékrend a globális piacon működő partnerségek nélkülözhetetlen eleme. A vállalat szociális felelősségére vonatkozó önkéntes kezdeményezések javítják az együttműködés körülményeit. Az ebben az útmutatóban bemutatott kezdeményezések kiterjednek a vállalati politikára, a vállalati programokra és jelentésekre, a multinacionális vállalatok és a világszervezetek közötti megállapodásokra, valamint az ENSZ Globális Megállapodására (UN Global Compact).

Ez az útmutató gyakorlati tanácsokat ad arra vonatkozóan, hogy hogyan lehet kiépíteni a globális piacokon az üzleti, kormányzati és munkaügyi szervezetek közötti kapcsolatokat oly módon, hogy azok egyrészt növeljék a profitot, másrészt figyelembe vegyék a munkavállalók jogait és a szociális-gazdasági fejlődést. Az ajánlott irányelveket a *Multinacionális Vállalatokra és a Szociálpolitikára Vonatkozó Alapelvek Tripartit Nyilatkozatára* alapoztuk, amelyet utoljára 2000-ben módosított a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, és amely jelen útmutató függelékében található. A multinacionális nyilatkozat hozzáadott értéket képvisel, mivel ez az egyetlen olyan típusú irányelv, amely elismeri a kormányok, a munkavállalói szervezetek valamint a multinacionális és helyi gazdasági cégek szerepvállalása és felelőssége között fennálló egyedülálló egyensúlyt. Az útmutató konkrét példákat nyújt a multinacionális és helyi üzleti vállalkozások, a kormányok és a munkavállalói szervezetek számára arra vonatkozóan, hogy hogyan lehetőséges kialakítani közös elvárásokat, fenntartani a párbeszédet és a partnerségeket, amelyek segítségével kölcsönös előnyökkel járó megtérülést lehet megteremteni úgy, hogy ezzel egy időben csökkenek a multinacionális vállalatok működése által esetleg megnövekedett kockázatok.

Terveink szerint ez az útmutató élő dokumentum, amely együtt változik a kormány, a munkaadói szervezetek, a szakszervezetek és a multinacionális vállalatok igényeivel és körülményeivel. Sok gyakorlati példa a világ különböző helyein lévő ILO tag-

szervezetek által jelentett tapasztalatokra alapul, amelyeket rendszeres felmérések során gyűjtöttünk a multinacionális vállalatok nyilatkozatának hatásvizsgálata során. Ahol nem említettünk egyéb forrást, ott a hetedik felmérés példáit használjuk fel. A hetedik felmérés a Nyilatkozat hatásait vizsgálta 1996–1999 között, száz országban a multinacionális vállalatok működésével és partnerségével kapcsolatos tapasztalatok tükrében. Ez a jelentés az Interneten is megtalálható a www.ilo.org, a multi@ilo.org címen, vagy kérésre postán megküldjük, cím: ILO, 4, route des Morillons, CH-1211 Genf, Svájc. Az útmutató felhasználja magának a Nyilatkozatnak az értelmezéseit, és tükrözi azokat az ismereteket, amelyekre a könyv terjesztése és az alkalmazott kutatás közben tettünk szert. A kutatást a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal végezte kormányzati, üzleti, munkaügyi és más nemzetközi szervezetekkel történő együttműködésben. A Nemzetközi Munkaügyi Hivatal ezt az útmutatót olyan eszközként ajánlja, amellyel erősíteni lehet a dialógus és partnerség jelenlegi folyamatát, elsősorban a fejlődő országokban, ahol a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat különösképpen hasznosnak bizonyulhat abban a törekvésben, amely a multinacionális vállalatok működésében résztvevő minden fél számára biztosítani kívánja a szociális fejlődést.

Genf, 2002. március

Janelle M. Diller
Multinacionális Vállalatok Program

Egyetemes értékek a multinacionális vállalatok működésében¹

A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozatának hozzáadott értékét a globális alapkoncepció teremti meg, amely egyetemes értékeket közvetít a munka világa számára. A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata tartalmazza azokat az egyedülálló, a multinacionális vállalatok szociálpolitikájára vonatkozó önkéntes irányelveket, amelyekről globális, háromoldalú megállapodás született a munkáltatói, munkavállalói szervezetek és a kormányok között. Ez az egyedülálló globális megalapozottság elősegíti a közös normákra és értékekre alapozott kapcsolatok kialakulását mind a fejlődő, mind az ipari országokban. A partnerségek gyakorlati megközelítési módja eredményesebb és kreatívabb megoldásokhoz vezet a gazdasági élet gyors változásainak felelősségteljes kezelésével kapcsolatban oly módon, hogy közben lehetővé válik az életszínvonal növelése, a magas színvonalú foglalkoztatás fenntartása, a munkavállalók és családjaik életminőségének javítása, és a munkavállalói jogok tiszteletben tartása.

A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozatában megállapított globális értékek küszöbértéke azonos a működési vagy befektetési országokban. Ez azonos mértékben vonatkozik az összes multinacionális cég anyavállalatára és leányvállalatára, valamint azok üzleti partnereire. A multinacionális vállalatok számára az államilag támogatott és globális stratégia legitimitást és hatékony kockázatkezelést, valamint márkanév védelmet és jó hírnevet eredményez. A fejlődő országokban a helyi vállalatok számára a tisztességes munkahelyi gyakorlatokkal kapcsolatos kölcsönös egyetértés segít partnerségeket kialakítani és fenntartani a vevőkkel és a multinacionális vállalatokkal. A munkavállalók és a szakszervezetek esetében a jó munkakörülmények és a képzési lehetőségek olyan készségeket, alkalmazkodó képességet és motivációt alakítanak ki, amelyek magasabb termelékenységhez, tisztességes bérekhez, jó munkaegészségügyi és biztonsági körülményekhez, a munkamódszerek javítására és problémamegoldásra tett kezdeményezésekhez és foglalkoztathatóságához vezetnek a jövőben. A kormányok számára az ilyen módon vonzott multinacionális vállalatok jelenléte jobb és több állást, érdemi szociális dialógust és stabil gazdaságot eredményez, ahol a szegénységet a tisztességes és termelékeny munkalehetőségek megteremtése révén lehet csökkenteni.

¹ Ez a rész a Nyilatkozat kulcsszempontjait foglalja össze a konkrét szöveg, az ILO értelmezések és a szövegezési dokumentumok alapján. Az összefoglalások nem teljes mértékben közlik az egyes 1. mellékletben újranyomatott szövegben található részleteket, amelyet ezúttal ajánlunk az olvasó figyelmébe.

1.1 Bevezetés és áttekintés

A Nyilatkozat rendelkezései összefüggőek és együtt alkalmazandóak a célok és törekvések meghatározásakor. A bevezető szakaszok az önkéntes elvek alkalmazásának célját és hatályát határozzák meg (1–7 szakasz), és hangsúlyozzák, hogy nem szükséges a multinacionális vállalatok pontos jogi definíciója a Nyilatkozat elveinek elfogadásához. A Nyilatkozat kettős, egymástól függő célja: (1) a multinacionális vállalatok gazdasági és társadalmi fejlődéssel kapcsolatos pozitív hozzájárulásának ösztönözése, és (2) a tevékenységükkel kapcsolatban felmerülő esetleges nehézségek mérséklése és megoldása. A Nyilatkozat e cél megvalósítása érdekében felsorolja azokat az intézkedéseket és tevékenységeket, amelyeket a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek és a multinacionális vállalatok alkalmazhatnak. Egyik fél sem tekinthető a Nyilatkozat fő kezdeményezettjének, mivel az irányelveket úgy alakították ki, hogy azok az alapcél elérése érdekében a kölcsönös részvétel folyamatát ösztönözzék, amely a dinamikus vállalkozás és a szociális stabilitás közötti egyensúlyt hozza létre.

Az elvek öt norma és értékcsoportot fednek le, amelyeket globálisan fogadtak el, mégis alkalmazhatóak a helyi szociális normák és prioritások kontextusában is. Ezek az irányelvek – amint azt később bemutatjuk – az alapvető nemzetközi munkaügyi normák alapelveiből következnek, amelyek elsősorban a kormányzati kötelezettségekről szóló ILO egyezményekben és a nem kötelező érvényű ajánlásokat megfogalmazó ILO ajánlásokban találhatóak. Majdnem minden nemzetközi munkaügyi norma kizárólag állami (kormányzati) tevékenységeket ír elő, de ezek lényegükből adódóan csak a munkáltatói és munkavállalói szervezetek és a multinacionális vállalatok valamint a helyi üzleti partnerek tevékenységei révén járhatnak sikerrel.

1.2 Általános politika

Szociálisan fenntartható fejlődés és emberi jogok a munkahelyen. A 8–12 szakaszokban a multinacionális vállalatoknak, a kormányoknak és a munkáltatói és munkavállalói szervezeteknek egyaránt azt ajánlják, hogy tartsák tiszteletben a nemzeti törvényeket, vegyék figyelembe a helyi gyakorlatokat, valamint tartsák tiszteletben a nemzetközi emberi jogokat és a munkaügyi normákat. Az összes félt felszólítják arra, hogy tartsák tiszteletben az alapvető emberi jogokra vonatkozó jogszabályokat, a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Alapszabályát és annak irányelveit, „amelyek szerint a szólásszabadság és az egyesülési szabadság elengedhetetlen a fenntartható fejlődés szempontjából”.

- A kormányok esetében elsődlegesen fontos az alapvető munkaügyi egyezmények ratifikálása és betartása, és bármely körülmények között az abban megfogalmazott alapelvek a lehető legnagyobb mértékig történő alkalmazása;
- A multinacionális vállalatok esetében a stratégiák magukban foglalják a kormány-nal történő konzultációkat, és, ahol szükséges, az országos munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel történő konzultációkat annak érdekében, hogy működésük összhangban álljon a működésük szerinti ország nemzeti politikájával, fejlesztési prioritásaival, szociális célkitűzéseivel és struktúrájával;
- A multinacionális és nemzeti cégek esetében az alapelvek a jó gyakorlatot kívánják bemutatni, és ajánlott, hogy a multinacionális és nemzeti cégek azokban az esetek-

ben, ahol az alapelvek mindkét vállalatcsoportra érvényesek, egységes elvárásoknak feleljenek meg;

- A hazai államok kormányai esetében a multinacionális vállalatok által külföldön alkalmazandó jó szociális gyakorlat és a befogadó országok kormányaival történő konzultáció ösztönzésére helyezik a hangsúlyt.

1.3 Foglalkoztatás

A foglalkoztatás támogatása. A 13–20. szakaszokban tárgyalt cél a „teljes, termelékeny és szabadon választható foglalkoztatás” támogatása érinti a kormányokat az aktív foglalkoztatáspolitikára való törekvés szempontjából, valamint a multinacionális vállalatokat is az ily módon kialakított politika figyelembe vétele szempontjából. A multinacionális vállalatoknak működésük megkezdése előtt és annak folyamán konzultálniuk kell a helyi hatóságokkal, a munkaadói és munkavállalói szervezetekkel.

- A multinacionális vállalatok esetében a fent említett módon történő működés kiterjed a foglalkoztatási lehetőségek és normák javítására, a munkavállalók felvételére, képzésére és előléptetésére a befogadó országban; a közvetlenül vagy közvetve új munkahelyeket teremtő technológiák alkalmazására; valamint ezen elveknek megfelelő kapcsolatok kiépítésére a helyi üzleti körökkel.

Foglalkoztatási egyenlőség. A 21–23. szakaszok olyan speciális módszereket ismertetnek, amelyek segítségével növelhető a foglalkoztatás egyenlősége és megszüntethető a diszkrimináció.

- A kormányok szempontjából elsőrendű fontosságú az ILO diszkriminációról és egyenlőségről szóló egyezményeivel összhangban lévő politika alkalmazása és a multinacionális vállalatok e gyakorlat átvételére való ösztönzése;
- A multinacionális vállalatok esetében az egyenlőséget oly módon lehet előmozdítani, hogy a szakképzettséget, a készségeket és a tapasztalatot tekintik a munkaerő felvétel, a munkaköri beosztás, a képzés és az előléptetés alapjának.

A foglalkoztatás biztonsága. A 24–28. szakaszok a multinacionális vállalatok működésének a foglalkoztatásra és munkaerőpiacokra gyakorolt hatásaira vonatkozó aktív stratégiákat tartalmazzák.

- A kormányok esetében a biztonság növelése azt jelenti, hogy vizsgálniuk kell a multinacionális vállalatok hatását a foglalkoztatásra a gazdaság különböző ágazataiban, és a működés beszüntetése esetén jövedelem garanciát kell biztosítaniuk;
- A multinacionális vállalatok esetében – a belföldi vállalatokkal azonos módon – a stabil foglalkoztatás biztosítása a következőkre terjed ki:
 - (1) Aktív emberi erőforrás-tervezés, a szabad tárgyalások során egyeztetett és önként vállalt kötelezettségek betartása a foglalkoztatás-stabilitás és a szociális biztonság területén, stabil foglalkoztatás biztosítása a munkavállalók számára, és az önkényes elbocsátások elkerülése; valamint
 - (2) A jelentős foglalkoztatási hatásokkal járó változások időben történő bejelentése annak érdekében, hogy a helyi hatóságokkal és a munkavállalói szervezetekkel együtt mérlegelhessek olyan lépések megtételét, amelyekkel a változások foglalkoztatásra gyakorolt kedvezőtlen hatásait mérsékelni vagy megszüntetni lehet.

1.4 Képzés

A 29–32. szakaszok tárgyalják a foglalkoztathatóság² támogatása érdekében biztosított képzést. A kormányok alakítják ki a szakképzés és pályaválasztási tanácsadás nemzeti politikáját, amelynek keretében a multinacionális vállalatok az ajánlott képzési politikát végrehajthatják.

- A multinacionális vállalatok esetében a speciális tevékenységek folytatása a helyi hatóságokkal, és lehetőség szerint a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel együttműködésben, a következőket foglalják magukban:
 - (1) A befogadó ország munkavállalóinak képzése;
 - (2) A nemzeti vállalatokkal együtt részvétel helyi programokban, a készségfejlesztés ösztönzésére irányuló programokban, beleértve a képzések megtartását elősegítő szükséges eszközök biztosítását;
 - (3) A multinacionális vállalatokon belül olyan lehetőségek biztosítása, amelyekkel bővíthetik a helyi menedzsment tapasztalatait.

1.5 Munka- és életkörülmények

Bérek, juttatások és munkakörülmények. A bérekre, juttatásokra és munkakörülményekre vonatkozó ajánlások a 33-35. szakaszban találhatóak.

- A kormányok esetében, különösen a fejlődő országokban a prioritás az, hogy támogassák az olyan multinacionális vállalatok általi tevékenységeket, amelyek az alacsonyabb jövedelmű csoportoknak kedveznek a kevésbé fejlett területeken.
- A multinacionális vállalatok esetében a célok a következőket tartalmazzák:
 - (1) olyan bérek, juttatások és munkakörülmények ajánlása, amelyek legalább olyan mértékűek, mint amit a hasonló méretű és hasonló forrásokkal rendelkező vállalatok kínálnak;
 - (2) a fejlődő országokban, ahol nem léteznek hasonló méretű munkáltatók, a lehető legkedvezőbb bérek, juttatások és munkakörülmények biztosítása, amelyek minimális mértékben elégségesek ahhoz, hogy a munkavállalók és családtagjaik alapvető igényeit kielégíthessék.

Minimális életkor. A 36. szakaszban a multinacionális vállalatokat csakúgy, mint a helyi üzleti szereplőket arra ösztönzik, hogy tartsák be a foglalkoztatás vagy a munkavégzés minimális életkorát a gyermekmunka hatékony megszüntetése érdekében.

Egészség és biztonság. A 37–40. szakaszok a munkaegészségügyi és munkavédelmi normák gyakorlati alkalmazásával kapcsolatos ajánlásokat tartalmazzák.

- A kormányok esetében a nemzetközi munkaügyi normák alkalmazása segítséget jelent a megfelelő egészségügyi és munkavédelmi szabványok biztosítása területén.

² „A foglalkoztathatóság ... magában foglalja azokat a készségeket, tudást és kompetenciát, amelyek növelik a munkavállaló képességét az állásbiztonságra és annak megtartására, a munkahelyi előmenetelre és a változásokhoz való alkalmazkodásra, egy másik munkakör betöltésére, amennyiben a munkavállaló ezt így kívánja vagy leépítés esetén, a munkaerőpiacokra való könnyebb bejutásra az életciklus különböző periódusaiban.” Az emberi erőforrás képzéssel és fejlesztéssel kapcsolatos következtetések a Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 88. ülésén elfogadva, 2000. június, 9. szakasz (kivonat).

