

GLOBALIZACIJA I MULTINACIONALNE KOMPANIJE

UVOD

Globalizacija ne poznaje nacionalne granice. Postavlja se pitanje kakva će biti uloga država u budućnosti. Niti vlade država ne znaju kako da se postave u odnosu na proces globalizacije. Značajno se povećavaju međunarodne investicije kroz multinacionalne kompanije. Dolazi do velikog kretanja kapitala. Globalizacija može donijeti i opasnost isključenja dijela svjetske populacije, probleme povećanja stope nezaposlenosti, promjenu podjele nacionalnog dohotka itd. Raskorak između bogatih i siromašnih se povećava.

Globalizacija ima utjecaja na ljude u svim zemljama. Radnici u zemljama u razvoju često se susreću sa strogom i krutom politikom Međunarodnog monetarnog fonda (MMF) i Svjetske banke.

Sa kontinuiranim porastom investicija multinacionalnih kompanija (MK) i porastom u udjelu svjetske trgovine, globalizacija suočava ljude s globalnom ekonomijom preko njihovih radnih mjesta. Globalizacija ima utjecaja i na plaće i na radne uvjete zaposlenika.

Značajke globalizacije

1. Rast i značaj direktnih stranih ulaganja što omogućuje veću ulogu MK.
2. Internacionalizacija financijskih tržišta.
3. Razvoj i raširenost komunikacijskih i transportnih usluga.
4. Deregulacija i liberalizacija tržišta.
5. Privatizacija javnog sektora.

Kako će organizacija rada biti "pogođena" globalizacijom

Globalizacija je već ubrzala interne promjene u poduzećima mijenjajući organizaciju rada na način da se smanjuje broj nivoa nadređenih rukovoditelja, a izvršenje radnih zadataka temelji se na radnim timovima.

Potreba za bržim odgovorom promjenama na tržištima dovodi do izdvajanja (outsourcing) tj. prodavanja dijelova poduzeća koja nisu temelj poslovanja (core business).

Kratki komentar

"Izdvajanje dijelova poduzeća se dosta često u Hrvatskoj radi u skladu s čl.129. Zakona o radu. U skladu s odredbama tog članka prenose se ugovori o radu na novog poslodavca, a zaposlenici zadržavaju sva prava. To međutim ne znači da se ta prava zadržavaju za stalno jer prema Zakonu o radu kolektivni ugovor (stari) vrijedi godinu dana ili do sklapanja novog. Bez obzira na to poslodavac može radniku ponuditi novi ugovor o radu i istovremeno mu otkazati stari. Postoji i nejasnoća da li novi poslodavac treba potpisati sa radnicima nove ugovore o radu ili je dovoljna samo obavijest radnicima da se njihovi ugovori prenašaju.

Mišljenje Ministarstva rada je da se u slučajevima prenosa ugovora o radu radnike ne treba ništa pitati (zaposlenička vijeća tj. sindikati se trebaju očitovati) i da oni koji ne žele prijeći imaju status kao da su dali otkaz te nemaju pravo na otpremninu. U Hrvatskoj za sada nema sudske prakse što se tiče nejasnoća i tumačenja Ministarstva rada i socijalne skrbi.

Pojava digitalne globalizacije ubrzava te procese. Poduzeća se oslanjaju na kreativnost, znanje i sposobnost stjecanja potrebnog znanja ključnih zaposlenika.

Poboljšava se poslovanje poduzeća ako se kombinira nova tehnologija sa promjenama u načinu rada.

Poduzeća žele biti što više pozicionirana u tzv. chain value (lanac vrijednosti) i zato isto dolazi do izdvajanja dijelova poduzeća. Lanac vrijednosti predstavlja poslove koji donose veći profit. Tako npr. pružanje usluga i servisa donosi više novaca nego proizvodnja.

Ljudi rade i doma (teleworking) što ima svoje prednosti, ali i mane jer se ljudi socijalno izoliraju i može biti usporen napredak u karijeri.

Potražnja za stručnom radnom snagom raste kao posljedica globalizacije i zbog tehnoloških promjena te promjena u organizaciji rada.

Zbog toga države trebaju investirati u obrazovanje, dodatnu edukaciju tj. prekvalifikaciju radnika.

Jača uloga servisnog sektora te malih i mikro poduzeća.

Svugdje postoji trend povećavanja broja radnika u servisnim uslugama, a smanjuje se broj radnika u proizvodnji.

