

Tripartitní deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice

přijata Správní radou Mezinárodního úřadu práce na jejím 204. zasedání (Ženeva, listopad 1977) ve znění úprav z jejího 279. zasedání (Ženeva, listopad 2000)

Správní rada Mezinárodního úřadu práce:

připomínajíc, že Mezinárodní organizace práce se již mnoho let zabývá jistými sociálními otázkami souvisejícími s činnostmi nadnárodních podniků;

vědoma si obzvláště toho, že různé průmyslové výbory, regionální konference a Mezinárodní konference práce od poloviny 60. let požadují, aby podnikla vhodné kroky na poli nadnárodních podniků a sociálního zabezpečení;

jsouc informována o aktivitách jiných mezinárodních orgánů, zvláště Komise OSN pro nadnárodní korporace a Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj (OECD); jsouc toho názoru, že MOP se svojí unikátní tripartitní strukturou, se svými schopnostmi a svými dlouholetými zkušenostmi na sociálním poli může sehrát významnou úlohu ve vývoji zásad pro usměrňování vlád, organizací pracovníků a zaměstnavatelů i nadnárodních podniků samotných;

připomínajíc, že v roce 1972 svolala tripartitní setkání expertů o vztahu mezi nadnárodními podniky a sociální politikou, které doporučilo MOP zavést výzkumný a studijní program, a v roce 1976 pak tripartitní poradní setkání o vztahu nadnárodních podniků a sociální politiky pro účely přezkoumání výzkumného programu MOP a navržení vhodných kroků MOP v sociální oblasti a oblasti práce; majíc na paměti jednání Světové konference o zaměstnanosti;

rozhodnuvší poté o zřízení tripartitní skupiny pověřené přípravou návrhu Tripartitní deklarace zásad o všech záležitostech MOP, které se týkají sociálních stránek aktivit nadnárodních podniků, včetně tvorby pracovních míst v rozvojových zemích, majíc celou dobu na paměti doporučení tripartitního poradního setkání z roku 1976;

rozhodnuvší též o opětovném svolání tripartitního poradního setkání, aby zvážila návrh Deklarace zásad připravených tripartitní skupinou; přihlédnuvší ke zprávě a návrhu Deklarace zásad, který obdržela od znovu svolaného tripartitního poradního setkání,

tímto schvaluje následující Deklaraci, na kterou se lze odvolávat jako na Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice, přijatou Správní radou Mezinárodního úřadu práce, a vybízí vlády členských států MOP, organizace pracovníků a zaměstnavatelů, kterých se to týká, a nadnárodní podniky fungující na jejich územích, aby dodržovaly zásady v této deklaraci vyslovené.

1. Nadnárodní podniky hrají důležitou úlohu v ekonomikách většiny zemí i v mezinárodních ekonomických vztazích. To stále více zajímá vlády i zaměstnavatele a pracující a jejich příslušné organizace. Prostřednictvím mezinárodních přímých investic a jiných prostředků mohou být nadnárodní podniky značným přínosem pro svou domovskou i hostitelskou zemi, neboť přispívají k efektivnějšímu využívání kapitálu, technologie a práce. Při dodržení rámce politik rozvoje vytyčených vládami mohou též významně přispět k podpoře ekonomického a sociálního blahobytu; ke zlepšování životních úrovní a uspokojování základních potřeb; k vytváření pracovních příležitostí, přímo i nepřímo; a k požívání základních lidských práv, včetně svobody sdružování, po celém světě. Na druhé straně mohou kroky, kterými nadnárodní podniky vybočují při své činnosti z národního rámce, vést ke zneužívání koncentrace ekonomické síly a ke střetům s cíli národních politik a se zájmy pracovníků. Složitost nadnárodních podniků a potíže s vnímáním jejich odlišných struktur, fungování a politik navíc někdy vzbuzují obavy v domovské nebo hostitelské zemi nebo i v obou dvou.

2. Cílem této Tripartitní deklarace zásad je podpořit pozitivní přínos, kterým mohou nadnárodní podniky přispět k ekonomickému a sociálnímu pokroku, a minimalizovat a vyřešit problémy, které mohou vyvolávat jejich činnosti, s přihlédnutím k rezolucím OSN obhajujícím nastolení nového mezinárodního ekonomického pořádku.