- A multinacionális vállalatok esetében a speciális intézkedések, amelyek segítségével fenntarthatják a „lehető legmagasabb szintű munkaegészségügyi és munkavédelmi szabványokat és előírásokat”, a következőket foglalják magukban:
 - (1) Az illetékes hatóságok, a munkaadói és munkavállalói szervezetek tájékoztatása az új termékekkel és eljárásokkal kapcsolatos különleges veszélyekkel és óvintézkedésekkel kapcsolatban;
 - (2) A munkaegészségügyi és munkavédelmi szabványokat kialakító nemzetközi szervezetekkel való együttműködés;
 - (3) a munkaegészségügyre és munkabiztonságra vonatkozó pontok beépítése a munkavállalói szervezetekkel kötött szerződésekbe, annak érdekében, hogy ezeket a szerződő felek alkalmazzák;
 - (4) a más országokban szerzett munkabiztonsági és munkaegészségügyi normákkal kapcsolatos információk megosztása.

1.6 Munkaügyi kapcsolatok

A 41–59. szakaszokban találhatóak azok az irányelvek, amelyek a szilárd munkaügyi kapcsolatok kialakítását kívánják szorgalmazni a multinacionális vállalatok működése során a világ bármely részén. A multinacionális vállalatok legalább olyan kedvező munkaügyi kapcsolatokat kötelesek biztosítani, mint az adott országban működő összehasonlítható munkáltatók által alkalmazott munkaügyi kapcsolatok.

Az egyesülés szabadsága és a szervezkedési jog. Az egyesülés szabadsága és a szervezkedési jog előmozdításának célját a 42–48. szakaszban tárgyalják.

- Az összes fél esetében e cél előmozdítása azt jelenti, hogy a multinacionális vállalatoknál alkalmazott munkavállalók számára biztosítják a jogot arra, hogy szervezeteket hozzanak létre, és saját választásuk alapján szervezetekhez csatlakozzanak. Ugyancsak védeltséget élveznek a szakszervezet-ellenes diszkriminációval szemben, és képviselőiket nem akadályozhatják meg abban, hogy egymással konzultáljanak, feltéve, hogy ezek a konzultációk nem érintik hátrányosan a vállalati működés folyamatát.
- Az irányelvek arra ösztönzik a multinacionális vállalatokat, hogy támogassák a munkáltatói szervezeteket.
- A kormányzati speciális intézkedések a következőket tartalmazzák:
 - (1) A kormányoknak engedélyezni kell a multinacionális vállalatok működésében résztvevő helyi munkáltatói és munkavállalói szervezeteknek nemzetközi szervezetekhez való csatlakozását, és az e szervezetek konzultációk céljából érkezett képviselőinek engedélyezni kell a belépést a vállalat területére;
 - (2) A kormányoknak biztosítani kell, hogy a külföldi befektetéseket ösztönző intézkedések ne korlátozzák a munkavállalók szervezkedési, egyesülési és kollektív tárgyalási jogát.

Kollektív tárgyalás. A 49–56. szakaszok tartalmazzák a kollektív alkura való jog hatékony elismerését szorgalmazó irányelveket.

- Az összes fél esetében ez a cél magában foglalja a következőket:
 - (1) A multinacionális vállalatok alkalmazottai számára biztosítani kell azt a jogot, hogy rendelkezzenek saját, a kollektív alku szempontjából elismert érdekképviseleti szervezetekkel;
 - (2) Támogatni kell a munkáltatók vagy azok szervezetei és a munkavállalók szervezetei közötti önkéntes tárgyalásokat;

- (3) A kollektív szerződéseknek rendelkezéseket kell tartalmazniuk a kollektív szerződések értelmezése és alkalmazása során felmerülő jogviták rendezésére.
- A multinacionális vállalatok esetében a hatékony elismerés a következőt foglalja magában:
 - (1) A multinacionális vállalatoknak biztosítani kell a kollektív szerződések kialakításához szükséges és elégséges feltételeket a munkavállalói képviselők számára;
 - (2) A multinacionális vállalatoknak biztosítani kell a munkavállalói képviselők számára, hogy a tárgyalások során a menedzsment megfelelő döntési jogkörrel rendelkező képviselőivel tárgyalhassanak, még abban az esetben is, ha ezeknek a képviselőknek a székhelye nem az adott országban van;
 - (3) A multinacionális vállalatok a tárgyalások vagy a szervezkedési jog munkavállalói érvényesítése során nem fenyegethetnek az üzem áttelepítésével vagy a munkavállalók áthelyezésével;
 - (4) A multinacionális vállalatok lássák el a munkavállalók képviselőit az érdemi tárgyalásokhoz szükséges információval, és tegyenek eleget a kormány információkérésének.
- Az irányelvek felszólítják a kormányokat, hogy lássák el a munkavállalói képviselőket a multinacionális vállalatok működése által érintett iparágakkal kapcsolatos információkkal, amelyek a kollektív tárgyalás folyamán segíthetik az objektív kritériumok kialakítását.

Konzultáció, jogsérelem és munkaügyi viták. Az 57–59. szakasz tartalmazza a konzultációval, a sérelmek kivizsgálásával és a munkaügyi viták rendezésével kapcsolatos elveket.

- A multinacionális vállalatok, valamint a nemzeti vállalatok esetében a munkavállalói képviselőkkel együtt alkalmazandó stratégia a következőket foglalja magában: a kölcsönös érdeklődésre számot tartó ügyek rendszeres konzultációjára szolgáló rendszerekben való együttműködés, valamint olyan önkéntes egyeztetési mechanizmus kialakítása, amely segít a munkaügyi viták megelőzésében vagy rendezésében. Az ilyen konzultáció nem helyettesítheti a kollektív alkut.
- A multinacionális vállalatok ezen elvek értelmében kötelesek lehetővé tenni munkavállalóiknak, hogy panaszukat oly módon terjeszthessék elő, hogy emiatt semmilyen joghátrány vagy sérelem ne érje őket, és hogy sérelmeiket előítéletek nélkül vizsgálják ki.

A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata és nemzeti, regionális és ágazati kezdeményezések

A multinacionális vállalatok, a kormányzatok, a munkáltatói szervezetek és a szakszervezetek előnyére szolgálhatnak azok a közös elvek és értékek, amelyeket a Nyilatkozat fogalmaz meg a hatékony kapcsolatok és partnerségek kiépítésével kapcsolatban nemzeti, regionális és ágazati szinteken. Ez a fejezet olyan módszereket kíván ismertetni, amelyek segítségével e kapcsolatok és partnerségek kiépítése az alapelvek és a releváns tapasztalatok alapján történhet.

2.1 A nemzeti, regionális és ágazati partnerségek kiépítése

A partnerségek nélkülözhetetlenek a multinacionális vállalatok működéséből adódó potenciális előnyök realizálása szempontjából a munkáltatói, munkavállalói szervezetek, illetve a társadalom egésze számára. A párbeszéd az első elengedhetetlen lépés, amelynek során a munkavállalóknak és a munkáltatóknak ki kell alakítaniuk a kölcsönös bizalom és megbízhatóság légkörét. A párbeszéd mellett a speciális projektek kialakításának és végrehajtásának folyamata az, amelyen keresztül a kormányok, a szakszervezetek és a munkáltatók végrehajtják a párbeszédéből a valódi akciókba történő kritikus átmenetet. A partnerségek az információ, a források, a készségek, a vállalkozói és politikai együttműködés hiányainak kezelésére szolgáló érdemi mechanizmust is kínálnak. Ezek az előnyök arra ösztönzik a kormányokat, a multinacionális vállalatokat, a munkáltatói és munkavállalói szervezeteket, hogy olyan partnerségeket alakítsanak ki, amelyek keretében előrelépést tehetnek a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatban megfogalmazott célok elérése érdekében (lásd fent I. fejezet). A következő példák közül egyiket sem kívánjuk kiemelten ajánlani, ezeket a nemzeti, regionális és helyi szinteken megvalósuló partnerségek által eredményezett változások gyakorlati példájaként adjuk közre.

Általános politika. A nemzeti törvényekre és a nemzeti politikára épülő partnerségek az ipari vagy fejlődő országokban bekövetkező változások hatékony ösztönzői. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat felszólítja a multinacionális vállalatokat, a helyi hatóságokat, a munkáltatói és munkavállalói szervezeteket arra a közös felelősségvállalásra, amelyek értelmében kötelesek betartani a nemzeti törvényeket, és megfelelni a nemzetközi normáknak. A multinacionális vállalatok és a helyi munkáltatói és munkavállalói szervezetek a tisztességes munkahelyek kialakítására irányuló közös célját kiegészíti a kormányok törekvése, amellyel jogi és politikai kezdeményezéseiket próbálják megfeleltetni a nemzetközileg elismert normáknak az alapvető munkaügyi egyez-

mények ratifikálása vagy más jogi eszközök ratifikálása révén. Lásd 2.1 keretes szöveg: *A gazdasági és társadalmi fejlődés érdekében kötött partnerség: Írországi áttekintés.*

2.1 keretes szöveg
A gazdasági és társadalmi fejlődés érdekében kötött partnerség:
Írországi áttekintés

Írországban a tripartit gazdasági és szociális megállapodások mechanizmusának keretén belül a multinacionális vállalatok jelentős mértékben hozzájárultak az ország gazdasági és társadalmi fejlődéséhez az Ír Szakszervezeti Kongresszus véleménye szerint. Az ír kormány által kifejlesztett sikeres stratégia, amely magában foglalta egy kedvező adórendszer kialakítását is, a szakszervezet véleménye szerint olyan külföldi tulajdonban lévő multinacionális vállalatokat vonzott az országba, amelyek jelentős növekedést indítottak el a foglalkoztatás területén. E multinacionális vállalatok hozzájárultak a munkavállalók életszínvonalának növekedéséhez, és forrásokat biztosítottak a nemzeti szociális szolgáltatások fejlesztéséhez. Az egyik legutóbbi tripartit egyezmény, „A szociális integráció, a foglalkoztatás és a versenyképesség fejlesztése érdekében létrehozott 2000 partnerség (1996–2000)”, olyan eszközöket tartalmaz, amelyekkel jobban ki lehet aknázni a multinacionális vállalatok által nyújtott lehetőségeket a helyi ipar kiépítésére és megerősítésére, és amelyek révén javulnak a multinacionális és hazai vállalatok közötti kapcsolatok.

Foglalkoztatás. Számos olyan módszer létezik, amelyek révén a multinacionális vállalatok a helyi munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel és kormányokkal együttműködve, több és jobb állás lehetőséget biztosíthatnak, ezáltal növelve a foglalkoztatási egyenlőséget és a foglalkoztatás biztonságát. A partnerség egyik bízható területe a szakmai know-how és szolgáltatási programfejlesztés, amely során a multinacionális vállalatok támogatást nyújtanak a fenntartható kapcsolatokat ösztönző kis- és középvállalatoknak. Az ilyen programokban résztvevő partnerek a közvetett foglalkoztatásra gyakorolt pozitív hatásról számoltak be a helyi vállalati kapcsolódásokon keresztül olyan eltérő gazdasági körülményekkel rendelkező országokból is, mint Angola, Ausztrália, Bahamák, Banglades, Kanada, Kolumbia, Costa Rica, Egyiptom, Guatemala, Magyarország, India, Indonézia, Írország, Olaszország, Jordánia, Kenya, Koreai Köztársaság, Mozambik, Nepál, Új-Zéland, a Fülöp-szigetek, Dél-Afrika, Sri Lanka, Svédország, Törökország, Uganda, Ukrajna, Vietnam és Zambia (a Nyilatkozat hatásáról szóló 7. ILO felmérés alapján). A multinacionális vállalatok helyi vállalatokkal, kormányokkal és helyi oktatási intézményekkel kötött kapcsolataik révén megvalósult nettó állásnövekedéssel kapcsolatban, lásd 2.2 keretes szöveg: *A partnerség összekapcsolása a foglalkoztatással: Szingapúr esete.*

2.2 keretes szöveg

A partnerség összekapcsolása a foglalkoztatással: Szingapúr esete

A technológiai iparra jellemző erős versenyhelyzet sok céget arra kényszerített Szingapúrban, hogy tevékenységének egy részét szervezze ki, és csak a magasabb érték-többlettel rendelkező tevékenységeit tartsa fenn Szingapúrban. Míg az alacsonyabb hozzáadott értékkel rendelkező tevékenységeket kiszervezték, a Gazdasági Fejlesztési Tanács az Ipar 21 mesterterv keretén belül egyre több tudásalapú iparágat volt képes vonzani minden egyes évben, és ez nettó állásnövekedést eredményezett. Az egyetemek és a politechnikumok egyre több magasabban képzett munkavállalót bocsátanak ki, az ipari struktúra változásainak megfelelően. Emellett olyan továbbfejlesztési programok, mint az Átképzési Program segít az idősebb és kevésbé képzett munkavállalók átképzésében. A Helyi Ipari Továbbképzési Program (Local Industry Upgrading Programme – LIUP) példa arra, hogy a multinacionális vállalatok működése hogyan tudja ösztönözni a helyi cégekkel kialakított lefelé és felfelé irányuló kapcsolatokat. A LIUP a nagyvállalatok, a helyi beszállítók és a kormány közötti együttműködési rendszer, amelynek célja a helyi kis- és középvállalati beszállítók technikai, működési és vállalatvezetési képességeinek fejlesztése. 1999. november 1-je óta 30 multinacionális cég és 11 nagy helyi vállalat, több kormányhoz kapcsolódó vállalat és kormányzati ügynökség körülbelül 670 kis- és középvállalati beszállítóval kötött partneri szerződést a LIUP keretén belül. A LIUP megvalósítása időszerű, figyelembe véve a multinacionális vállalatok jelenleg tapasztalható gyakorlatát, amellyel a központi költségek csökkentése érdekében üzleti folyamataik némelyikét kihelyezik.

Képzés. A képzés olyan terület, amely a konstruktív partnerség számos lehetőségét hordozza magában. A multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat a kormányok, a munkavállalók és a vállalatok igényeit kielégítő képzések megteremtésére irányuló közös megközelítési módot sürget. A kormányok kötelesek biztosítani, hogy az oktatás és a képzés általánosan hozzáférhető legyen, és kielégítse az adott ország általános fejlesztési igényeit. A multinacionális vállalatok felelőssége azt biztosítani, hogy a képzés megfelelően működési igényeiknek. A munkavállalók alakítsák ki megfelelő pozíciójukat, amely lehetővé teszi számukra a munkaerőpiaci aktív részvételt és a változásokhoz történő alkalmazkodást. Lásd 2.3 keretes szöveg: *Partnerségek az emberi erőforrásba történő befektetés területén.*

2.3 keretes szöveg

Partnerségek az emberi erőforrásba történő befektetések területén

Spanyolországban a kormány és a szociális partnerek emberi erőforrás-fejlesztési és képzési célok kitűző nemzeti egyezményt írtak alá. A munkavállalói képviselőkkel történt konzultáció alapján kialakított képzési tervek elfogadása után a kormány finanszírozza a multinacionális vállalatok által nyújtott képzéseket. A multinacionális vállalatok a különböző foglalkozási kategóriák képzésére szolgáló speciális képzési módszereket dolgoznak ki saját alkalmazottaik számára, és bizonyos esetekben stratégiai benchmarkokat is kialakítanak a befogadó államokban.

Nicaragua egy tripartit szakképzési menedzsment testületet állított fel, amelynek feladata az ország szakképzés fejlesztésének irányítása volt az országban. A Tanács tagjai a nemzeti és multinacionális vállalatok képviselői. A vállalatok emellett közvetlenül is hozzájárulnak az elérhető infrastruktúrához és technológiához azáltal, hogy a munkavállalókat képzésben részesítik, és szakértőket alkalmaznak a tanmenet folyamatos fejlesztésére annak érdekében, hogy a nemzeti ellenőrzés alatt álló szakképzés mind a vállalati igényeket, mind az ország fejlesztési céljait kielégítse. A képzésben megnyilvánuló gyümölcsöző együttműködés határokon át is nyúlhat.

Jordániában több ipari ország szakmai segítsége alapozta meg a képzési programokat, amelyeket a nemzeti képzési politikával összhangban alakítottak ki. A multinacionális vállalatok, a munkavállalók és az állást keresők mindannyian részesülnek a magasabb minőségű képzésből, amely ezen a multilaterális know-how transzferen válik elérhetővé számukra.