Značenje globalizacije za radnike

Budući da je kapital pokretniji od radnika može doći i do preseljenja proizvodnje odnosno bilo koje poslovne djelatnosti što utječe (kao pretnja) na kolektivno pregovaranje. MK to ne bi trebale koristiti u pregovorima u skladu s Deklaracijom o multinacionalnim kompanijama.

Nesigurnost zaposlenih rasta zbog izdvajanja dijelova poduzeća, zapošljavanja na određeno vrijeme, a ne na neodređeno, pojave novih dobavljača roba i usluga. Konkurentnost i fleksibilnost su glasno proklamirani ciljevi poslodavaca u globalnom okruženju.

Sindikati se suočavaju s poslodavcima koji su manje zainteresirani za standardne kolektivne ugovore koji odgovaraju standardnim načinima proizvodnje. Poslodavci teže novom stilu kolektivnog ugovora prilagođenog filozofiji menadžmenta o uključivanju zaposlenika u širok raspon pitanja kao kreiranje načina rada, odnosa s kupcima i sl. Međutim, takvi ugovori teže pokrivanju ključnih ljudi u velikim vodećim kompanijama ostavljajući sindikatima težak posao organiziranja i pružanja usluga pojedincima u malim servisnim kompanijama.

Pa ipak, jedna osnovna značajka globalne podjele rada ostaje ista. Kao individualac radnik je u podređenom položaju ako nema podršku i zaštitu sindikata.

Kolektivno pregovaranje uključuje elemente konflikta i suradnje. Interesi poslodavaca i radnika su različiti i čak kada sindikati žele izbjeći neslaganja moraju biti spremni na borbu. Sindikati i puno poslodavaca također znaju da je najefikasnija forma njihovih odnosa razvijena suradnja snažnih sindikata i inovativnog menadžmenta.

Jedan od novih izazova za sindikate je osiguranje svoje uloge u uvjetima kad vlade donasaju pravila za funkcioniranje države u uvjetima globalne ekonomije.

GLOBALIZACIJA I ZAPOSLENOST (Jeffrey Sach , direktor harvardskog Instituta za međunarodni razvoj)

Globalizacija i ekonomski rast

Do 2000.g. manje od 10% radnika će živjeti u zemljama izoliranih od svjetskih tržišta. Globalizacija će imati pozitivnog utjecaja, a to se odnosi i na zemlje u razvoju. Najvažniji faktor koji podupire globalizaciju nije tehnološki napredak nego promjena poslovne politike. Slobodna trgovina ima prednost pred planskom privredom i omogućuje ekonomski rast. Socijalističke zemlje s planskom privredom nisu imale dostup novoj tehnologiji, znanstvenim idejama, novoj organizaciji rada itd. Globalizacija daje mogućnost zemljama u razvoju da uhvate korak s razvijenim svijetom. Rast bruto društvenog proizvoda (BDP) u zemljama u razvoju raste brže nego u razvijenim zemljama.

Fleksibilnost tržišta rada

Sve brzo rastuće ekonomije imaju fleksibilno tržište rada. Najbrži rast su imale 8 zemalja u razvoju koje su između 1986-1994 imale rast BDP od 5% (Hong-Kong; Singapur, Malezija; Koreja; Tajvan itd.). U svim tim zemljama pregovori o plaćama su bili na nivou poduzeća. To je vrlo važno. Nijedna od tih zemalja nisu imali pregovore na razini grana, regija ili države.

To dokazuje da je za pokretanje posla važno krenuti bez unaprijed utvrđenih radnih uvjeta. To je i kontraverzno pitanje i može se diskutirati o tome. U tim zemljama plaće nisu bile jako oporezivane. Postojala je i fleksibilnost oko pregovora oko plaća, zapošljavanja i otpuštanja.

Globalizacija i raspodjela prihoda

Pitanje je kako će se prihod dijeliti između ekonomija (različitih zemalja), kapitala i radne snage te između radne snage (radnika različitih kvalifikacija).

Zemlje u razvoju imaju dobru šansu da dostignu razvijene zemlje, ali za to će trebati vremena.

Uspoređujući raspodjelu prihoda između kapitala i rada ona je u korist kapitala.

Treća raspodjela prihoda je između radnika s raznim kvalifikacijama.

Globalizacija i radni standardi (konvencije, preporuke, deklaracije)

Trebaju postojati standardi kojih se treba pridržavati kao: zabrana iskorištavanja djece, sloboda udruživanja, pravo na kolektivno pregovaranje i sl.

Međunarodna organizacija rada (MOR) bi trebala napraviti puno više empirijskih istraživanja glede utjecaja standarda na zaposlenost.