3. Tento cíl bude dále podpořen vhodnými zákony a politikami, opatřeními a kroky přijatými vládami a spoluprací mezi vládami a organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků ve všech zemích.

4. Zásady vytyčené v této deklaraci jsou určeny vládám a organizacím zaměstnavatelů a pracovníků v domovských i hostitelských zemích i nadnárodním podnikům samotným.

5. Tyto zásady se snaží vést vlády, organizace zaměstnavatelů a pracovníků i nadnárodní podniky k podnikání takových opatření a kroků a přijímání takových sociálních politik, včetně těch založených na zásadách vytyčených v ústavě a příslušných úmluvách a doporučeních MOP, které podnítky sociální pokrok.

6. Aby tato deklarace mohla sloužit svému účelu, nepotřebuje přesnou právní definici nadnárodních podniků; tento odstavec má usnadnit chápání deklarace a neposkytovat takovouto definici. Mezi nadnárodní podniky patří takové podniky, ať už státní, smíšené, nebo soukromé, které vlastní nebo kontrolují výrobu, distribuci, služby nebo jinou vybavenost mimo území státu, v němž sídlí. Stupeň vzájemné nezávislosti subjektů tvořících nadnárodní podniky se liší podnik od podniku a odvětví od odvětví; závisí též na povaze vztahů mezi těmito subjekty a oblastmi jejich činnosti, na rozmanitosti forem jejich vlastnictví a na jejich velikosti, povaze jejich činnosti a místě jejich působení. Není-li uvedeno jinak, označuje pojem "nadnárodní podnik" v této deklaraci jednotlivé subjekty (mateřské společnosti nebo místní subjekty nebo oboje nebo organizaci jako celek) podle rozdělení odpovědnosti mezi nimi, v očekávání, že budou spolupracovat a vzájemně si pomáhat tak, aby se umožnilo dodržení zásad vytyčených v deklaraci.

7. Tato deklarace vytyčuje zásady pro oblasti zaměstnanosti, výcviku, pracovních a životních podmínek a průmyslových vztahů; vládám, organizacím zaměstnavatelů a pracovníků a nadnárodním podnikům se doporučuje, aby tyto zásady na dobrovolné bázi dodržovaly; ustanovení deklarace nebudou omezovat ani jinak ovlivňovat závazky vzniklé z ratifikace jakékoli úmluvy MOP.

Všeobecné politiky

8. Všechny strany, kterých se tato deklaráce týká, by měly respektovat svrchovaná práva států, dodržovat vnitrostátní právní a správní předpisy, řádně přihlížet k místní praxi a respektovat příslušné mezinárodní normy. Měly by respektovat Všeobecnou deklaraci lidských práv a příslušné mezinárodní pakty přijaté Valným shromážděním OSN a též ústavu Mezinárodní organizace práce a její zásady, podle nichž je nezbytným předpokladem udržitelného pokroku svoboda vyjadřování a sdružování. Měly by přispívat k naplňování Deklarace MOP o základních zásadách a právech při práci a následného sdělení, přijatých v roce 1998. Měly by též dodržovat závazky, které svobodně přijaly, v souladu s vnitrostátním právem a obecně uznávanou mezinárodní odpovědností.

9. Vlády, které ještě neratifikovaly úmluvy č. 87, 98, 111, 122, 138 a 182, by tak měly učinit a v každém případě by měly začít prostřednictvím svých vnitrostátních politik uplatňovat zásady vtělené v těchto úmluvách a v doporučeních č. 111, 119, 122, 146 a 190.¹ Aniž je dotčena povinnost vlád zajistit dodržování úmluv, které ratifikovaly, v zemích, v nichž nejsou dodržovány úmluvy a doporučení uvedené/á v tomto odstavci, by se jich všechny strany měly držet ve svých sociálních politikách.

10. Nadnárodní podniky by měly přihlížet k vytyčeným všeobecným politickým cílům zemí, v nichž fungují. Jejich aktivity by měly být v souladu s rozvojovými prioritami a sociálními cíli a strukturou země, v níž fungují. Za tím účelem by se měly nadnárodní podniky radit s vládami a případně národními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, je-li to vhodné.