A multinacionális vállalatok gyakran munkahelyi képzésekkel vagy a munkavállalók helyi vagy külföldi egységeknél történő képzésével járulnak hozzá ehhez a folyamathoz. Ugyanakkor a multinacionális vállalatok néha olyan nemzeti, ágazati és vállalati programokban és alapokban is részt vesznek, amelyek a munkavállalók készségfejlesztésére és az emberi erőforrás-fejlesztési rendszerek modernizálására irányulnak. Ez bizonyos esetekben a multinacionális vállalatok és fogadó államok közötti befektetési egyezmények egyik feltétele. Néhány esetben a multinacionális vállalatok ágazati vagy nemzeti emberi erőforrás-fejlesztési és képzési modelleket vezettek be azért, hogy új technológiák képzését integrálták a helyi oktatási intézményekben, és saját emberi erőforrás menedzsment rendszereikben bevezették a minőségi dimenziót.

Munka- és életfeltételek: gyermekmunka. A magán- és állami szektor szervezetei közötti partnerség sikeresen kezelte a gyermekmunka régóta fennálló problémáját a különböző iparágakban az elmúlt évek során. A partnerek körét a kormányzati és munkaügyi ellenőrök, az oktatási és egyéb minisztériumok, a multinacionális vállalatok, az ágazati és helyi munkáltatói szövetségek, a nemzeti és nemzetközi szakszervezeti szövetségek, a nem-kormányzati szervezetek és a kormányközi szervezetek alkották. Az eredmények nem csak a márkaminőséget és a kockázatmenedzsmentet javították, de egy magasabb szintű képzett emberi erőforrás-fejlesztési alapot is létrehoztak a fejlődő országokban. Lásd például a 2.4 keretes szöveget: *Partnerség a munkában: A gyermekmunka kezelése a ruhaiparban.*

2.4 keretes szöveg

Partnerség a munkában: A gyermekmunka kezelése a ruhaiparban

A ruhaiparban az ILO, az UNICEF és a segítségével kialakított bangladesi projekt célja a gyermekmunka megszüntetése a munkahelyek ellenőrzése révén. Ez a projekt, képzést és kiegészítő pénzügyi támogatást nyújt a korábban dolgozó gyermekeknek és családjaiknak. A Bangladesi Ruhaipari Gyártók és Exportőrök Szervezetének (BGMEA) minden egyes tagját ellenőrzi, és ez az exportengedély megadásának feltétele. Egy harmadik fél által végzett ellenőrzési és minősítési rendszer a garancia arra, hogy a vállalatok betartják a megállapodásokat, hogy a gyermekek rendszeresen látogatják az iskolát, és nem kényszerülnek munkavállalásra valahol máshol.

Forrás: Nemzetközi Munkaügyi Hivatal, a Gyermekmunka Megszüntetéséről Szóló Nemzetközi Program (IPEC)

Munka- és életfeltételek: egészség és biztonság. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat olyan módszereket mutat be, amelyek segítségével a multinacionális vállalatok átadhatják speciális szakértelmüket a más országokban alkalmazott munkabiztonsági és munkaegészségügyi gyakorlatokról szóló és a helyi működés szempontjából releváns legújabb információk megosztása révén. (Lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 37–40. szakasz.) Elsősorban a multinacionális vállalatok vannak olyan helyzetben, hogy tájékoztathatnak az új termékek bevezetésekor felmerülő speciális kockázatokról és az ezekhez kapcsolódó megelőző intézkedésekről. A helyi üzleti szereplőkkel együtt a multinacionális vállalatok vezető szerepet tölthetnek be a munkabiztonsági és munkaegészségügyi kockázatok okainak feltárásában és a vállalaton belüli fejlesztések bevezetésében. A legmagasabb szintű munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabványok bevezetésére tett törekvések során a nemzeti követelményekkel összhangban a multinacionális vállalatok együttműködhetnek a helyi szociális partnerekkel a fejlesztés prioritásainak meghatározásában, amelynek révén biztonságosabb és termelékenyebb munkahelyeket teremthetnek a saját és a helyi gazdasági szervezetek által képviselt iparágakban. Lásd 2.5 keretes szöveg: *Partnerség a munkaegészségügy területén.*

2.5 keretes szöveg
Partnerség a munkaegészségügy területén

Brazíliaiban a multinacionális vállalatok, a vegyipari szakszervezetek és a munkáltatók közösen hozták létre a „Benzin Megállapodást”, az elszámoltathatóságról szóló nemzeti megállapodást. A munkavállalók egészségének védelmében megnyilvánuló cél az, hogy megakadályozzák a benzin által okozott foglalkozási kockázatokat. A Megállapodás, amelyet a kormánnyal való együttműködés során közösen alakítottak ki 1995-ben, részletes útmutatást és eljárásokat tartalmaz a benzin biztonságos használatával kapcsolatban. Míg ez a Megállapodás szabályozza a tevékenységeket, a felhasználásokat és az eljárásokat annak érdekében, hogy megakadályozzák a benzin által okozott foglalkozási kockázatokat, a Program egyértelmű ereje abban rejlik, hogy nagymértékben számít a munkavállalók részvételére a megelőzésben.

A Megállapodás előírja, hogy a vállalatok és az alvállalkozók hogyan szállítsák, tárolják, és kezeljék a benzint és származékait. Az egyezmény kötelező érvényű rendelkezései a vállalati szinteken kerülnek adminisztrálásra a benzinmunkások reprezentatív csoportja által, akik teljes felelősséget kaptak a Megállapodás vállalati szintű ellenőrzésére és végrehajtására. A nemzeti szintű benzinbizottság azonos létszámú munkavállalókból, munkáltatókból és kormány megbízottból áll. Ez a bizottság felügyeli a fejlesztéseket, ellenőrzi az egyezmény betartását, ösztönzi a kutatásokat, módosítja a törvényeket és a rendelkezéseket, rendelkezik az alternatív ellenőrzési intézkedésekről, és ez a bizottság adja ki a benzin ellenőrzött használatáról szóló igazolásokat. Emellett a Megállapodást más, a benzinnel kapcsolatos rákkeltő vegyi anyagok kezelésére szolgáló modellként is alkalmazzák. A Megállapodás eddigi eredménye, hogy a benzin alkalmazását teljes mértékben kiváltották a cukoriparban és az alkoholgyártásban. Ez az egyezmény járult hozzá ahhoz is, hogy az üzemanyag benzintartalma 1%-ról 0,1%-ra csökkent.

Forrás: Egyesült Nemzetek Fenntartható Fejlődési Osztály 10/08/1999.
<http://www.un.org/esa/sustdev/viaprofiles/Benzene Accord.html>

Munkaügyi kapcsolatok. Több fent említett példánk a partnerség szerepét mutatja be a szilárd munkaügyi kapcsolatok kialakításában. A 2.4 és 3.3 alfejezetek speciális konzultációs és a tárgyalási mechanizmusokat mutatnak be.

2.2 A kormány, a munkáltatók és a munkavállalók konzultációjának és koordinált tevékenységeinek támogatása

A konzultációk és a koordinált tevékenységek egyre fontosabbá válnak a tisztességes foglalkoztatás révén megvalósítható, szociálisan fenntartható fejlődés elérése érdekében. A koordinált tevékenység az állami és a magánszektor között javítja annak esélyét, hogy a munkavállalók és a munkáltatók az állami politikának megfelelő módon hajtják végre kötelezettségeiket, és megkönnyíti az állam feladatát a betartás ellenőrzésében.

A szisztematikus konzultációk során a kormányok lépést tarthatnak a munkáltatók és munkavállalók igényeivel és gondjaival, és könnyebben tudják kialakítani a szükséges politikai intézkedéseket. Ahol ez a mechanizmus működik, az üzleti szféra is nyer a konzultációkból és a koordinált tevékenységekből, amelyeket a munkavállalói képviselőkkel és a kormányokkal együtt hajtanak végre. Sok országban a multinacionális vállalatokat még mindig a gazdasági hatalom koncentrációjának tekintik, akik néhány esetben az állami vagy munkavállalói érdekek kárára birtokolják ezt a pozíciót. A multinacionális vállalatok a társadalmi nyomás hatására egyre inkább arra kényszerülnek,

hogyan bizonyítsák, működésük kölcsönös előnyökkel jár, és hajlandók szorosan együttműködni a kormánnyal, a helyi munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel ezen előnyök maximalizálása érdekében. A konzultáció és a koordinált tevékenység segítségével az üzleti szféra szereplői könnyebben azonosíthatják a közös érdekpontokat, egyértelműbben fogalmazhatják meg igényeiket és gondjaikat, és megmutathatják, hogy komolyan veszik felelősségüket, mint a helyi közösség tagjai. A helyi üzleti körök rendkívül fontos kapcsolódási pontot jelentenek ebben a folyamatban, de ez a kapcsolat ott épül ki a legjobban, ahol már kialakult a szilárd munkaügyi kapcsolatokra alapuló helyi környezet a szociális dialógus és a megfelelő vállalatvezetési kultúra mechanizmusa révén.

A szervezkedési és kollektív tárgyalási jogokkal rendelkező és élni tudó munkavállalók szintén jelentősen befolyásolhatják a munkahelyi módszereket és kapcsolatokat, mivel hangot adhatnak kifogásaiknak, és javaslatokat tehetnek a megoldásokra. A munkavállalók munkakörülményekkel kapcsolatos közvetlen ismereteit alapvetően fontos figyelembe venni, hogy a multinacionális vállalatok olyan vállalatpolitikát alakíthassanak ki, amely megoldást kínál a dolgozók problémáira, és biztosítja a munkavállalói jogok hatékony ellenőrzését a munkahelyeken.

A konzultációk és koordinált tevékenységek a hazai és/vagy a fogadó államok gyakorlatában is előfordulhatnak, és kötelező érvényű szociális megállapodások (vagy politikai vállalások) megkötését eredményezhetik (lásd 2.6 keretes szöveg: *A szociális konzultációk eredményei: Szociális megállapodások Jamaicában és a Fülöp-szigeteken*). A megbeszélések a szociális párbeszéd konzultációs kereteinek kialakítását is eredményezhetik – ez az első lépés a koordinált tevékenység és a tárgyalások útján elért megállapodások előtt. Például 1996 és 1999 között, a multinacionális vállalatok működésével kapcsolatban felmerült kérdésekről szóló – a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók közötti – vita és együttműködés eredményeképpen létrejöttek a konzultáció formális keretei olyan országokban, mint például Barbados, Brazília, Burkina Faso, Columbia, El Salvador, Magyarország, Koreai Köztársaság, Új-Zéland, Portugália és Szenegál.

2.6 keretes szöveg

A szociális konzultációk eredményei: Szociális megállapodások Jamaicában és a Fülöp-szigeteken

Jamaicában a munkavállalói szervezetek, a munkáltatók és a kormány olyan Megállapodás Memorandumot írtak alá, amely hangsúlyozza az együttműködési szándék fontosságát a kölcsönös előnyök és a kommunikációs csatornák kialakítása érdekében az információcserre területén. A Memorandum alapján a kormány és a szociális partnerek olyan mechanizmust hoztak létre, amelynek keretein belül a termelékenység növekedését előirányzó programokat fejlesztenek ki, és hajtanak végre közösen a képzés és az általános emberi erőforrás-fejlesztés révén.

A Fülöp-szigeteken a multinacionális vállalatok működésével kapcsolatos, a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók közötti konzultáció eredményeképpen a kormány és a szociális partnerek szociális megállapodást kötöttek 1998-ban, amelynek akcióterve a multinacionális vállalatokról szóló Nyilatkozat célkitűzésekre épült. Ez a megállapodás hangsúlyozza, hogy minden egyes partner alapvető szerepet tölt be a koordinált tevékenységek irányába történő elmozdulás szempontjából. A megállapodás rámutat arra a tényre, hogy a koordinált tevékenységek hozzájárulnak a foglalkoztatás fejlesztéséhez, a biztonsághoz, a képzés és a munkaügyi viszonyok fejlesztéséhez és a szilárd munkaügyi kapcsolatok megteremtéséhez. A megállapodás végrehajtása jelenleg is folyik.

A hazai és fogadó kormányok közötti konzultációk is elősegíthetik a jó szociális gyakorlatot a multinacionális vállalatok és kormányzati vagy gazdasági partnereik között a megállapodások, a kommunikáció és más módszerek révén. Az ilyen beruházást megelőző konzultációkra a közelmúltban a következő országokban került sor: Bulgária, Zöldfoki Szigetek, Ciprus, Egyiptom, Ghána, Guatemala, Guyana, Magyarország, Jordánia, Norvégia, Pakisztán, Sri Lanka, Dél-Afrika, Togó, Törökország, Uganda és Zambia. Több ismert esetben ezek a konzultációk bilaterális megegyezésekhez vezettek a hazai és fogadó államok között befektetéssel vagy a kooperációval kapcsolatban, mint például nemrégiben Bulgáriában és a Zöldfoki Szigeteken. Magyarországon a multinacionális vállalatok munkaiügyi kapcsolataival és munkakörülményeivel kapcsolatos konzultációk tripartit konferenciák keretén belül folynak a hazai és befogadó ország munkaiügyi miniszterei részvételével.

2.3 A kormányzati cselekvés befolyásolása

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat többlet értéket kínál a kormányoknak törekvéseik végrehajtásához, amelyekkel a munkahelyi és foglalkoztatási kihívásokra reagálnak. Az alapvető célok és konzultatív megközelítések segítenek kialakítani, és információval ellátni a kormányzati stratégiát és tevékenységet a munkaiügyi kapcsolatok és a foglalkoztatás, valamint a közvetlen külföldi befektetések előmozdításának területén. A Nyilatkozat abban is segít, hogy a fiskális tevékenységek más területén is kerüljön sor kormányzati cselekvésre, így például a közbeszerzéssel kapcsolatos politikában, amely kapcsolódhat a multinacionális vállalatok tevékenységéhez.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat alapvető céljai hasznosak mind a befogadó, mind a hazai kormányok számára. Így van ez ott is, ahol a nemzeti törvény nem tesz különbséget a külföldi kézben lévő és a helyi vállalatok között, mivel a Nyilatkozat sok esetben ugyanolyan módon vonatkozik a nemzeti cégekre is (például gyermekmunka), vagy azt ajánlja, hogy a multinacionális vállalatok gyakorlatát hasonlítsák össze az azonos méretű és azonos erőforrásokkal rendelkező helyi cégekével (például bérek és munkaiügyi kapcsolatok). Emellett az állami kezdeményezések harmonizációja a globális megállapodás alapján megállapított normákkal jó módszer a külföldi közvetlen befektetések vonzására, és annak biztosítására, hogy a hazai vagy fogadó államok helyi munkavállalói és munkaadói számára elérhetővé váljanak a külföldi közvetlen befektetési tevékenységhez kapcsolódó előnyök.

A globális szinten megállapodott értékekre alapuló kormányzati kezdeményezések kulcsszerepet tölthetnek be a multinacionális vállalatok és helyi partnereik piaci biztonságában és elvárásainak folyamatos biztosításában. A multinacionális vállalatok helyi beszállítói számára igen idő- és energiaigényes erőfeszítést jelent, hogy betartsák a rengeteg különböző vállalati viselkedési kódexben foglaltakat, amelyek gyakran radikálisan különböző normákat tartalmazhatnak ahhoz képest, amit a valóságban elvárnának a beszállítóktól. A multinacionális vállalatok emellett magasabb működési költségekre is számíthatnak a szükségesnél, mivel a befogadó országok normái és elvárásai nagymértékben különbözhetnek egymástól. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értékküszöb ajánlásai az alapvető ILO egyezményekkel összhangban lévő alapelvek alkalmazása területén sok országban kerültek bevezetésre.

A foglalkoztatásban megnyilvánuló egyenlő bánásmód és biztonság területén a Nyilatkozat pozitív céljai segítenek a kormánystratégia és cselekvési program kialakítá-

sában, különösen a fúziók és felvásárolások, a privatizáció és a jelentősebb vállalati szerkezetátalakítás területén. A célok mellett egy egységes nemzetközi egyensúlyt is létrehozhatnak a munkaidőre, a bérekre, a szabadságokra és egyéb juttatásokra, a munkaegészségügyre, a munkabiztonságra és a szakképzésre vonatkozó intézkedések között. Az Egyezmény hangsúlyozza a konzultáció, a koordinált tevékenység és a partnerség (lásd előző szakaszok) jelentőségét, és ez hasznos keretet nyújt az állami prioritások megteremtésére, amelyek az állami és magánszektor szervezetei közötti párbeszéd mintájának kialakításához vezethetnek; emellett olyan mechanizmusokat inspirálnak, amelyek keretén belül megvalósulhat a munkavállalói szervezetek és a munkáltatók közötti párbeszéd.