Nije dovoljno samonapravit popis zemalja koje su npr. ratificirale pojedine konvencije. Bilo bi korisno znati po pojedinim državama da li se kolektivno pregovara na razini poduzeća, grana, regije ili države; da li postoje bipartitni ili

tripartitni pregovori, da li su sindikati organizirani kao strukovni ili granski; broj članova sindikata u državi ,grani; broj bijelih i plavih ovratnika; kakva je sloboda zapošljavanja i otpuštanja. Empirijska istraživanja na temelju tih podataka trebala bi pokazati loše i dobre strane i utjecaj na zaposlenost.

MOR je izdala knjigu o utjecaju radnih standardi na ekonomiju, ali bez empirijskih dokaza. MOR debatira o pitanjima bez dokaza.

Postoje puno različitih podataka o zemljama , a ne postoje istraživanja koja bi govorila za i protiv radnih standarda.

Npr. SAD su jedna od zemalja s najmanje ratificiranih konvencija, a istovremeno je najjača sila svijeta i stopa nezaposlenosti je manja nego u zemljama EU.

Standardi koji vrijede u većem dijelu svijeta su ograničavajući za zemlje u razvoju.

Isti takvi diktirajući standardi nisu dobri niti za Njemačku jer predstavljaju zapreku za otvaranje novih radnih mjesta.

Dokazi pokazuju da Europa plaća visoku cijenu zbog nefleksibilnosti i nesposobna je otvarati nova radna mjesta.

Postoji sumnja da li se isti standardi mogu primijeniti na različita društva.

Npr. u Indiji koja ima dobre standarde i gdje otpuštanje praktički nije dozvoljeno tj. potrebna je dozvola lokalnih vlasti , štiti se formalni sektor (cca. 17.000.000 ljudi) od 400.000.000 ukupne radne snage. Teško je kreirati nove poslove. Postoji i problem da se ljudi formalno zaposle.

Kod pregovaranja pregovaraju radnici(sindikati) iz formalnog sektora i vlada dok su radnici koji rade u neformalnom sektoru izvan pregovora. Njih ne predstavlja nitko.

Komentar:

Budući da je i u Hrvatskoj velika stopa nezaposlenosti i radi se na crno onda je Razumljiva inicijativa naše središnjice da se za pregovarački stol o socijalnom miru dovedu predstavnici svih skupina u Hrvatskoj.

MULTINACIONALNE KOMPANIJE (MK)

Sindikati puno pažnje posvećuju MK. MK su one kompanije koje imaju poduzeća(podružnice) u više zemalja.

MK-brojke i činjenice

- Zajednička prodaja prvih 200 rangiranih kompanija je veća od prihoda 182 zemlje osim prvih 9 zemalja po prihodu.
- 60.000 tkzv. parent kompanija(kompanije koje imaju glavno sjedište u jednoj zemlji) imaju oko 500.000 podružnica.
- Ukupan broj zaposlenih u prvih 100 kompanija je bio u 1997.g. 11.600.000 zaposlenika.
- 92 od prvih 100 kompanija imaju glavna sjedišta u EU, SAD-u, Kanadi i Japanu. Samo dvije dolaze iz zemalja u razvoju.

MK i sindikati

Sveukupno ponašanje MK se mijenja. Jedan trend je davanje veće važnosti lokalnim poduzećima.Kako kompanije rastu više odgovornosti se daje lokalnom menadžmentu. U radu s MK važno je , ali ne i lako, identificirati prave donositelje odluka.

Iako sindikati pregovaraju s upravama bitne odluke donose vlasnici. Predstavnici vlasnika sjede u Nadzornim odborima. Bilo ,bi dobro da zbog potrebne veze s vlasnicima sindikati imaju predstavnike u nadzornom odboru. Na tom tijelu se ne pregovara kolektivno , ali je ono mjesto gdje se mogu dobiti informacije.Svi znamo koliko je bitno raspolagati s informacijama.

Npr. što se tiče radnih odnosa glavno sjedište kompanije kaže da lokalni menadžment donosi sve odluke i da se sindikati trebaju obraćati njemu.Lokalni menadžment može reći da se odluke donose negdje drugdje.

Premda način donošenja odluka nije isti u svim kompanijama može ,se pretpostaviti da neke odluke donosi tkzv. parent kompanija(ona je vlasnik nekog poduzeća tj. posjeduje podružnicu).Potrebno je utvrditi da krajnju odgovornost u slučaju kršenja temeljnih radnih prava snosi glavno sjedište kompanije(parent company).

Zbog rastuće snage ,MK imaju snagu da ponište kolektivne ugovore ili utvrđene načine pregovaranja. Uvijek je prisutna prijetnja preseljenja poslovanja u zemlje s nižom cijenom radne snage. MK mogu donijeti poslove (tržišta), ali ih mogu i odnijeti. Zato nije isto pregovarati sa MK ili s nacionalnom kompanijom.

MK imaju jaku poziciju da izvrše pritisak na sindikate , a također i na vlade da prihvate ono što one traže.

Posljedica novog svjetsko poretka je i sposobnost MK da obavljaju poslove u zemljama u kojima to prije nije bilo moguće.(npr. bivše zemlje SSSR-a).

Pitanje je kako mogu sindikati odgovoriti MK na njihov utjecaj u globalizaciji.

Da li je uopće moguće da dođe do takve povezanosti sindikata da oni mogu odgovoriti na međunarodnoj razini.

Za sada u najvećem dijelu ostaje da utječu na nacionalno zakonodavstvo, međunarodno zakonodavstvo i na međunarodne kodove ponašanja.

Multinacionalne kompanije i vlade

Veća uloga MK u svjetskoj ekonomiji utječe i na ponašanje vlada. Nekada izgleda da ima više konkurencije među vladama zbog privlačenja MK da investiraju nego među kompanijama zbog udjela na tržištima.Vlade daju razne olakšice da bi ih privukle da dođu i da investiraju.

Osnivaju se zone slobodne trgovine i tamo se obično zapošljavaju mladi koji se često nakon nekoliko godina otpuštaju.

MK postaju značajne za vlade zbog njihove ekonomske snage. MK se doživljavaju kao doprinositelji državnoj ekonomiji i postaju dijelovi vladine vanjske politike.

Na taj način još više jača uloga MK. Kao direktna posljedica privatizacije MK igraju važnu ulogu u javnom sektoru , gdje su neke od njih više motivirane profitom nego kvalitetom usluga(dosta je bilo priča oko HT-a).

U mnogim zemljama MK posluju u područjima koja su tradicionalno bila dio javnog sektora i u vlasti države: opskrba vodom, strujom, telekomunikacije, zdravstvo, financije itd.

Međunarodni radni standard

MK bi se trebale ponašati u skladu s Tripartitnom deklaracijom o Multinacionalnim kompanijama i socijalnoj politici(Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy).Zemlje OECD-a preporučaju MK da se ponašaju u skladu s tom Deklaracijom.

O toj Deklaraciji kasnije ćemo detaljnije govoriti.

Međunarodni industrijski odnosi

Iako je ekonomija globalna nema legalnih okvira za primjenu nekog modela industrijskih odnosa na međunarodnom nivou.

Čak i konvencije MOR-a donesene na međunarodnom nivou imaju namjeru da se primjenjuju na razini država koje ih prethodno trebaju ratificirati.

Za očekivati je da će se industrijski odnosi rješavati s MK na globalnom nivou s međunarodnim sindikalnim organizacijama.

Neka sudionici seminara to rasprave.

Iako ne postoje legalne obveze da se kolektivno pregovaranje održi na međunarodnom nivou za neku kompaniju ili granu , ograničeni međunarodni socijalni dijalog počinje, i to ne samo u okviru MOR-a kao tripartitne organizacije , nego i u pojedinim kompanijama.

Radničko vijeće(odbori na nivou kompanije)

Sindikati su već širom svijeta utemeljili načine predstavljanja radnika na nivou poduzeća uključivši i MK.Predstavnici radnika iz različitih zemalja sastaju se i dijele informacije te raspravljaju o nekim pitanjima.

To im može koristiti da kroz iskustvo drugih poboljšaju radne uvjete u svojim poduzećima, a može dovesti i do prave globalne suradnje u sindikalnom radu.

Usprkos činjenicama da postoje praktički problemi (troškovi putovanja, jezične barijere, pluralizam sindikata) takva tijela postaju važne veze između sindikata. Informacijska tehnologija pomaže u ostvarivanju komunikacija.

Europska radnička vijeća(ERV)

Unutar EU u skladu s njezinim smjernicama MK trebaju imati sastanke s predstavnicima radnika zbog dobivanja informacija i konzultacija.

Prvo Europsko radničko vijeće je utemeljeno 1985. u francuskoj MK Thomson.

Direktiva o ERV je usvojena 22.9.1994. i postala je obvezujuća 22.9.1996.

Direktiva zahtijeva da svako poduzeće koje zapošljava više od 1000 radnika unutar EU ili više od 150 radnika u najmanje dvije zemlje članice utemelji ERV.