A külföldi közvetlen tőke liberalizációjára irányuló kezdeményezések területén a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat céljai segítenek biztosítani azt, hogy a külföldi működő tőke vonzására irányuló munkaügyi reformok ne sértsék az egyetemesen elfogadott minimális munkaügyi jogokat és szabadságokat. Emellett az elvek a munkafeltételek és az ipari kapcsolatok egyetemes küszöbértékeit is jelentik az export feldolgozóipari zónákra, vagy a speciális gazdasági zónákra vonatkozó intézkedések területén. A privatizációra, deregulációra, a szabad versenyre, a munkaügyi viták rendezésére, valamint a szociális vagy pénzügyi ösztönzőkre vonatkozó intézkedések, amennyiben azokat a multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat elveivel összhangban alakították ki, szociálisan fenntartható egyensúlyt hoznak létre. Amikor a nyilatkozat szociális partnerei részt vesznek a multinacionális vállalatok működésének valós következményeinek kezelésében, akkor tevékenységeiket fontos jól megtervezni, megvalósítani és értékelni. Lásd 2.7. keretes szöveg: *A multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat támogatja a kormányokat a szociális fejlődés elérésében a változó környezetben.*

2.7 keretes szöveg

A multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat támogatja a kormányokat szociális fejlődés elérésében a változó környezetben

A hazai és befogadó kormányok egyaránt szembesülnek azzal a kihívással, hogy a szociális fejlődést úgy kell biztosítaniuk, hogy az tartsa az ütemet a gyorsan változó befektetési környezettel nemzeti, regionális és globális szinteken. Szlovénia módosította a befektetések előmozdítására szolgáló akciótervét, míg Románia és Szingapúr a képességfejlesztésre és a képzésre helyezte a hangsúlyt. Néhány kormány a befektetőket, vagy a tengerentúli export feldolgozóipari zónákat támogató ügynökségeket állított fel, vagy monopóliumellenes tanácsadó testületeket állítottak fel, például Ausztráliában, Brazíliában, Kanadában, a Dominikai Köztársaságban, a Koreai Köztársaságban, Peruban, Szingapúrban és Szlovéniában. Kanadában egy ellenőrzési testületet állítottak fel, amely engedélyezi a helyi vállalatok eladását, miközben megakadályozza a gyárak bezárását. Nicaraguában a szabad zóna vállalataival kötött megállapodás megpróbálta biztosítani a ratifikált nemzetközi egyezmények betartását a gyermekmunkával kapcsolatban. A kis- és középvállalatok megerősítésére, valamint a multinacionális vállalatok és a kis- és középvállalatok közötti kapcsolatok javítására szolgáló törvényeket, politikát és programokat, beleértve a kutatás-fejlesztés területét, vezettek be Magyarországon, Írországban, Szingapúrban és Zambiában. Japánban egy különböző módokon megvalósított politikai program célja a hazai multinacionális vállalatok információval és tanácsadással történő támogatása külföldi tevékenységük során. Az erre a célra szolgáló módszerek magukban foglalnak egy akciótervet, egy gyakorlati kézikönyvet, szemináriumokat, célzott tanulmányokat és felméréseket.

A kormányok emellett azzal a kihívással is szembesülnek, hogy biztosítaniuk kell a kormányközi koordinációt a különböző minisztériumok között a kormányon belül,

valamint koordinálni kell tevékenységüket a szociális partnerekkel, a multinacionális vállalatokkal és más érintettekkel a multinacionális vállalatok tevékenységére vonatkozó állami kezdeményezések területén. A multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat alapcéljai sok esetben érintik a különböző minisztériumok hatáskörét, beleértve a munkaügyi, az oktatási, az ipari, a kereskedelmi, a befektetési és az egészségügyi területeket. A megfelelő belső koordináció biztosítása érdekében tett lépések nagyobb figyelmet és lefedettséget érdemelnek. Lásd például 2.8 keretes szöveg: *Politikai keretek: Tárcaközi megközelítés az állami ügynökségek koordinálásában.*

2.8 keretes szöveg

Politikai keretek: Tárcaközi megközelítés az állami ügynökségek koordinálásában

Az Egyesült Királyság egy tárcaközi stratégiai módszert fogadott el a vállalati felelősségre vonatkozó nemzeti és nemzetközi politika kialakítása és megvalósítása terén. A különböző minisztériumok különböző részterületekért felelősek, amelyek a következőket tartalmazzák: egy tanulmány, amelynek segítségével meghatározták a siker és a bukás tényezőit az etikai kódexek esetében az Egyesült Királyságban, a vállalati jogi tanulmányok áttekintése, egy Üzleti Partnerség Szervezet kialakítása, amelynek feladata üzleti tanácsadás, és információ szolgáltatás a partnerségi kezdeményezésekkel kapcsolatban, az Üzleti Gyakorlat Szociális Dimenzióival Foglalkozó Forrásközpont beindítása valamint egy Egyetemes Polgári Szervezet megalakítása 1999-ben, amelynek feladata a brit cégek támogatása és tanácsadás a vállalatok társadalmi felelősségére vonatkozó elvek alkalmazása területén a harmadik világ országokban végzett üzleti tevékenység során.

Forrás: New Business Academy, Briefing Paper on Corporate Responsibility for the British Council.

2.4 A kollektív tárgyalás támogatása

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat céljai és megközelítési módjai közvetve vagy közvetlenül segítséget nyújtanak kollektív tárgyalások és megállapodások folyamatában a multinacionális vállalatok működésének területén. A kollektív alku témáiban az irányelvek olyan általánosan elfogadott küszöbértékeket képviselnek, amelyek a multinacionális vállalatokra és az általuk alkalmazott munkavállalókra vonatkoznak, függetlenül attól, hogy a cég működése hol történik helyileg. Ezeknek az irányelveknek a birtokában a munkáltatók vagy szervezeteik és a szakszervezetek a tárgyalóasztalhoz olyan közös elvárásokkal ülhetnek le, amelyek megfelelő kezdőpontot jelentenek a tárgyaláshoz. Ezek a kezdőpontok a képzésről, a bérekről és juttatásokról, a munkafeltételekről és az életkörülményekről, a munkabiztonságról és munkaegészségügyről, a konzultációról, a munkaügyi sérelmekről és munkaügyi vita rendezéséről szóló fejezetekből vonhatóak le (lásd I. fejezet a bővebb megértésért).

A kollektív alku a multinacionális vállalatok működésének kontextusában olyan speciális kérdéseket vet fel, amelyekre az asztal mindkét felén ülőknek reagálniuk kell. Az érdemi tárgyalások érdekében a multinacionális vállalatoknak biztosítaniuk kell azt, hogy a döntéshozatalhoz a vállalatvezetés szükséges felhatalmazással rendelkező képviselői üljenek tárgyalóasztalhoz a munkavállalók képviselőivel, (lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 56. szakasz). A multinacionális vállalatok a fogadó országokban különösképpen elkerülhetik a szükségtelen feszültséget a tárgyalóasztalnál, ha biztosítják, hogy képviselőik teljes körű döntéshozatali mandátummal rendelkezzenek a munkaügyi kapcsolatok teljes spektrumában, függetlenül attól, hogy ezeknek a képviselőknek hol van a székhelyük.

A bizalom megteremtése érdekében alapvetően fontos, hogy a tárgyalások során ne fenyegetsenek a működés áthelyezésével, vagy a munkavállalók áthelyezésével a (lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 53. szakasz). Az ilyen fenyegetések előfordulhatnak a szervezés és a tárgyalás folyamán is. Fontos hangsúlyozni, hogy az ilyen elfogadhatatlan stratégia elkerülhetővé válik az által, ha a tárgyalások során elvileg meg-alapozott és racionális pozíciókat foglalnak el a felek. Lásd 2.9 keretes szöveg: *Gyakorlati javaslatok: A jóhiszemű tárgyalások támogatása.*

2.9 keretes szöveg

Gyakorlati javaslatok: A jóhiszemű tárgyalások támogatása

- A multinacionális vállalatok a működésük áthelyezésével kapcsolatos kritériumokat – beleértve a munkaerő költségét – tegyék átláthatóvá annak érdekében, hogy ösztönözzék az érveken alapuló pozíciót mindkét oldal esetében – A Német Munkáltatói Szövetség Konföderációja.
- A multinacionális vállalatok kérjenek tanácsot a nemzeti munkáltatói szervezettől annak érdekében, hogy megfelelő helyismeretre és tudásra tegyenek szert – Bangladesi Munkáltatói Szövetség és Banglades kormánya; Munkáltatói Konzultációs Szövetség Trinidad, Tobago és Trinidad és Tobago kormánya.
- A kormányok és a szakszervezetek kössenek regionális szövetséget annak érdekében, hogy a multinacionális vállalatok az egyik országból a másikba történő áthelyezésének lehetőségével ne fenyegetőzzenek a tárgyalások vagy a szervezkedési jog gyakorlása során – Barbadosi Munkavállalók Szakszervezete és a Barbadosi Kormány.

A multinacionális vállalatok hozzájárulhatnak ahhoz, hogy mindkét fél információkra alapozott megfelelő pozíciót alakíthasson ki, amennyiben a munkavállalói képviselők információkéréseire időben és megfelelően reagálnak, hiszen erre az érdemi tárgyalások érdekében van szükség. Itt, amennyiben szükséges, a multinacionális vállalatok adjanak információt más országokban végzett tevékenységükről is (lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 55. szakasz). Ez az információ lehetővé teszi, hogy lényegi tárgyalás alakuljon ki, mivel a tárgyalófél hitelesebb képet nyerhet a világgpiaci versennyel és stratégiával kapcsolatban, amely tényezők jelentősen befolyásolják a multinacionális vállalatok döntéshozatalát. Szintén ajánlott, hogy a multinacionális vállalatok hasonló válaszkészséget tanúsítsanak a kormányok tevékenységükkel kapcsolatos információkérése esetén (lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 56. szakasz). A kormány is hozzájárulhat ahhoz, hogy megfelelő információra alapuló pozíciók alakuljanak ki kollektív tárgyalás során, amennyiben objektív információt nyújt az ágazati normákkal és gyakorlatokkal kapcsolatban.

Mivel a multinacionális vállalatok egyre inkább regionális kapcsolatokon belül működnek, a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat általános alapelveinek használata az ilyen környezetben hatékony módszerré vált az elvárások meghatározásában és a határokon átnyúló dialógus kiépítésében. Lásd 2.10 keretes szöveg: *Együttműködő tárgyalás a Nyilatkozat alapelveinek használatával.*

2.10 keretes szöveg
Együttműködő tárgyalás a Nyilatkozat alapelveinek használatával

1998-ban, Argentínában és Brazíliában a Volkswagen multinacionális cég nemzeti leányvállalatai és azok szakszervezetei kollektív szerződést kötöttek egy integrált megközelítési mód alkalmazása érdekében a működés kulcsterületein. Felismerve, hogy a kooperációra alapuló tevékenység segít a MERCOSUR régió munkavállalóit sújtó gazdasági, politikai és szociális kihívások kezelésében, a felek megállapodtak abban, hogy különböző területeken közös megközelítési módot fognak alkalmazni, beleértve az információcserét, a termelés versenyképességének erősítését, a viták megoldását (egyéni vagy kollektív), a képviselési és szervezkedési jogot, valamint a szakszervezetek hozzájárulására is építő szakmai képességfejlesztő programokat. Emellett a felek megállapodtak abban, hogy folyamatosan fejlesztik a megállapodást a MERCOSUR régióban megvalósuló állandó szociális dialógus keretein belül.

2.5 Támogatás regionális szinteken

A világ kereskedelmének több mint fele jelenleg olyan országokban folyik, amelyek regionális gazdasági és fejlesztési programokban vesznek részt az integráció különböző szintjein. Ezek a programok elsősorban a fejlődő országoknak biztosítanak lehetőséget a globális gazdaságon belüli versenyképesebb helyzet és integráció, valamint a szociális és gazdasági fejlődés magasabb szintjeinek elérésére. A multinacionális vállalatok számára a gazdasági regionalizáció lehetőségeket és kihívásokat is jelent. Annak esélye, hogy kompetenciájukat regionális szinten érvényesíthetik és adaptálhatják, segít hatékonyabb szervezeti struktúrákat kifejleszteni, és a regionális és helyi stratégiákat koordinálni, az átfedéseket, és a tranzakciós költségeket csökkenteni, az értékláncokat integrálni, vagy a komparatív előnyök keverékén alapuló termelési hálózatot kiterjeszteni a régió tagállamaira. A szakszervezetek számára az ipari partnerekkel történő, határokon átnyúló szövetségekben való együttműködés ágazati vagy vállalati szinten stratégiai fejlődést eredményezhet, beleértve a regionális szintű megállapodásokat vagy a régióközi szinergiákat, amelyek segítenek az alapvető munkaügyi normák általános és globális megvalósulásának elérésében.

A regionális gazdasági keretek alapvető céljai széles spektrumot ölelnek át: kezdve az egyes nemzeti munkaügyi piacok közötti politikák koordinálásától a politikai konvergencia előmozdításának szándékáig a munkaügyi piacok integrálása révén. Mindenesetre, sok regionális megállapodás szociális célja nyíltan vagy rejtetten támaszkodik az általánosan elismert multinacionális vállalatokra vonatkozó nyilatkozat alapelveire. A legtöbb regionális megállapodás esetében a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat irányelvi módszereket kínálnak a kormányok, a munkaadók és a munkavállalók közötti különböző interakciók elősegítésére, amelyek később hatással lesznek a foglalkoztatásra és a munkahelyekre. Lásd 2.11 keretes szöveg: *A regionális szövetségekre való építés a szakszervezetek között a multinacionális vállalatokra vonatkozó alapelvek alapján: A dél-afrikai tapasztalat.*

2.11 keretes szöveg

A szakszervezetek közötti regionális szövetségekre való építés a multinacionális vállalatokra vonatkozó alapelvek alapján: A dél-afrikai tapasztalat

Dél-Afrikában a munkavállalók képviselői a textil-, a ruha-, a bőr- és a cipőiparban a Dél-Afrikai Fejlesztési Közösség (SADC) kilenc tagországból (Lesotho, Malawi, Mauritius, Mozambik, Dél-Afrika, Szváziföld, Tanzániai Egyesült Köztársaság, Zambia és Zimbabwe) 1999 májusában aláírták az úgynevezett „Maputo Nyilatkozatot”, amely az alapvető munkaügyi normák tiszteletben tartását és előmozdítását írja elő az iparban. A Nyilatkozat felszólítja a kormányokat és a SADC-t, mint közösséget, hogy támogassák és hajtsák végre a multinacionális vállalatokról szóló Nyilatkozatot. A Nyilatkozat ösztönzi a regionális kollektív szerződéseket a több mint egy SADC országban tevékenykedő cégek esetében. A Nyilatkozat arra szólítja fel a kormányokat, hogy módosítsák a nemzeti törvényeket az ilyen megállapodások támogatása és ösztönzése érdekében. A Nyilatkozat értelmében a kormányoknak információt kell szolgáltatniuk a SADC számára az országukban működő multinacionális vállalatok tevékenységeivel kapcsolatban. A Nyilatkozat felszólítja a kormányokat arra, hogy támogassák és mozdítsák elő az ILO 1998 évi Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatát, és arra, hogy legalább az összes alapvető ILO egyezményt hajtsák végre országukban, beleértve az export előállító zónákat. A Nyilatkozat elfogadása óta a textilipari munkavállalók minden évben összeülnek, hogy kialakítsák a kollektív tárgyalás regionális stratégiáját. A textil munkások felismerték, hogy a régió politikai döntéseinek hatékony befolyásolásához, elengedhetetlen, hogy törekvéseiket a más ágazatokban működő szakszervezetekkel is koordinálják.

Sok esetben a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat irányelvei, például az alapvető munkahelyi elvekről és jogokról szólók, a regionális kontextusban megjelenő szociális célokról adnak számot. (Lásd Multinacionális Vállalatok Nyilatkozata, 8., 9. szakasz és II. függelék). A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat által elismert munkahelyi konzultatív módszerek segítségével össze lehet hangolni azokat a különböző módokat, amelyek révén a regionális kapcsolatok fejlődnek, és erősödnek. Emellett a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat alapelvei hozzájárulnak az aktív partnerség kialakulásához. (Lásd 2.1 és 2.5 alfejezet). A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat céljai és módszerei egy strukturált és mégis rugalmas keretet biztosítanak a multinacionális vállalatoknak, a kormányokkal és a szociális partnerekkel történő együttműködésre a partnerség regionális köreiben.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és önkéntes kezdeményezések a vállalati szociális felelősség területén

A vállalati szociális felelősség egyre inkább közismert fogalommá válik az üzleti kultúrában, mivel a vezető üzleti hetilapok gyakran jelentetnek meg a vállalatok közösség iránti felelősségéről szóló cikkeket, és a vezető üzleti iskolák a vállalati szociális felelősséget a marketing és üzleti stratégia egyik alapvető elemének tekintik. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat önkéntes jellegénél fogva hasznos eszközt kínál a multinacionális vállalatok számára, amikor azt ajánlja, hogy működjenek együtt helyi munkáltatókkal, munkavállalókkal és a kormányokkal a fejlődést szolgáló önkéntes kezdeményezések keretében, oly módon, hogy az együttműködésben résztvevő különböző szereplők eltérő szerepe és felelőssége megfelelő egyensúlyban marad. A Nyilatkozat önmagában helytálló keretként is szolgál a vállalati politika és programok napi szintű inspirálására. A Nyilatkozat irányelvei a vállalatok döntése értelmében olyan globálisan legitimált eszközöket is biztosíthatnak, amelyek alkalmasak a benchmarking és a vállalati eredmény jelentések elkészítésére. A Nyilatkozat elvei a multinacionális vállalatok és a globális szakszervezetek közötti megállapodások alapjául is szolgálnak. Ugyanakkor meg kell jegyezni, hogy a vállalati szociális felelősség témakörében megjelenő érdekek, beleértve a környezetvédelmi és korrupciós kérdéseket is, jóval túlmutatnak a Nyilatkozatban említett témákon, és nem csak a multinacionális vállalatokra vonatkoznak, hanem a nemzeti vállalatokra is, amelyek már nem tartoznak a Nyilatkozat elsődleges fókuszpontjai közé.

3.1 A vállalati politika és programok inspirációja napi szinten

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értékes eszköz a gazdasági vezetők számára, amikor igazgatóikat és részvényeseiket meg akarják győzni arról, hogy a vállalati szociális felelősség nem csak az általános üzleti stratégia egyik egyre fontosabbá váló része, hanem a szociális és munkaügyi kérdések területén ez a vállalat szociális felelősségi stratégiáinak központi eleme. Az alaptémák kiegyensúlyozott útmutatást nyújtanak arról, hogy hogyan lehet integrálni a munkavállalók, a helyi üzleti körök és az állami hatóságok hozzájárulását és részvételét oly módon, hogy ez befolyással legyen a munkahelyi teljesítményre, a részvényesekre és a fogyasztókra. E témák kijelölik a termelékeny menedzsmentrendszerek és hatékony partnerségek felé mutató utat, amelyek révén lehetővé válik a foglalkoztatás fejlesztése, az egyenlőség és biztonság megteremtése, a foglalkoztathatóság érdekében végzett képzés bevezetése, a jó bérek, munkafelté-

telek, munkaegészségügyi és munkabiztonsági gyakorlat és a szilárd ipari kapcsolatok megteremtése. (Lásd 1. fejezet fent.)

A menedzsmentrendszerek egy fajta forgáspontot jelentenek, amelynek alapján megindulhat egy olyan széleskörű tevékenység, amely kiegészíti a vállalat szociális felelősségére vonatkozó stratégiákat, a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatban megfogalmazott küszöbértékekkel összhangban, a multinacionális vállalatok működési területein. Bár a menedzsmentrendszerek több célt szolgálhatnak – a pénzügyi vagy minőségbiztosítástól a környezetvédelmi vagy munkaegészségügyi és biztonsági célokig, a rendszerek közös alaplépésekből állnak. Az ebben az alfejezetben tárgyalt lépések magukban foglalják az egyértelmű és részletesen kidolgozott vállalatpolitika kialakítását, és

3.1 keretes szöveg

Felelős gondoskodás: Globális szintű menedzsmentrendszerek a munkabiztonságért és munkaegészségügyért

A Nemzetközi Vegyipari Szövetségek Tanácsa (ICCA) támogatja és koordinálja a vegyipar egyik vállalati szintű kezdeményezését, amelynek elnevezése: Felelős Gondoskodás programja (Responsible Care). Ez a program a vegyipar önkéntes nemzetközi kötelezettségvállalása a munkaegészségügyi, munkabiztonsági és környezetvédelmi teljesítmények folyamatos fejlesztése területén. A programot az 1970-es évek végén dolgozták ki Kanadában, és mára a Felelős Gondoskodás programja 46 országban van jelen; ez a világ vegyipari termelésének körülbelül 85%-át jelenti. Nemzeti szinten minden Felelős Gondoskodás program mára 8 alapvető jellemzővel rendelkezik:

- **Elkötelezettség:** Formális kötelezettségvállalás minden egyes vállalat részéről az irányelvek kialakítására, amelyet az esetek többségében a vezérigazgató ír alá.
- **Végrehajtási rendszer:** Kódexek, útmutatók és ellenőrzési listák sorozata, amely segíti a vállalatokat a kötelezettségvállalás betartásában.
- **Teljesítményértékelési mutatók:** A mutatók progresszív fejlesztése, amelyek segítségével a teljesítmény javulása mérhető.
- **Részvényesekkel történő kommunikáció:** Folyamatos kommunikációs folyamat munkaegészségügyi, munkabiztonsági és környezetvédelmi kérdésekről az iparágon belüli, illetve kívüli érdekelt felekkel.
- **Információcsere helyszínei:** Olyan fórumok megteremtése, amelyeken a vállalatok véleményt és tapasztalatot cserélhetnek a kötelezettségvállalás teljesítéséről.
- **Önazonosítás:** Egy cím vagy egy logo választása, amely egyértelműen meghatározza azokat a nemzeti programokat, amelyek összhangban állnak a Felelős Gondoskodás koncepciójával, illetve annak részei.
- **Tagtoborzás:** Annak megfontolása, hogy hogyan lehet az összes tagvállalatot leginkább ösztönözni a kötelezettségvállalásra és a Felelős Gondoskodásban való részvételre.
- **Igazolás:** Szisztematikus eljárások, amelyek révén igazolni lehet, hogy a tagvállalatok a Felelős Gondoskodás program mely mérhető (vagy gyakorlati) elemeit valósították meg.

A Felelős Gondoskodás programban résztvevő multinacionális vállalatok a vegyiparban kötelesek globálisan megvalósítani a vállalásaikat. Ez innovatív menedzsmentkapcsolatokat eredményezett a tőke működtetőivel, és a szerződéses partnerekkel is. Egy négy kontinensen működő multinacionális vállalat részletes akciólístát dolgozott ki minden egyes menedzsmentgyakorlat kódexben, amelyet világszerte az összes működési helynek, kutatóközpontnak, kereskedelmi és marketingszervezetnek és a többi szervezetnek is meg kell valósítania 2003 végéig. A legjobb gyakorlatok egymással történő megismertetése alapvetően fontos a cél érdekében. Egy másik multinacionális cég, amely 29 telephellyel rendelkezik 15 országban, olyan kulcsstratégiát dolgozott ki, amely magában foglalja a globális kommunikáció jelenleg folyó programját, a Felelős Gondoskodás program éves előmeneteléről tett jelentést, a hatékony önértékelést és a Felelős Gondoskodás program integrációját a fennálló menedzsmentrendszerekbe.

Forrás részben: CEFIC, Európai Vegyipari Tanács; www.cefic.org

a menedzsment források a multinacionális működés különböző területeire történő kihe-lyezését a vállalatpolitika hatékony kiterjesztése érdekében. Más lépések, mint például az ellenőrzés eszközeinek kialakítása és működtetése, a jelentések, a prevenció és korrekciós tevékenység a 3.2 alfejezetben kerülnek tárgyalásra. Néhány esetben a multinacionális vállalatok úgy döntenek, hogy a vállalaton belüli felelősséget a szociális menedzsmenthez helyezik ki egy fókuszpont kialakításával, amely egyrészt a közösség figyelemfelkeltésére alkalmas lépés, másrészt egy menedzsment-mechanizmus, másrészt meghatározzák a vállalatpolitikát, részben az etikai kódex segítségével. Az egyik ilyen példa az ilyen típusú politika alkalmazásának inspirálására, a Felelős Gondoskodás, amelyet a 3.1 keretes szövegben közlünk: *Felelős gondoskodás: Globális szintű menedzsmentrendsze-rek a munkabiztonságért és munkaegészségügyért.*

Amikor a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat globális megállapo-dás alapján meghatározott értékeit alkalmazzák a menedzsmentrendszerek működésén belüli alapvető célokként, az így kialakult vállalatpolitika olyan biztos és hatékony gyakorlatot teremthet meg, amely segít a márkanév-nagyság vállalati szociális felelősség kultúrájának kialakításában. Ahogy a 3.1 keretes szöveg mutatja, ilyen tevékenységi terü-let a biztonságos munkavégzés kultúrája, amely mára már az üzleti menedzsment és az ipari kapcsolatok szerves részévé vált. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat azt ajánlja, hogy a multinacionális vállalatok vállaljanak vezető szerepet saját működé-sükön belül a munkabiztonság és munkaegészségügy legmagasabb normáinak fenntartá-sa érdekében, a globális megállapodás alapján megállapított célokkal összhangban. Ez magában foglalja a kollektív szerződések és megállapodások használatát ágazati és vál-lalati szinten, amelynek keretén belül a munkavállalók részt vesznek a munkahelyi mun-kaegészségügyi és biztonsági rendszerekben. A kormányokkal és a helyi munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel együtt a multinacionális vállalatoknak azt ajánlják, hogy használják az ILO munkabiztonsági és munkaegészségügyi gyakorlati kódexét és útmu-tatóját. A legutóbbi ilyen útmutató, amely magában foglalja az ILO *Munkaegészségügyi és Munkabiztonsági Menedzsmentrendszerekről szóló Irányelveit* (2001), a munkaadók, a kormány, a munkavállalók és az érintett munkaegészségügyi és munkabiztonsági intéz-mények képviselőivel történt konzultációk alapján került kidolgozásra. Ez azt a típusú rendszer-megközelítést tartalmazza, amely a tervezést, a megvalósítást, az értékelést, és – amennyiben szükséges – a tevékenységet ösztönzi, a munkabiztonsági és munkaegész-ségügyi gyakorlatok javítása érdekében.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatban hirdetett vezetői szerep például a munkaegészségügyi és munkabiztonsági területen olyan „továbbgyűrűző ha-tást” vetít elő a működési országok helyi vállalkozásainak esetében, amely messze meg-haladja még a hatalmas multinacionális vállalatok hálózatában létező juttatásokat is. Lásd 3.2 keretes szöveg: Az új menedzsmentrendszerek úttörő szerepe Bulgáriában.

3.2 keretes szöveg

Az új menedzsmentrendszerek úttörő szerepe Bulgáriában

Ahogy a multinacionális vállalatok megszilárdították pozíciójukat Bulgáriában, új biztonsági szabványokat vezettek be. A helyi vállalatoknak támogatást nyújtottak ahhoz, hogy megismerjék e szabványokat, és határozott intézkedéseket hozzanak a biztonsági normák betartása érdekében. Néhány multinacionális vállalat önként megosztotta tapasztalatait a helyi vállalatokkal annak érdekében, hogy azok sikeresen alkalmazhassák az Európai Unió jó munkaegészségügyi és munkabiztonsági gyakorlatait és tapasztalatait. Egy új regisztrációs rendszert vezettek be a munkahelyi kockázatok nyilvántartására, vállalati szinten hatékony kommunikáció folyik a munkaegészségügyi és munkabiztonsági kérdésekről, és a biztonsági előírások a vállalat összes működési folyamatára vonatkoznak. Az új ipari megoldások, az ökológia és az eszközök karbantartása területén alkalmazott beruházásokkal jól járnak a munkavállalók, a részvényesek és a közösség egésze. A munkabiztonsággal kapcsolatos képzési kurzusok és a munkavállalók által elfogadott prevenció intézkedések pozitívnak bizonyultak. A munkavállalók napi munkájuk részeként aktívan részt vesznek a munkabiztonsággal kapcsolatos tevékenységekben, mivel például ők írják a kockázati jelentéseket, és kollektívan együtt dolgoznak a veszélyes munkahelyi magatartási formák és helyzetek megelőzése érdekében.

A jó menedzsmentrendszerek és munkaügyi kapcsolati megközelítések a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat irányelveinek megfelelően egy úgynevezett „dominóelv hatást” alakíthatnak ki a multinacionális vállalatok és a helyi üzleti gyakorlatok között a működés országaiban. Az észak-déli vállalatok, szakszervezetek és nem kormányzati szervezetek közötti szövetség példáját helyi és nemzetközi szinten lásd a 3.3 keretes szövegben: *A globális megállapodás alapján megállapított normák támogatása a napi működésben a kapcsolati rendszerek révén.*

3.3 keretes szöveg

A globális megállapodás alapján megállapított normák támogatása a napi működésben a kapcsolati rendszerek révén

Az Etikai Kereskedelmi Kezdeményezés (Ethical Trading Initiative – ETI) egy, a brit kormány által támogatott, több részvényes által elindított kezdeményezés. Ez a kezdeményezés a jogokra alapuló fejlesztési partnerséget ösztönzi a vállalatok, a helyi és nemzetközi szakszervezetek és a nem-kormányzati szervezetek között. Az ETI tagvállalatai kötelezettséget vállaltak az ILO normáinak támogatására a maguk és a helyi partnereik viszonylatában, beleértve az alapvető munkahelyi jogokat és elveket, a munkakörülményeket, a béreket, a munkaidőt. Az ETI a multinacionális vállalatokról szóló Nyilatkozatot, a „legátfogóbb és egyetemesen alkalmazható normának tekinti, amely közvetlenül szólítja fel a nemzetközi gazdaság szereplőit a felelősségvállalásra”. Az ETI működését kísérleti csoportok valósítják meg, amelyet az egyenlő jogokkal rendelkező észak- és déli partnerek ellenőriznek. A végrehajtás során a feladatok magukban foglalják a tudatosítást és a képzést, és a menedzsmentfolyamatokat. Az ETI partnerség arra törekszik, hogy tapasztalatot szerezzen a munkaügyi gyakorlat kódexének megvalósítása során. Ennek érdekében kísérleti projekteket indítottak Dél-Afrikában, Kínában, Costa Ricában, Sri Lankában és Zimbabwében.

Részleges forrás: Szakszervezeti Kongresszus, Simon Steyne előadása, és www.eti.org.uk

3.2 Küszöbértékek a vállalati teljesítményben

A vállalati teljesítmény konkrét küszöbértékeinek meghatározása egyre fontosabbá válik, mivel a gazdasági vállalkozások nagy figyelmet fordítanak a tisztességes munka és más, felelősségük körébe tartozó gyakorlatok iránt tett elkötelezettségük kommunikálására. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat hasznos eszköz azoknak a cégeknek, akik ezeket az alapvető és egyetemes referenciapontokat a teljesítményükbe és jelentéstételi folyamatukba kívánják integrálni. A Nyilatkozat a kormányok, a munkáltatói és a munkavállalói szervezetek által globális szinten elfogadott referenciapontjai kiindulópontot jelentenek a működés különböző területein világszerte alkalmazható küszöbértékek meghatározásához, a megfelelő szellőztetéstől a szexuális zaklatáson és az alsó korhatárhoz kapcsolódó követelményeken keresztül a gyülekezési és más munkavállalókkal való csoportosulás szabadságáig terjedően. Ha ezeket a küszöbértékeket a gyakorlatba ültetjük, három különböző dimenzió merül fel: a mennyiségi szempont, a minőségi szempont és a rendszer szempont. E három dimenzió közötti különbség igen fontos, egyrészt a gyakorlati teljesítményre vonatkozó célok kijelölésekor, másrészt a beszámolás követelményeinek meghatározásakor. A rendszer szempontok elsősorban a Nyilatkozatban megfogalmazott konzultatív munkafolyamatokat hangsúlyozzák, és olyan belső ellenőrzéseket és garanciákat kínálnak, amelyek segítségével érvényesíteni lehet a vállalati igényeket. Mivel a Nyilatkozat irányelvei a multinacionális vállalatokkal együttműködő szakszervezetekre, a helyi munkaadókra és a kormányokra vonatkoznak a munkahelyeken és a közösségi tevékenységekben, ezek a független szereplők is megerősíthetik vagy véleményezhetik a vállalati jelentéseket saját részvételük és a vállalati működéssel kapcsolatos ismereteik alapján. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat célkitűzéseihez kapcsolódó példákat lásd II. függelék: Lehetséges elemek a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat gyakorlati átültetéséhez.