ETUC (Europska konfederacija sindikata) je preporučila da se i zemlje koje nisu članice EU uključe u rad tih tijela. Oko 100 MK pokrivene tom direktivom imaju podružnice u zemljama srednje i istočne Europe.
Do sada je utemeljeno 587 ERV.

INFORMACIJE O PODUZEĆU

Uz tradicionalni sindikalni posao : organiziranje sindikata i kolektivno pregovaranje, nazočnost MK znači dodatna istraživanja i pripremu.

Traženje informacija

Jedna od, možda, najvažnijih informacija je –tko je vlasnik. To pomaže razumijevanju tko donosi odluke. Treba ustanoviti da li su pojedine kompanije(podružnice) u potpunosti ili djelomično u vlasništvu tkzv.” parent” kompanije(glavna kompanija koja ima podružnice).

Ako “parent” kompanija posjeduje preko 50% nekog poduzeća onda se ta podružnica naziva “subsidiary”, a ako posjeduje manje od 50% onda se ta poduzeća nazivaju “related” ili affiliated”

To je potrebno znati jer pozicija “subsidiary” kompanije i “related” ne mora biti ista unutar MK. Prva kompanija može imati bolji tretman kao npr.: niže cijene nabavne robe, lakši pristup podacima i sl.

Općenito se više informacija može dobiti o poduzećima čije su dionice na burzi.

Podaci o kompaniji koje bi trebali znati

1. Podaci o poduzeću

Ime poduzeća

Adresa

Tel/fax

E-mail

Web-stranica

Industrijska grana

Glavni proizvodi ili usluge

Broj zaposlenika

Financijska situacija

Da li postoji pristup financijskim izvješćima

2. Industrijski odnosi

- Da li postoji kolektivno pregovaranje na nivou poduzeća?
- Da li je bilo industrijskih problema? Što se dogodilo?
- Da li je bilo sudskih procesa protiv poduzeća?

3. Vodstvo poduzeća i drugi podaci

- Tko su članovi nadzornog odbora? Kako se mogu kontaktirati? Tko predstavlja Upravu? Kako se mogu kontaktirati?

- Tko je vlasnik, vlasnici, poduzeća?
- Da li je poduzeće d.d.; d.o.o. itd?
- Tko je glavni dioničar?
- Da li neki umirovljenički fond ima dionice u poduzeću?
- Da li je poduzeće dio većeg poduzeća?
- Da li je to podružnica ili neki drugi oblik(joint-venture; holding)?
- Da li poduzeće radi na nekoj drugoj lokaciji u državi? Gdje se nalazi?
- Kakvi su odnosi s dobavljačima i kupcima?
- Da li su zaposlenici u tim poduzećima organizirani? Koja druga poduzeća posluju u ind. grani u kojoj posluje naše?
- Kakva je ekonomska situacija u državi i u grani?

4. Sindikalni podaci

- Koliko članova ima sindikat?
- Koji sindikati predstavljaju druga poduzeća unutar MK?
- Kako se mogu kontaktirati ljudi u tim organizacijama?
- Koji drugi sindikati postoje u ind. grani u kojoj posluje naše poduzeće? Kako ih kontaktirati?

Podaci o poduzećima mogu se dobiti i od vlada, zavoda za platni promet(bonitet), mogu se naći u stručnim časopisima, biltenima informacijama za novinare, financijskim izvješćima. Ono što je bitno za sindikate s informacijama raspolažu i radnici. Sindikati mogu pokazati solidarnost dijeleći međusobno informacije o istom poslodavcu.

Korisne informacije mogu se naći i na web- stranicama samih poduzeća ili na drugima.

Popis korisnih web-stranica:

MOR- Međunarodna organizacija rada: <http://www.ilo.org>

ETUC-Europska konfederacija sindikata: <http://www.etuc.org>

ICFTU-Međunarodna konfederacija slobodnih sindikata: <http://www.icftu.org>

COMPANY SLEUTH: <http://www.companysleuth.com>

HOOVER ONLINE: <http://beta.hoovers.com/>

CORPORATE INFORMATION: <http://www.corporateinformation.com/>

EUROPAGES: <http://www.europages.com>

CORPORATE WATCH: <http://www.corpwatch.org/>

NEWSPAGE: <http://www.newspage.com>

THE WEB 100: <http://www.w100.com/>

AFL-CIO corporate pay-watch: <http://www.aflcio.org/paywatch/index.htm>

ZAŠTITA I OSIGURANJE RADNIČKIH PRAVA

Temeljna prava moraju biti sačuvana. To su : pravo na organiziranje, kolektivno pregovaranje i štrajk. Osobito su važne konvencije MOR-a br. 87 (sloboda udruživanja-pravo na organiziranje) i 98 (pravo na kolektivno pregovaranje).