A szociális teljesítményről szóló jelentések előkészítése során szükséges a vállalat határainak és felelősségi körének egyértelmű meghatározása. A szociális teljesítmény területén a vállalatok egyre inkább elszámoltathatóak a saját felelősségi körükön belül – az általuk ellenőrzött vagy az általuk végzett működésen belül – végzett tevékenységeikért, és a saját befolyási körükben végzett tevékenységeikért, így például a működési országokban lévő helyi partnerek által végzett tevékenységeikért, a termelési lánc megelőző vagy követő szakaszaiban. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat azt ajánlja, hogy a multinacionális vállalatok a fejlődő országokban történő működésük során olyan megállapodásokat kössenek a nemzeti cégekkel, amelyek összhangban állnak a Nyilatkozat felelősségi körön belül végzett tevékenységekről szóló elveivel. (Lásd: 20. szakasz.) A 3.4 keretes szöveg, *A Globális Jelentésre Vonatkozó Kezdeményezés* bemutatja, hogy egy nemzetközi, többrészes kezdeményezés keretein belül hogyan alakították ki az önkéntes jelentések mutatóit a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat irányelveinek hatálya alá tartozó területeken.

3.4 keretes szöveg

Kezdeményezés a Fenntarthatósági Jelentések Egységesítésére

A Kezdeményezés a Fenntarthatósági Jelentések Egységesítésére (Global Reporting Initiative GRI) egy nemzetközi, többrészes által kezdeményezett törekvés az úgynevezett fenntarthatósági szempontú („triple bottom line”), a vállalati tevékenység gazdasági, környezeti és szociális hatásairól szóló önkéntes jelentések közös kereteinek kialakítására. E kezdeményezés révén fokozni lehet a fenntarthatósági szempontú jelentési gyakorlat összehasonlíthatóságát és hitelességét világszerte, azáltal, hogy a menedzsmentet értékes információval látják el a belső döntéshozatal javítása érdekében. A GRI a gazdasági szereplők, a könyvelők, az emberi jogi és környezetvédelmi szervezetek, a szakszervezetek és a kormányzati szervek aktív részvételére alapul. A kezdeményezést 1997-ben hívta életre a CERES (Coalition for Environmentally Responsible Economies – Környezetvédelem iránt Felelős Gazdaságok Koalíciója) partnerségben az Egyesült Nemzetek Környezetvédelmi Programjával (UNEP). A GRI jelenleg független, nem-kormányzati szervezetként működik. Számos, vállalatok által végzett kísérleti teszt és a részvényesek által tett véleménynyilvánítás után az előzetes fenntarthatósági irányelveket 2000 júniusában dolgozták át, és adták ki. A folyamat a GRI irányelvek módosítására 2002-re fejeződött be. A GRI irányelvei között találjuk a munkaügyi gyakorlatok alapmutatóit a multinacionális vállalatokról szóló Nyilatkozat által érintett témakörök területén. Az irányelvek konkrétan hivatkoznak a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatra.

Részleges forrás: www.globalreporting.org

A jelentések egyéb formái olyan külső kezdeményezésekből származnak, mint például a szociális területen élenjáró vállalatoknak odaítélt díjak és a szociálisan felelős befektetések mutatói. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat gyakorlati megvalósításának részletei alapként szolgálhatnak az ilyen kezdeményezések összehasonlításához. A jól teljesítő vállalatok díjakkal történő elismerése a legjobb gyakorlatokról szóló híradás egyik formája, amely azt a célt is szolgálja, hogy ezek a gyakorlatok szélesebb körben elterjedtté váljanak a vállalati közösségben. A kormányok hasznos szerepet játszhatnak az ilyen programok ösztönzésében, és a törekvések szélesebb körben történő elterjesztésében, lásd 3.5 keretes szöveg: *A jó gyakorlatok terjesztése a szociálisan felelős legjobb vállalatok díjazása révén: Emberi erőforrás-fejlesztés és készségzakerélem Szingapúrban.*

3.5 keretes szöveg

A jó gyakorlatok terjesztése a szociálisan felelős legjobb vállalatok díjazása révén: Emberi erőforrás-fejlesztés és készségzakerélem Szingapúrban

Szingapúrban néhány multinacionális cég részvételével a szociálisan felelős vállalatokat díjazó programokat és vállalati képzési terveket vezettek be az emberi erőforrás-fejlesztés és készségzakerélem cseréje érdekében. Az Emberi Erőforrás Fejlesztési Program például ismertséget biztosít azoknak a szervezeteknek, amelyek befektetéseket hajtanak végre humán erőforrásukban. A Program keretében a nyertesek, beleértve a multinacionális vállalatokat is, tapasztalatot cserélnek másokkal arról, hogy hogyan hajtották végre sikeresen az emberi erőforráshoz kapcsolódó programjaikat. Néhány multinacionális vállalat elnyerte a Szingapúri Minőségi Díjat is, a legnagyobb presztízzsel bíró díjat, amelyet azoknak a szervezeteknek adományoznak, amelyek az üzleti kiválóság legmagasabb szintjét mutatják. A nemzetileg elismert díjak nyertesei legjobb tapasztalataikat konferenciákon és munkahelyi képzést bemutató modellek ismertetésével osztják meg a versenytársaikkal.

A szociálisan felelős befektetések iránti igény egyre nő. Lásd 3.6 keretes szöveg: *A vállalati jelentés új területe: Befektetési szolgáltatások.* A szociálisan felelős befektetések iránti érdeklődés növekedésével különböző szolgáltatások alakulnak ki,

amelyek segítséget nyújtanak a vállalatoknak szociális politikájukról és gyakorlataikról szóló jelentések elkészítésében. E szolgáltatások révén a befektetők megbízhatóbb és a besorolást megkönnyítő információhoz jutnak.

3.6 keretes szöveg

A vállalati jelentés új területe: Befektetési szolgáltatások

A világ etikai befektetési portfólióját a közelmúltban 1,42 trillió USA dollárra értékelték. A Cerulli Edge-Global Edition szerint a szociálisan felelős befektetések mögött álló pénzalapok a világ egyes részein a következők: Egyesült Államok (1,350 milliárd USA dollár), Kanada (33 milliárd USA dollár), Ausztrália (0,5 milliárd USA dollár), Japán (1 milliárd USA dollár), Ázsia, Japán kivételével (1 milliárd USA dollár) és Európa (38 milliárd USA dollár). Az Entegra Corporation, egy másik, vállalati szociális felelősségre specializálódott kereskedelmi, könyvelői és tanácsadói cég szerint, a „szociálisan ellenőrzött” önkéntes alapok mára már meghaladják a 100 milliárd USA dollárt befektetésben, és az állami és magánkézben lévő szociálisan kezelt eszközök összessége meghaladja a 2 trillió USA dollárt.

Az önkéntes alapokba történő etikai befektetések várhatóan 150 milliárd USA dollárral növekszenek 2005-re. Ez részben a kormányzati kezdeményezések várható növekedésére alapul, elsősorban Európában, amellyel az etikai befektetésekre vonatkozó politikai döntéseket a nyugdíjtermékekhez fogják kötni. Az Egyesült Államok és az Egyesült Királyság két számottevő indexe is bevezette a szociálisan felelős befektetések (SRI) mutatóit – Dow Jones Fenntarthatósági mutatókat és az FTSE4Good mutatókat. E mutatók méri a listán szereplő vállalatok teljesítményét bizonyos etikai kritériumok alapján, amelyek magukban foglalják az emberi jogokat és a munkavállalókkal való kapcsolatokat. Hasonló fejleményekről számolnak be Ausztráliában, Franciaországban és Németországban. Az SRI mutatóknak tulajdonítható befektetések viszonylag jó megtérülési rátája jelzi azt, hogy a helyesen meghatározott és a nemzetközi munkaügyi normákon alapuló vállalati szociális felelősségi stratégia, nem érinti hátrányosan pénzügyileg a vállalatokat, sőt még versenylőnyt is biztosíthat számukra a globális piacon.

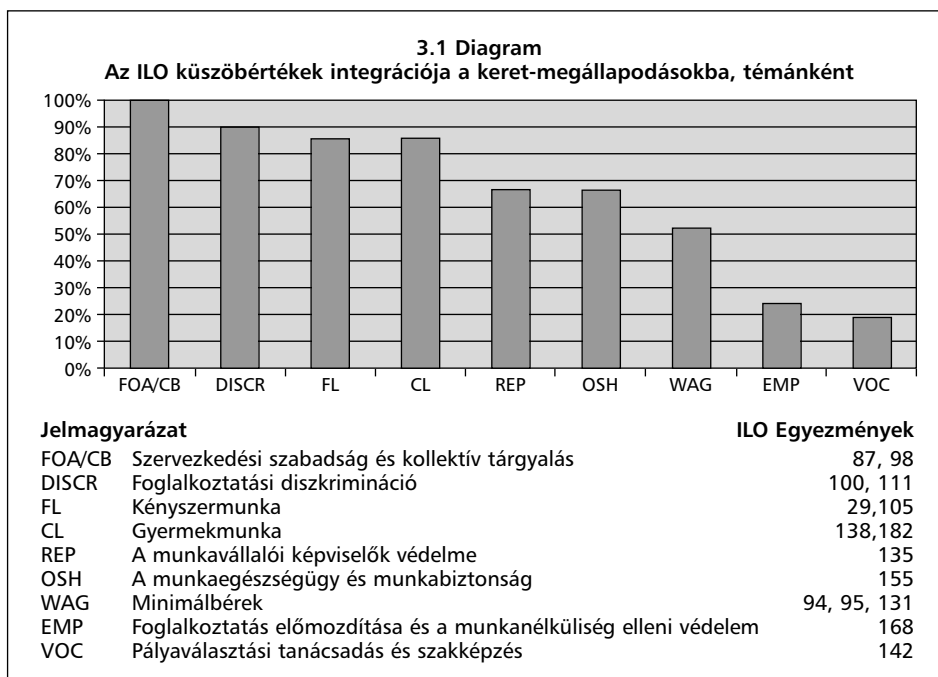
Néhány befektetési információs szervezet, és maguk a jelzőszámok is nemzetközi munkaügyi normákra alapozzák a befektetések ajánlására szolgáló küszöbértékeket. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat gyakorlati megvalósításról szóló része olyan globálisan alkalmazható és legitímált kritériumokat tartalmaz, amelyekkel a vállalati teljesítmény világszerte összehasonlíthatóvá válik.

3.3 A keret-megállapodások alapelvei

A keret-megállapodások olyan innovatív megközelítési módot jelentenek, amelyet a közös nemzetközi munkaügyi elvek megvalósításának biztosítására lehet alkalmazni a multinacionális vállalatok működése során. A keret-megállapodás olyan megállapodás, amelyet egy multinacionális cég és egy szakszervezeti világszövetség köt a vállalat nemzetközi tevékenységével kapcsolatban. A szakszervezeti világszövetségek, mint a különböző ágazatok és gazdasági szektorok közös szakszervezeti képviselői, tagszervezetekkel rendelkeznek az egész világon, gyakran a hazai és a befogadó államban is. Bár a nemzetközi etikai kódex lehet része a keret-megállapodásnak, a keret-megállapodás fő célja a közös elvárások meghatározása és egy olyan folyamatos kapcsolat kialakítása a multinacionális cég és a szakszervezeti világszövetség között, amely segítségével meg lehet oldani problémákat, és mindkét fél előnyére váló együttműködés alakulhat

ki. Az ilyen megállapodások kölcsönös előnyöket biztosítanak a partnerek számára, mivel megfelelő garanciákat hoznak létre a lényegi tárgyalások folyamatossága és kölcsönös részvétel biztosítása érdekében.

Az eddigi keret-megállapodások a multinacionális vállalatok és a nemzetközi szakszervezetek között a működés öt főbb ágazatában kerültek megkötésre. Lásd III. függelék: Keret-megállapodások és ILO küszöbértékek. A megállapodások értelmében a vállalat és a globális szakszervezet közösen meghatározza a multinacionális vállalatok működésére vonatkozó alapnormákat. Majdnem minden ilyen megállapodás magában foglalja az alapvető munkahelyi elveket és jogokat, amelyeket a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatban is elismernek, kitér a gyermek- és a kényszermunka megszüntetésére, a foglalkoztatási diszkrimináció eltörlésére, valamint a szervezkedési és kollektív tárgyalási jog tiszteletben tartására. (Lásd 3.1 Diagram: Az ILO küszöbértékek integrációja a keret-megállapodásokba, témánként.)



Mivel a keret-megállapodásokban két globális tevékenységgel bíró partner állapodik meg, a megvalósítás módszerei különösképpen hatékonyak bizonyulnak. Egy ilyen megállapodás esetében fontos, hogy megállapodjanak a vitás kérdések rendezésének módjában, és hogy rendszeresen áttekinthessék a megállapodás rendelkezéseit és azok végrehajtását a mindkét fél által megállapodott kritériumok alapján.

Az első és legátfogóbb keret-megállapodás, amelyet 1998-ban írtak alá, formális kapcsolatot alakított ki a Nemzetközi Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Idegenforgalmi, Dohányipari és Csatlakozott Munkavállalói Szövetség (IUF) és a Danone, egy francia székhelyű multinacionális cég között. A vállalat és az IUF közös állásfoglalást írt alá, amely öt területen teremtette meg az együttműködés lehetőségét: képzés, az információhoz való hozzáférés, nemek közötti egyenlőség, a szakszervezeti jogok

tiszteletben tartása (ahogy ezt a 87., 98. és 135. Egyezmény megállapítja) és foglalkoztatás. Ezt követően az IUF és a vállalat külön megállapodásokat kötött az öt területen. A multinacionális vállalatokkal kötött többi IUF megállapodást lásd a III. függelékben.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat az ILO normái alapján kialakított, hasznos benchmarkokat kínál, amelyek alapján értékelni lehet a méltányos és termelékeny munkavégzéshez szükséges feltételeket. A méltányos munka megvalósítását célul kitűző jelenlegi folyamat magában foglalja a vállalatok nagyobb mértékű felelősségvállalásán alapuló, szilárd kapcsolatok kialakítását a munkahelyen és a működést biztosító közösségen belül. A Nyilatkozat – globális jellege miatt – kiválóan alkalmas arra, hogy közvetlenül vagy közvetve, keret-megállapodásoknak és azok végrehajtási rendelkezéseinek tartalmi alapjául szolgáljon. Konzultatív megközelítési módjai támogatják a munkavállalók bevonását a megállapodásokban tett közös elkötelezettségek ellenőrzésébe, értékelésébe és a jelentéstételi folyamatba. Emellett, a nyilatkozat céljai alapján kidolgozott mutatószámok a teljesítés ellenőrzésében hasznos eszköznek bizonyulnak a vállalatok és a szakszervezeti világszövetségek számára a minőségi, mennyiségi és rendszer elemek révén.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és az ILO termékei és szolgáltatásai

4.1 Értékelési folyamat: Globális információ a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat felméréseiből

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat az anyaországokban és a befogadó országokban tapasztalható hatásairól szóló naprakész információ a világ különböző részein támogatja a multinacionális vállalatok működésével kapcsolatban álló felek döntéshozatalát és tevékenységét. Nemzeti szinten a tagállamokban (jelenleg 175 ország) ezt az információt az ILO gyűjti. Az ILO a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat céljainak megvalósulásában tett előmenetelt egy periodikusan végzett globális felmérés segítségével elemzi, egy konzultatív folyamat keretén belül a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek bevonásával. Az eredmények a jó gyakorlatok és az új trendek megismerését és a gyakorlati tapasztalatok elterjesztését segítik, és ennek alapján fogalmazzák meg a tevékenységi prioritásokat. Az egyéni válaszok és a globális szintézisjelentés az ILO honlapjának elektronikus információs adatbázisában található a www.ilo.org címen. A jelenlegi kiadás leírásához lásd 4.1 keretes szöveg: *Az előmenetel értékelése: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozattal kapcsolatos hetedik felmérés áttekintése.*

4.1 keretes szöveg

Az előmenetel értékelése: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozattal kapcsolatos hetedik felmérés áttekintése

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat hatásaival kapcsolatos hetedik felmérés a kormányok, az üzleti szféra és a munkavállalók tapasztalatait gyűjti 100 országban a gyorsan változó külföldi közvetlen tőkekörnyezetben az 1996-tól 1999-ig terjedő időszakban. A tapasztalatok a következő témákat világítják meg: a multinacionális vállalatok által használt technológiák pozitív és negatív hatásai; a multinacionális vállalatok kapcsolata a helyi vállalatokkal; a multinacionális vállalatok hozzájárulása a készségfejlesztő szociális és üzleti partnerségekhez, amelynek révén fenntarthatóvá válik a foglalkoztatás szintje a változó piacokon; a multinacionális vállalatok munkaegészségügyi és munkabiztonsági jó gyakorlatának dominó hatásai regionális szinten; a foglalkoztatás biztonságának elősegítésében tapasztalt nehézségek, a flexibilitás, a szerkezetátalakítás és a kihelyezés kontextusában; a multinacionális vállalatok és kormányzati politika és gyakorlat az export feldolgozóipari zónákban és egyéb befektetési ösztönzők valamint a privatizáció, az összeolvadások és a felvásárlások foglalkoztatásra gyakorolt hatásai. Az egyéni válaszok és a globális szintézisjelentés az ILO honlapján található az elektronikus információs adatbázisban a www.ilo.org címen, vagy az ILO a következő címen bocsátja rendelkezésre: ILO, Multinational Enterprises, 4, route des Morillons, CH-1211 Genf, Svájc, multi@ilo.org

4.2 A konfliktusok kezelése: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésének kérése az ILO-tól

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatban megfogalmazott elvek értelmezésével kapcsolatos konkrét viták során a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésére irányuló kérelmeket az ILO-hoz lehet beadni. Mint önkéntes eszköz, a vitás kérdések rendezésére szolgáló eljárás elősegíti a megoldást. Az eljárást arra használják, hogy tisztázzák, a Nyilatkozat elvei hogyan alkalmazhatóak konkrét helyzetekre a jövőbeli döntések és tevékenységek a Nyilatkozat céljaival összhangban történő kialakítása érdekében. Az eljárási szabályok a Nyilatkozat szövegének végén találhatóak, amelyek újbóli közlésre kerültek az I. mellékletben. Az értelmezésre irányuló kérelmek folyamatának lépésről lépésre történő áttekintését lásd 4.2 keretes szöveg: *Lépésről lépésre: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésére irányuló kérés folyamata.*

4.2 keretes szöveg Lépésről lépésre: A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezésére irányuló kérés folyamata		
1. Lépés	A Hivatal értesíti az érintett feleket a kérelem átvételéről.	Az eljárás 2. és 3. szakasza
2. Lépés	Az Igazgató Tanács Multinacionális Vállalatokkal Foglalkozó Albizottságának (korábban a Multinacionális Vállalatok Bizottsága) tagjai megvizsgálják a kérelem befogadhatóságát. Egyhangú döntés esetén, a tagok befogadhatóságról szóló döntése megszületik. Nem egyhangú döntés esetén, az Albizottság a kérés befogadhatóságának elbírálását az Igazgató Tanácsnak továbbítja.	Az eljárás 4. szakasza Az eljárás 4. szakasza Az eljárás 4. szakasza
3. Lépés	Amennyiben a kérés befogadható, a Hivatal előkészíti a válasz tervezetet a multinacionális vállalatok Albizottságának tagjaival történő konzultáció alapján.	Az eljárás 7. szakasza
4. Lépés	Ha ezt a tervezetet a Multinacionális Vállalatok Albizottsága elfogadja, az értelmezés kérésére adott választ továbbítják az Igazgató Tanácsnak döntéshozatal céljából. Ha az Albizottság nem fogadja el a tervezetet, nem adnak ki értelmezést.	Az eljárás 8. szakasza
5. Lépés	Az Igazgató Tanács által elfogadott választ továbbítják az érintett feleknek, és közlik a Hivatalos Közlönyben, valamint a Nemzetközi Munkaügyi Hivatal elektronikus ILOLEX-ében.	Az eljárás 9. szakasza

A befogadhatóság kritériumai. Az értelmezésre irányuló kérésnek bizonyos kritériumoknak kell eleget tennie ahhoz, hogy azt befogadhatónak minősítsék, azaz a felvetett kérdések alapján a kérést elfogadják egy későbbi áttekintési eljárás témájának. Lásd 4.3 keretes szöveg: *A befogadhatóság kritériumai.*

Az értelmezés eljárása a munkahelyen. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatnak és eljárási szabályának elfogadása óta számos jelzést és segítségnyújtásra irányuló kérelmet adtak be a Hivatalhoz, amelyek a multinacionális vállalatok feltéte-

lezett, a Nyilatkozatnak ellentmondó gyakorlatára vonatkoztak. Néhány jelzés a Hivatalt a problémákról informálta vagy nemzetközi akciót kért anélkül, hogy kérelmezték volna a Nyilatkozat rendelkezéseinek értelmezését annak érdekében, hogy megoldják a jelentéssel kapcsolatos vitát az adott jelentésben szereplő konkrét helyzetben. Ezeket a jelzéseket a múltban, és jelenleg is a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat értelmezési eljárásán kívül kezelik. Ezeket vagy közvetlenül a Hivatal kezeli, vagy a megfelelő intézkedés érdekében valahova máshová irányítják a Nemzetközi Munkaügyi Hivatalon belül.

4.3 keretes szöveg

A befogadhatóság kritériumai

1. kritérium A kérelem egy „konkrét helyzetből” adódik (az eljárás 1. szakasza)
2. kritérium A Nyilatkozat ajánlásai által érintett két vagy több fél (munkáltatói vagy munkavállalói szervezet, kormány, multinacionális cég), nem tudnak megállapodni a Nyilatkozat konkrét rendelkezéseinek értelmezésében (az eljárás 1. szakasza)
3. kritérium A kérelmező a következők egyike (az eljárás 5. szakasza):
 - az ILO egy tagállamának kormánya
 - országos munkáltatói szervezet vagy munkavállalói képviselő nemzeti és/vagy ágazati szinten, vagy
 - nemzetközi munkáltatói szervezet vagy nemzetközi munkavállalói szervezet egy reprezentatív nemzeti tagszervezet nevében (az eljárás 5. szakasza)
4. kritérium Az adott helyzet eljárása nem jelent átfedést vagy ellentmondást a fennálló nemzeti vagy ILO eljárásokkal (az eljárás 2. szakasza)
5. kritérium Az érintett kormány nem adta be a kérelmet a Hivatalhoz, vagy három hónap eltelt, mióta a kérelmező szervezet a kormányhoz fordult, és a kormány nem jelezte szándékát (az eljárás 6. szakasza).

Jelen időpontig a Tanácsadó testület öt ügyben hozott döntést. Kettőt kormány adott be, hármat nemzetközi munkavállalói szervezet a reprezentatív nemzeti tagszervezetek nevében. Négy esetet minősítettek befogadhatónak, kettőt egyöntetűen (GB. 229/13/13 és GB. 239/14/24/függelék), és két esetet többségi szavazással nyilvánítottak befogadhatónak (GB. 272/6 és korábbi dokumentumok, amelyekben a megbeszélés alapult, valamint GB 264/MNE/2). Az ötödik esetet befogadhatatlannak minősítették, (GB. 254/MNE/4/6) és nem jutott el az értelmezési szintig. Négy esetben tartalmi értelmezést adtak ki. A befogadhatóságról és a tartalmi értelmezésről szóló döntések áttekintését lásd www.ilo.org/multi vagy a döntésekről szóló publikációt kérjék az ILO, Multinational Enterprises, 4, route des Morillons, CH-1211 Genf, Svájc, multi@ilo.org címen.

4.3 A részvétel és a tudás kiszélesítése az ILO hálózaton keresztül

A kormányok, a munkavállalói és munkáltatói szervezetek és multinacionális partnereik a világ különböző részein együttműködhetnek az ILO-val nemzeti, regionális és globális szinteken kutatási programokban, szakmai tanácsadó szolgálatokban és más tevékenységekben a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat céljainak elérése ér-

dekében konkrét helyzetekben. Az ILO a kormányokkal, a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel együttműködésben végzett, multinacionális vállalatokkal kapcsolatos jelenlegi tevékenységeinek és szolgáltatásainak áttekintését, lásd www.ilo.org/multi vagy forduljanak a következő címre a tevékenységekről szóló legújabb jelentésért: ILO, Multi-national Enterprises, 4, route des Morillons, CH-1211 Genf, Svájc, multi@ilo.org.

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat és a tevékenységek más nemzetközi szintjei

A multinacionális vállalatokra vonatkozó különböző nemzetközi törekvések zavart okozhatnak, amennyiben a felhasználók nem értik meg a köztük lévő különbséget. Ugyanakkor nem szabad elfeledkezni arról, hogy bármely más nemzetközi eljárás esetében is, a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat tripartit konszenzus alapján meghatározott egyetemes elvei más nemzetközi és regionális, multinacionális vállalatokra kiterjedő törekvések útmutatóiként is szolgálnak.

5.1 Az OECD irányelvei a multinacionális vállalatok számára

A Multinacionális Vállalatokra Vonatkozó OECD Irányelvek (2000) foglalkoztatási és szakmai kapcsolatokról szóló fejezete a Multinacionális Vállalatok Nyilatkozatában megfogalmazott célkitűzésekre hivatkozik. Valójában, az OECD irányelvekhez fűzött kommentár nagy részben azt bizonyítja, hogy az OECD foglalkoztatási és szakmai kapcsolatokkal kapcsolatban megfogalmazott normái az ILO-tól származnak, amely „a nemzetközi munkaügyi normák meghatározásában és kezelésében az illetékes szervezet”. Ugyanakkor emlékeztetni kell arra, hogy míg az OECD irányelveknek információforrásként szolgáló ILO normákat a kormányok, a munkáltatói és munkavállalói szervezetek globális szinten fogadták el, az OECD irányelvek ellenőrzésével kapcsolatos döntéseket végső soron kizárólag a kormányok hozzák meg.

A multinacionális vállalatok nyilatkozatát két szempontból lehet összehasonlítani és szembeállítani az OECD irányelvek alapján történő munkaügyi folyamatokkal és rendszerekkel:

- (1) Az OECD Irányelvek Végrehajtási Eljárásai intézményes intézkedéseket írnak elő, az úgynevezett Nemzeti Kapcsolattartó Pontok kialakítását az OECD országokban. E Kapcsolattartó Pontok részt vehetnek olyan ügyek támogatásában, amelyek az irányelvekhez csatlakozó államok („csatlakozó országokban”) vállalatainak a nem csatlakozó országokban történő működéséből adódnak. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat használói azt tapasztalhatják, hogy az ILO irodái sok országban nyújtanak tanácsadást és szakmai segítséget tripartit alapon, míg sok Nemzeti Kapcsolattartó Pont által nyújtott támogatásban nem vesz részt a munkáltatói és munkavállalói oldal konzultatív vagy döntéshozatali szerepkörben. Jó megoldás lenne, ha az ILO területi irodái és a Nemzeti Kapcsolattartó Pontok egymást kiegészítő vagy koordinált tevékenységet végeznének, amennyiben ez lehetséges.

- (2) Az üzleti szféra, a munkavállalói szervezetek és a kormányok, különösen az OECD országokban, választhatnak, hogy vitás kérdéseiket az ILO az OECD értelmezési eljárása segítségével rendezik. A gyakorlatban az értelmezési eljárás nemzetközi szinten abban különbözik, hogy az ILO döntéshozatali testületében egyenlő súllyal szerepelnek a kormány, a munkáltatók és a munkavállalók képviselői, míg az OECD-ben a kormányok önállóan döntenek az ügyekkel kapcsolatban. Az, hogy melyik csatornához fordulnak, attól is függ, hogy milyen kérdések merülnek fel, hiszen a multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat szélesebb körű szociális és foglalkoztatási kérdésekkel kapcsolatban fogalmaz meg specifikusabb ajánlásokat, elsősorban a fejlődő országokban, míg az OECD irányelvei a foglalkoztatáson és az ipari kapcsolatokon kívül eső kérdéseket taglalnak.

5.2 Az Egyesült Nemzetek Globális Megállapodása

A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat egyes rendelkezései az Egyesült Nemzetek Globális Megállapodásában (UN Global Compact) tükröződnek. A Globális Megállapodás olyan értékgyűjtemény, amely alátámasztja egy nemzetközi, többrészes kezdeményezés fontosságát az egyetemes értékek előmozdításában a világméretű üzleti tevékenységek területén. A multinacionális vállalatokat és más vállalatokat arra ösztönzik, hogy kötelezzék el magukat az Egyesült Nemzetekkel, a munkáltatói és munkavállalói szervezetekkel és nem-kormányzati szervezetekkel történő együttműködésre olyan alapértékek előmozdítása érdekében, mint a munkavállalói jogok, az emberi jogok és a környezetvédelmi kérdések. A Globális Megállapodás munkaügyi elvei az ILO multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozatában elfogadott alapvető munkahelyi elvek és jogok négy kategóriájára alapulnak: a szervezkedési szabadság és a kollektív tárgyalásokra való jog, a gyermek- és kényszermunka eltörlése és a foglalkoztatási diszkrimináció megszüntetése. A multinacionális vállalatokról szóló nyilatkozat küszöbértékei további útmutatást adnak a multinacionális vállalatoknak ezen alapértékek és jogok megvalósításához, különösen az ipari kapcsolatokról szóló fejezet kontextusában. Emellett az ILO további háttéranyagot és tanácsadást nyújt a vállalatoknak, a munkavállalói és munkáltatói szervezeteknek és másoknak, akik csatlakoztak a Globális Megállapodáshoz. További információért lásd www.unglobalcompact.org.

Melléklet I.

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;

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 munka-

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

adói 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 ajánlasként, 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 Elvek és Jogok 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.¹ 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. Tévékenységüknek 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 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.

¹ 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

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.²
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.³
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 szerződés-kötések gyakorlatát a belföldi 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 kormánynak 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.⁴

² 122 sz. Egyezmény és 122. sz. Ajánlás a foglalkoztatáspolitikáról

³ ILO. Foglalkoztatási Világkonferencia. 1976. június 4–17.

⁴ 111. 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.

22. A multinacionális vállalatoknak ezen elvek érvényesítésére kell alapozniuk egész tevékenységüket, mindennemű változtatás nélkül érvényesítve a 18. szakaszban előirányzott 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 kormánynak 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.
27. Kerülni kell a munkajogi vitákra okot adó elbocsátásokat.⁵
28. A kormányok a multinacionális és belföldi vállalatokkal együtt kötelesek valamilyen formában gondoskodni azoknak a munkavállalóknak a jövedelem pótlásáról, akiknek a foglalkoztatása megszűnik.⁶

Oktatás

29. A kormányoknak minden érintett bevonásával ki kell alakítaniuk a foglalkoztatáshoz szorosan kapcsolódó szakmai továbbképzés nemzeti programját.⁷ 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 részt 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.

⁵ 119 sz. Ajánlás a foglalkoztatás munkaadói kezdeményezésre való megszüntetéséről.

⁶ ua.

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

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 szakembereikkel 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.⁸ Ezek feleljenek meg a vállalat gazdasági pozíciójának, de ugyanakkor 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.⁹
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.¹⁰

Munkaegészségügy és munkabiztonság

37. A kormányoknak gondoskodniuk kell arról, hogy a multinacionális vállalatok és a belföldi vállalatok megfelelő munkaegészségügyi és munkabiztonsági normákat biztosítsanak munkavállalóik számára. Felszólítjuk azokat a kormányokat, amelyek még nem ratifikálták a gépek védőburkolatáról szóló 119. számú, a dolgozóknak az ionizáló sugárzások elleni védelemről 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 alapel-

⁸ 116. sz. Ajánlás a munkaidő csökkentéséről.

⁹ 110. 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.