MOR (Međunarodna organizacija rada) ima sjedište u Ženevi i to je najveće međunarodno tripartitno tijelo koje se bavi radnim odnosima. Sastoji se od predstavnika vlada, poslodavaca i radnika.Kod glasanja vlade imaju po dva glasa ,a poslodavci i predstavnici radnika po jedan glas.

Jedna od najvažnijih zadaća MOR-a je razvoj međunarodnih radničkih standarda.

To tijelo donša konvencije(da bi bile punovrijedne trebaju ih države ratificirati i onda su obvezujuće) , preporuke, deklaracije, postoji odjel za tehničku pomoć (pomoć u educiranju).

To je i jedino tijelo u UN koje je tripartitno.

Tijelo MOR-a koje se zove” Governing Body” ima Odbor o slobodi udruživanja koje analizira žalbe sindikata oko prava na organiziranje.

TRIPARTITNA DEKLARACIJA O MULTINACIONALNIM KOMPANIJAMA I SOCIJALNOJ POLITICI

(TRIPARTITE DECLARATION OF PRINCIPLES CONCERNING MULTINATIONAL ENTERPRISES AND SOCIAL POLICY)

Deklaracija je usvojena 1977.,g. od tijela MOR-a “Governing body”.

Ona je usvojena zbog značaja multinacionalnih kompanija i poziva vlade zemalja članicaMOR-a(Hrvatska je član), radničke organizacije i poslodavce da je slijede.

Ukratko ćemo navesti neke odredbe ove Deklaracije kako bi predstavnici radnika u multinacionalnim kompanijama znali kako bi se MK trebale ponašati.

Uvod

MK imaju važnu ulogu u ekonomijama većine zemalja.. Cilj Deklaracije je da potiče pozitivne doprinose koje MK mogu imati na ekonomski razvitak.Deklaracija nema precizne legalne definicije što se smatra pod MK.Prije smo rekli da se pod MK smatraju kompanije koje imaju glavno sjedište u nekoj zemlji (home country), a podružnice u više zemalja(host countries).Deklaracija se odnosi na privatna i javna poduzeća, poduzeća u mješovitom vlasništvu koja se bave proizvodnjom ili pružanjem usluga. U Deklaraciji su sadržana načela glede zapošljavanja, stručnog obrazovanja, uvjeta rada i industrijskih odnosa između vlada i organizacija radnika i poslodavaca.

MK bi trebale slijediti načela Deklaracije dobrovoljno (nema kaznenih odredbi niti obveza).Načela ne utječu na obvezatnost poštovanja konvencija MOR-a nakon ratificiranja.

Općenita politika

Sve strane spomenute u Deklaraciji trebaju poštovati suverena prava zemalja, nacionalne zakone i pravila te pokazati dužnu pažnju lokalnoj praksi . Trebaju poštovati i međunarodne standarde.

Vlade koje još nisu ratificirale konvencije br. 87(o slobodi udruživanja i zaštiti prava na organiziranje), 98(o pravu na organiziranje i kolektivno pregovaranje), 111 (o diskriminaciji i zapošljavanju) i 122(politika zapošljavanja) pozivaju se da to učine i da ih primjenjuju.

MK trebaju uzeti u obzir opće ciljeve zemalja u kojima posluju.Zbog toga se konzultacije trebaju održavati između MK i vlada i kad god je prikladno sa radničkim organizacijama i poslodavcima.

Načela Deklaracije nemaju za cilj nejednako tretirati MK i nacionalne kompanije. Deklaracija je relevantna za obje vrste kompanija.

Vlade zemalja u kojima MK imaju glavna sjedišta(tkzv. home countries) trebaju promovirati Deklaraciju uzimajući u obzir pravila i običaje u zemljama u kojima se nalaze podružnice MK(tkzv. host countries).Vlade tih zemalja trebaju imati zajedničke konzultacije , kada je potrebno, na bilo čiju inicijativu:

Zapošljavanje

Podupiranje zapošljavanja

1. Uzimajući u obzir stimuliranje ekonomskog rasta, rasta životnog standarda, prevladavanje nezaposlenosti te podzaposlenosti – vlade trebaju izložiti , kao glavni cilj, politiku koja promovira punu i produktivnu zaposlenost i slobodu u izboru posla.
2. To je pogotovo važno u slučajevima zemalja gdje kompanije imaju podružnice (tkzv. host countries) u zemljama u razvoju gdje su problemi nezaposlenosti i podzaposlenosti veliki.U svezi toga Općeniti zaključci usvojeni od Tripartitne svjetske konferencije o zaposlenosti, podjeli prihoda i društvenog napretka na zasjedanju Međunarodnog odjela rada (Ženeva) trebaju biti na umu.
3. MK, osobiti kada rade u zemljama u razvoju, trebaju nastojati povećati mogućnost zapošljavanja uzimajući u obzir politiku zapošljavanja i ciljeve vlada, te nastojati osigurati sigurnost zaposlenja i dugoročni razvoj kompanije.
4. Prije nego što počnu s poslovanjem MK trebaju, kad god je moguće, konzultirati mjerodavna tijela vlasti te nacionalne radničke i polovodačke organizacije.To je potrebno zbog uzimanja u obzir njihovih planova o radnoj snazi(tako dugo dok je to moguće).
Takve konzultacije, odnose se i na nacionalne kompanije, trebaju se nastaviti između MK i svih strana kojih se to tiče uključivši i radničke organizacije.
5. MK, kada investiraju u zemlje u razvoju, trebaju uzeti u obzir važnost upotrebe tehnologija koje generiraju zaposlenost direktno ili indirektno do mjere koje dozvoljava priroda posla.MK trebaju prilagoditi tehnologiju potrebama i karakteristikama tkzv.”host” zemalja i trebaju, kad god je moguće, sudjelovati u razvoju prikladne tehnologije.
6. Zbog promoviranja zaposlenosti u zemljama u razvoju MK trebaju, kad god je moguće, uzeti u obzir sklapanje ugovora s nacionalnim kompanijama glede kupnje nekih dijelova, opreme ili sirovina.To znači da bi MK trebale kupovati ono što im treba od domaćih proizvođača.

Jednakost u tretmanu

1. Sve vlade trebaju slijediti politiku promoviranja jednakosti pri zapošljavanju bez obzira na : rasu, boju kože, spol, religiju, političko opredjeljenje, nacionalno ili socijalno podrijetlo.

Sigurnost zaposlenja

1. Vlade trebaju pažljivo pratiti utjecaj MK na zaposlenost u različitim industrijskim granama.
2. MK jednako kao i nacionalne kompanije kroz aktivno planiranje radne snage trebaju nastojati omogućiti stabilnu zaposlenost za svoje radnike. Iako MK mogu imati fleksibilnost one trebaju težiti tome da imaju vodeću ulogu u promoviranju sigurnosti zaposlenja pogotovo u zemljama gdje raskid ugovora o radu može značiti dugoročnu nezaposlenost.
3. Zbog promjena u načinu poslovanja(udruživanja, preuzimanja, prodaja dijelova poduzeća) koje mogu imati utjecaja na zaposlenost MK trebaju o tim promjenama obavijestiti tijela vlasti i predstavnike radniak tako da se smanje moguće negativne posljedice. To je osobiti važno u slučaju zatvaranja poduzeća što dovodi do masovnog otpuštanja.
4. Arbitražu glede otpuštanja trebalo bi izbjenuti.
5. Vlade u suradnji s MK i nacionalnim kompanijama trebaju osigurati neki oblik prihoda za otpuštene radnike.

Obrazovanje

1. Vlade u suradnji s poslodavcima i predstavnicima radnika trebaju razviti nacionalnu politiku stručnog obrazovanaj usko vezanu uz zapošljavanje.MK trebaju, također, nastaviti politiku stručnog usavršavanja radnika.
2. MK trebaju osigurati da je stručno usavršavanje dostupno svim kategorijama radniak u tkzv. “ host” zemljama, kada je prikladno, i da to bude usklađeno s potrebama poduzeća i države.Kad god i gdje je moguće MK trebaju utemeljiti timove koji će pomoći u stručnom obrazovanju organiziranom od strane vlada kao doprinos nacionalnom razvoju.

Uvjeti rada i života

Plaće, beneficije i uvjeti rada

1. Plaće, beneficije i uvjeti rada u MK ne bi tebare biti lošije od onih u poduzećima koja se bave sličnim poslovima.
2. Kada MK rade u zemljama u razvoju gdje ne postoje poduzeća s kojima bi se mogli uspoređivati- MK bi trebale omogućiti najbolje moguće plaće , beneficije i uvjete rada unutar okvira vladine politike. Treba uzeti u obzir ekonomsku poziciju poduzeća , ali bi plaće trebale biti najmanje tolike da se zadovolje osnovne potrebe radnika i njihovih obitelji.