¹⁰ 138. sz. Egyezmény, 1. szakasz; 182. sz. Egyezmény, 1. Szakasz.

veket. Ugyancsak figyelembe kell venni a munkaegészségügyi és munkavédelmi ILO kiadványok jelenleg érvényes jegyzékében található magatartási kódexeket és irányelveket.¹¹

38. A multinacionális vállalatoknak gondoskodniuk kell a nemzeti követelményeknek megfelelő, lehető 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 alkalmazásába
39. A multinacionális vállalatok működjenek együtt és vegyenek részt az érdekelt nemzetközi szervezetek munkájában, segítsék a nemzetközi munkabiztonsági és munkaegészségügyi szabványok előkészítését és alkalmazását.
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.¹² Ugyancsak egyenlő védettséget kell élvezniük a foglalkoztatásban a szakszervezet-ellenes intézkedésekkel szemben.¹³
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.¹⁴
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 belépessenek a saját maguk által választott nemzetközi munkaadói és munkavállalói szervezetekbe.

¹¹ 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>>.

¹² 87. sz. Egyezmény, 2. szakasz.

¹³ 98. sz. Egyezmény, 1(1) szakasz.

¹⁴ 98. sz. Egyezmény, 2(1) szakasz.

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.

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 érdekképviseleti 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.¹⁵
51. A multinacionális vállalatoknak és a belföldi vállalatoknak biztosítaniuk kell a munkavállalók képviselői számára a hatékony kollektív szerződések kialakításához szükséges eszközöket.¹⁶
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 tiszteltetben 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.¹⁷
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 megfo-

¹⁵ 98. sz. Egyezmény 4. szakasz.

¹⁶ 135. számú Egyezmény a munkavállalók üzemi képviselőinek védelméről és számukra biztosított feltételekről.

¹⁷ 129. számú Egyezmény a vállalatvezetés és a munkavállalók közötti kapcsolattartásról.

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

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 munkavállalónak, aki önállóan vagy más munkavállalókkal együtt lép fel és úgy ítéli meg, hogy panasza 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.¹⁹ 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 kényszer-munkáról szóló ILO Egyezmény alapelveinek.²⁰

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.²¹

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

¹⁹ 130. sz. Ajánlás a munkavállalói panaszok beterjesztéséről és kivizsgálásáról a vállalatoknál.

²⁰ 29. sz. Egyezmény a kényszer-munkáról vagy kötelező munkavégzésről; 105. sz. Egyezmény a kényszermunka felszámolásáról; 35. sz. Ajánlás a munkára való közvetett kényszerítésről.

²¹ 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 által annak 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
---------------------------------------	--

Egyezmények

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 fizetéseképtelensége esetén, 1992	28
174. sz.	Az ipari katasztrófák megelőzéséről, 1993	37
176. sz.	A bányászat munkavédelméről, 1995	37

Ajánlások

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

Az egyezmény és ajánlás száma és címe		A Nyilatkozat szakasza, amelyre az egyezmény vagy ajánlás vonatkozik
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 fizetésképtelensége 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 ülésén (Genf, 2000. március)

A Nemzetközi Munkaügyi Konferencia 1988. júniusában elfogadta az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozatát. Az elfogadás által, a tagállamok ismételtén kinyilvánították elkötelezettségüket az alapvető munkahelyi elvek és jogok tiszteletben 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 megkülönböztetés megszüntetése. az ILO Alapvető Munkahelyi Elvekről és Jogokról szóló Nyilatkozata minden tagállamra vonatkozik. Mindazonáltal, a multinacionális vállalatok hozzájárulása 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 az 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.

* *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.

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:
 - 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.

Melléklet II

A Multinacionális Vállalatok Nyilatkozatának gyakorlati megvalósításának lehetséges elemei

 Mennyiségi  Minőségi  Rendszer dimenzió

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

1. Alapvető jogok a munkahelyen

- 1.1 Szervezkedési szabadság és a kollektív tárgyalás joga (Lásd 4 bekezdés)
- 1.2 Foglalkoztatási diszkrimináció (Lásd 2.2 bekezdés)
- 1.3 Gyermekmunka (Lásd 3.5 bekezdés)
- 1.4. Kényszersmunka

Az aláírt munkaszerződések vagy az önkéntes munkavállalás más dokumentumainak munkavállalói nyilvántartása

A vállalatvezetés nem követelheti meg a személyazonossági okmányok átadását, felvételi díj fizetését vagy más pénz letét befizetését.

A munkavállalókat nem korlátozhatják szabad mozgásukban a munkaidőn túl.

Írásos, minden dolgozónak és beszállítónak eljuttatott politikai kötelezettségvállalás a kényszersmunka vagy a kötelező túlmunka alkalmazásának tilalmára.

Minden munkavállalóra kiterjedő képzés a kényszersmunka betöltésével kapcsolatos politikáról.

2. Foglalkoztatás és minőség

- 2.1 A foglalkoztatás stabilitása és minősége
- Foglalkoztatás státusz és munkaszerződés típus szerint, az állandó és meghatározott időre szóló munkaszerződések aránya (teljes munkaidős / rész munkaidős / szerződés – ezek jelentését meg kell határozni, mert jelentős különbségek vannak az egyes országok között.); átlagos időtartam / a határozatlan idejű / teljes munkaidős foglalkoztatás időtartama; a bizonytalan, rövid távú szerződések esetén a foglalkoz-

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

**2.2 Esélyegyenlőség
a foglalkoztatásban**

tatás teljes időtartama (azaz a munkavállalókat milyen időtartamban foglalkoztatták a rövid távú szerződések keretében).

A munkaerő aránya nemi, etnikai hovatartozás, vallás és a működési területén élő közösségben betöltött arány szerint; foglalkoztatási szegregáció nemi, etnikai és vallási alapon; bérarányok (beleértve a felső vezetőket és a vállalati vezető testületeket) nemi, etnikai hovatartozás, vallás szerint, az egyenlő munkáért egyenlő bér elvének megvalósulásának ellenőrzése céljából.

A diverzitás, a nők és kisebbségek integrációjának egyéb mennyiségi mutatói a nettó állásteremtéssel való összehasonlításban; a munkaerő fluktuáció százalékos aránya, régióra, nemre, etnikai csoportra és vallási hovatartozásra lebontva.

A diszkrimináció ellenes / esélyegyenlőségi törvények és szabályozók megsértése esetén bírságok kirovása.

Pozitív diszkrimináció vagy esélyegyenlőségi politika (beleértve a zaklatások elleni és az állapotos nőkre is kiterjedő intézkedéseket); a diszkrimináció-ellenes politikáról és gyakorlatokról szóló képzés; munkaügyi viták rendezési folyamata a diszkrimináció / zaklatás kezelése érdekében; a diszkriminációra és egyenlőségre vonatkozó vállalatpolitika megsértése esetén szankciók alkalmazása.

Megfelelő képzettségre alapuló felvételi rendszerek; a felvétel során ne végezzenek terhességi tesztet, vagy ne tegyenek fel erre vonatkozó kérdéseket; a munkahelyi előmeneteli rendszer teljesítményre alapuljon.

A foglalkoztatási diszkriminációra és egyenlőségre vonatkozó hatályos jogszabályokról szóló képzés, beleértve a terhességre és a gyermekszülésre vonatkozó törvényeket; nem követelhetik meg a fogamzásgátló használatát a foglalkoztatás ideje alatt.

2.3 Képzés

A képzésre fordított működési költségek százalékos aránya; speciális képzési politika és programok; a képzés és a képzési eredmények mennyiségi és minőségi mutatói (pld. képzési órák száma / munkavállaló / év / munkavállalói kategória, befektetés a képzésbe munkavállalóként, az illetékes hatóság általi elismerés, a képzettségi szintek lehetséges változása, stb.); a képzésben résztvevő nők és férfiak aránya.

Programok megléte a munkavállalók folyamatos alkalmazhatóságának támogatására, vagy a létszám-

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

felesleg kezelésére; speciális készségfejlesztő vagy az életen át tartó tanulásra vonatkozó politika és programok.

Képzési politika és eljárások, beleértve a szerkezetátalakítás esetén történő konzultációt, amelyről minden munkavállalót értesíteni kell.

3. Munka- és életfeltételek

3.1 Bérek

A minimálbér feletti foglalkoztatás aránya; a legalacsonyabb bér a minimálbérhez viszonyított aránya.

3.2 Munkaidő

Mutató arra, hogy a ledolgozott munkaórák száma ne haladja meg az országosan engedélyezett szintet; mutató arra, hogy a túlmunka szabályozása összhangban álljon a kollektív szerződéssel, vagy, hogy abban szabályozva legyen (vagy alkalmazzák ezt a gyakorlatot?)

3.3 Szociális ellátások

Foglalkoztatáshoz kötődő jogosultságok szociális ellátásra (pld. nyugdíj, társadalombiztosítás, munkanélküli ellátó rendszer) beleértve az anyaság védelmét; a kötelező járulékbefizetésen vagy követelményeken alapuló társadalombiztosításon kívüli munkavállalói ellátások (egészségügyi, rokkantsági, oktatási, nyugdíj).

3.4 Munkaegészségügy és munkabiztonság

A foglalkozási megbetegedések aránya, következmény szerint kategorizálva (rokkantság, halál), a betegség miatt kiesett munkanapok száma munkavállalónként.

A foglalkozási veszélyekről szóló jelentések aránya, a jelentések forrása a foganatosított intézkedés szerint.

Az eljárásokról szóló jelentéstétel és értesítés a munkahelyi balesetek, sérülések és megbetegedések elkerülése érdekében.

Az ILO irányelveivel összhangban álló munkaegészségügyi és munkabiztonsági politika és eljárások, beleértve a HIV/AIDS – re vonatkozó politikát.

Munkavállalói vezetés alatt álló munkaegészségügyi és munkabiztonsági bizottságok működése, és a bizottságok hatálya alá tartozó munkaerő létszáma.

Az ILO munkaegészségügyi és munkabiztonsági menedzsment rendszerekre vonatkozó irányelveinek bizonyított használata.

A szakszervezetekkel és munkavállalói képviselőkkel kötött, munkaegészségügyi és munkabiztonsági kér-

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

3.5 Alsó korhatár

désekre vonatkozó megállapodások hatálya alá tartozó munkaerő létszám.

Az összes munkavállalóra kiterjedő, munkaegészségügyi és munkabiztonsági politikára vonatkozó képzési rendszer és speciális, konkrét kockázatokról és veszélyekről szóló oktatás az érintett munkavállalók számára.

Munkaerő statisztika életkor szerint, a kötelező iskolaköteles korról valamint a nemzeti és nemzetközi követelményekkel való összehasonlításban.

Az a foglalkoztatás alsó korhatárára vonatkozó törvények megsértése esetén szankciók alkalmazása.

Az összes munkavállalónak és üzleti partnernek eljuttatott írásos politikai program a gyermekmunka alkalmazásával kapcsolatban.

A munkaerő felvételek kötelező nyilvántartási rendszer, amely tartalmazza az összes munkavállaló hivatalos, életkorra vonatkozó dokumentációját.

Az üzleti partnerek jelentéseinek fogadására szolgáló információs rendszerek. Képzés az összes munkavállalónak a jogi követelményekről és az országban és régióban kötelező iskolaköteles korról.

Az alsó korhatárhoz kapcsolódó szabályozók betartásának rendszeres ellenőrzése.

4. Munkaügyi kapcsolatok

4.1 Gyülekezési szabadság

Független szakszervezetek vagy más munkavállalói képviseletek által képviselt munkavállalók százalékos aránya.

Szakmai szegregáció, előléptetés, bérszintek, elbocsátások, ellátások megtagadása, önkényes áthelyezések arányai szervezett és nem szervezett munkavállalókra történő lebontásban.

A vállalat által elismert szakszervezet jelenléte.

Időpontok és helyszínek biztosítása az összes munkavállaló és szakszervezeti tag számára gyűlések tartására.

A gyülekezési szabadság gyakorlása során ne fenyegetssék a munkavállalókat a termelés vagy a munkaerő áthelyezésével.

A szervezkedési jogot elismerő írásos politikai dokumentum megléte.

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

4.2 Kollektív alku

Az összes munkavállalóra kiterjedő képzési rendszer a vállalatpolitikával, a hatályos nemzeti törvényekkel és a nemzetközi szabványokkal kapcsolatban.

A szakszervezeti működés feltételeit biztosító rendszerek.

Kollektív szerződés(ek) megléte.

A kollektív szerződések hatálya alá tartozó vállalati működési területek / feltételek százalékos aránya.

A kollektív szerződés másolata hozzáférhető a munkavállalók számára. A munkavállalók képzése / oktatása a kollektív szerződés rendelkezéseivel kapcsolatban (a munkáltató / szakszervezet által).

A kollektív szerződésben szereplő témák típusa és ILO elveknek való megfelelése (bérek, képzés, egészségügyi kérdések, panasz eljárás és viták rendezése és a kollektív szerződés értelmezése).

A munkavállalói képviselők valós tárgyalásokhoz szükséges információkhoz való hozzáféréseinek hatékonysága.

A tárgyalások során ne fenyegetse a munkavállalókat a termelés vagy a munkaerő áthelyezésével

A döntési jogkörrel felruházott képviselők rendelkezésre állnak a tárgyalások során.

A kollektív alkura vonatkozó írásos politikai dokumentum megléte.

Az összes munkavállalóra kiterjedő képzési rendszer a vállalatpolitikával, a hatályos nemzeti törvényekkel és a nemzetközi szabványokkal kapcsolatban.

A kollektív szerződéskötés feltételeinek biztosítása a munkavállalók képviselői számára.

4.3 A munkaügyi kapcsolatok légköre

A munkavállalókkal folytatott konzultációk és a munkavállalói részvétel (konzultáció vagy a konkrét részvétel a döntéshozásban) gyakorisága.

A munkavállalói panaszok aránya az elbocsátásokhoz, lefokozásokhoz, megtagadott ellátásokhoz és önkényes áthelyezésekhez.

Panaszokkal, konzultációkkal, információ kérésekkel és a munkavállalókkal történő tárgyalásokkal kapcsolatos politika és eljárások.

A fenti politika és eljárások témái, beleértve a működési tevékenységek és a vitás kérdések rendezésének megváltozását valamint az ILO elveknek való megfelelést.

A teljesítmény szempontjai Az elemek példái

Az összes munkavállaló képzése a fenti politika és eljárások használatával kapcsolatban.

Munkavállalói részvétel a döntéshozást és menedzsment funkciókat ellenőrző bi- vagy tripartit testületekben (a testületek, témák listája / a munkavállalói képviselők választásának vagy kiválasztásának módja).

Melléklet III

Keret megállapodások és ILO küszöbértékek

Keret megállapodások		ILO egyezmények*									
Szak-szervezeti Világszövetség**	Multinacionális vállalat	87 98	29 105	138 182	100 111	135	94 95 131	142	155	168	
ICEM – Vegyipari	Endesa (2002)	✓						✓	✓	✓	
	Freudenberg Group (2000)	✓	✓	✓	✓	✓			✓		
	Statoil (1998,2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		
IUF Élelmiszer – mezőgazdaság	Fonterra (2002)	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	
	Chiquita (2001)	✓	✓	✓	✓				✓		
	ACCOR (1995)	✓				✓					
	BSN/Danone (1998)	✓			✓	✓	✓	✓		✓	
IFBWW – Fafeldolgozás	IKEA (1998, fv. 2001)	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	
	Skanska (2001)	✓	✓	✓	✓	✓					
	Hochtief (2000)	✓	✓	✓	✓		✓				
	FaberCastel (2000)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	
UNI – Telekomunikáció	Carrefour (2001)	✓	✓	✓	✓	✓					
	Telefónica (2001)	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		
IMF – fémipar	Merloni elettrodomestici (2001)	✓	✓	✓	✓	✓					
	Volkswagen (2001 határozat elfogadása 2002)	✓	✓	✓	✓					✓	
*Megjegyzés: 87, 98: Szervezkedési szabadság, kollektív alku joga 29, 105: Kényszermunka 138, 182: Gyermekmunka 100, 111: Foglalkoztatási diszkrimináció 135: Munkavállalói képviselők védelme és működési feltételei 94, 95, 131: Minimálbér 142 Szakmai irányítás és szakképzés 155: Munkaegészségügy és biztonság és munkahelyi környezet 168: A foglalkoztatás elősegítése és a munkanélküliség elleni védelem		**Megjegyzés: ICEM: International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Union (Vegyipari, Energiaipari, Bányász Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége), www.icem.org IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Association (Élelmiszeripari, Mezőgazdasági, Szállodai, Éttermi, Dohányipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége) www.iuf.org IFBWW: International Federation of Building and Wood Workers (Erdészeti és Faipari Szakszervezetek Világszövetsége) www.ifbwww.org UNI: Union Network International www.union-network.org IMF: International Metalworkers' Federation (Fémipari Dolgozók Szakszervezeti Világszövetsége) www.imfmetal.org									