3. Vlade, posebno u zemljama u razvoju, trebaju nastojati usvojiti prikladne mjere da stanovništvo u nerazvijenim područjima ima koristi od aktivnosti MK koliko god je to moguće.

Zaštita na radu i zdravlje

1. Vlade trebaju osigurati da i MK i nacionalne kompanije osiguraju odgovarajuću zaštitu na radu te zdravstvene standarde za radnike. Vlade koje još nisu ratificirale konvencije MOR-a 119(zaštita od strojeva), 115(ionizirajuća zračenja), 136 (bezol) i 139 (zaštita od raka) pozivaju se da se pridržavaju tih konvencija.
2. MK trebaju održavati najviše standarde sigurnosti i zdravlja u skladu s nacionalnim zakonodavstvom imajući u vidu vlastita iskustva u zaštiti uključujući i znanje o opasnim materijalima. Sve informacije o zaštiti na radu i zdravlju radnika MK trebaju dati predstavnicima radnika i na zahtjev vladama te radničkim organizacijama.
3. MK trebaju surađivati u poslu s međunarodnim organizacijama koje se bave pripremom i usvajanjem međunarodnih standarda o zaštiti na radu i zdravlju radnika.
4. U skladu s nacionalnom praksom MK trebaju surađivati u potpunosti s mjerodavnim vlastima u području zaštite na radu i zdravlju radnika te s predstavnicima radnika i njihovim organizacijama. MK trebaju surađivati i s utemeljenim organizacijama za zaštitu na radu i zdravlju zaposlenika. Stvari koje se odnose na zaštitu na radu i zdravlje trebaju biti dio sporazuma(ugovora) s predstavnicima radnika i njihovim organizacijama , kad god je to moguće.

Industrijski odnosi

Razina industrijskih odnosa ne smije biti niža od onih u kompanijama s kojima se MK može uspoređivati.

Pravo na udruživanje i organiziranje

1. Radnici u MK i nacionalnim kompanijama imaju pravo na organiziranje sindikata i udruživanje bez prethodne dozvole. Trebaju imati pravo uživanja odgovarajuće zaštite zbog anti-sindikalne diskriminacije glede zaposlenosti.
2. Od vlada se traži da primjenjuju konvenciju 87 bez obzira da li je ratificirana.
3. Kada vlade daju beneficije MK da bi ih privukle to ne smije biti na štetu prava na organiziranje i kolektivno pregovaranje.
4. Prestavnicima radnika u MK ne teba biti onemogućavano da se međusobno sastaju i izmjenjuju mišljenja.

Kolektivno pregovaranje

1. Radnici u MK trebaju imati pravo , u skladu s nacionalnim zakonodavstvom i praksom, da ih predstavljaju tijela(osobe) po vlastitom izboru tijekom kolektivnog pregovaranja .
2. MK i nacionalne kompanije trebaju pružati pomoć predstavnicima radnika glede razvoja efikasnih kolektivnih pregovora.
3. MK trebaju omogućiti ovlaštenim predstavnicima radnika , u zemljama gdje MK imaju podružnice, vođenje kol. pregovora s predstavnicima Uprava koji su ovlašteni da donose odluke.
4. MK , u kontekstu pregovaranja u dobroj vjeri, ne smiju prijetiti preseljenjem dijela ili cijelog poduzeća na drugu lokaciju za vrijeme kol. pregovaranja.

5. Kolektivni ugovor treba sadržavati odredbe oko rješavanja problema nastalih zbog različitih tumačenja kol. ugovora i primjene pojedine odredbe.
6. MK trebaju dati informacije predstavnicima radnika koje su važne za kolektivno pregovaranje-istinite informacije o poslovanju, a kada je moguće i o cijeloj MK.
7. Vlade trebaju dati predstavnicima radničkih organizacija na njihov zahtjev, gdje zakon i praksa to dozvoljavaju, informacije o ind. granama u kojima kompanije rade. To je potrebno zbog kol. pregovaranja . U tom kontekstu MK kao i nacionalne kompanije trebaju odgovoriti na zahtjev vlada o njihovom poslovanju.

Konzultacije

U MK kao i u nacionalnim kompanijama trebaju se održavati konzultacije o stvarima koje su zajednički interes. Takve konzultacije nisu zamjena za kol. pregovaranje.

Vladimir Kovar,
predsjednik Sindikata radnika Ericsson Nikola Tesla