11. Zásady vytyčené v této deklaraci si nekladou za cíl zavádět nebo udržovat nerovnosti v zacházení s nadnárodními podniky v porovnání s podniky národními. Vyjadřují postupy vhodné pro všechny. Na nadnárodní i národní podniky by se mělo všude, kde se zásady této deklarace vztahují na oba druhy podniků, měla klást stejná očekávání, pokud jde o jejich chování obecně a zvláště o jejich sociální praktiky.

12. Vlády domovských zemí by měly podporovat dobrou sociální praxi v souladu s touto deklarací zásad, s přihlédnutím k sociálnímu a pracovnímu právu, předpisům a praxi v hostitelských zemích a též k příslušným mezinárodním normám. Vlády domovské i hostitelské země by měly být připraveny spolu na podnět jedné z nich jednat, bude-li to třeba.

Zaměstnanost

Ochrana zaměstnanosti

13. Ve snaze stimulovat ekonomický růst a rozvoj, zvýšit životní úroveň, naplnit potřebu lidských zdrojů a zdolat nezaměstnanost a nedostatečné využívání pracovní síly by vlády

¹ Úmluva (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se; Úmluva (č. 98) o uplatňování principů práva na organizování se a kolektivní vyjednávání; Úmluva (č. 111) o diskriminaci v zaměstnání a práci; Úmluva (č. 122) o politice zaměstnanosti; Úmluva (č. 138) o minimálním věku pro přijetí do pracovního poměru; Úmluva (č. 182) o zákazu a urychlených krocích k odbourání nejhorších forem dětské práce; Doporučení (č. 111) o diskriminaci v zaměstnání a práci; Doporučení (č. 119) o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele; Doporučení (č. 122) o politice zaměstnanosti; Doporučení (č. 146) o minimálním věku pro přijetí do pracovního poměru; Doporučení (č. 190) o zákazu a urychlených krocích k odbourání nejhorších forem dětské práce.

měly vyhlásit a sledovat jako jeden ze svých hlavních cílů aktivní politiku zaměřenou na podporu plné, produktivní a svobodně vybírané zaměstnanosti.²

14. To je zvláště důležité v případě vlád hostitelských zemí v rozvojových oblastech světa, kde jsou problémy nezaměstnanosti a nedostatečného využívání pracovní síly nejzávažnější. V této souvislosti je třeba mít na paměti všeobecné závěry přijaté Tripartitní světovou konferencí o zaměstnanosti, distribuci příjmů a sociálním pokroku a mezinárodní dělbě práce (Ženeva, červen 1976).³

15. Odstavce 13 a 14 výše vytvářejí rámec pro domovské i hostitelské země, v němž je třeba věnovat řádnou pozornost dopadu nadnárodních podniků na zaměstnanost.

16. Nadnárodní podniky, zvláště když fungují v rozvojových zemích, by se měly snažit rozšiřovat pracovní příležitosti a standardy, s přihlédnutím k vládním politikám zaměstnanosti a jejich cílům a též k pracovním jistotám a dlouhodobému rozvoji podniku.

17. Před zahájením činnosti by se nadnárodní podniky měly, kde je to vhodné, poradit s kompetentními orgány a národními organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, aby udržely své plány pro pracovní síly, pokud možno, v souladu s národními politikami sociálního rozvoje. Tyto porady mezi nadnárodními podniky a všemi zúčastněnými stranami by měly stejně jako v případě domácích podniků pokračovat i později.

18. Nadnárodní podniky by měly upřednostňovat zaměstnanost, rozvoj pracovních příležitostí, podporu a pokroky příslušníků hostitelské země všech úrovní, to vše ve spolupráci s příslušnými zástupci svých pracovníků nebo jejich organizací a státními orgány.

19. Když nadnárodní podniky investují do rozvojových zemí, měly by přihlížet k významu používání technologií, které vytvářejí zaměstnanost, ať už přímo, nebo nepřímo. V míře, ve které to dovoluje povaha postupů a podmínek panujících v daném sektoru hospodářství, by měly uzpůsobovat technologie potřebám a charakteristikám hostitelských zemí. Kde je to možné, měly by se též účastnit vývoje příslušné technologie v hostitelských zemích.

20. Na podporu zaměstnanosti v rozvojových zemích v kontextu rozšiřující se světové ekonomiky by nadnárodní podniky měly, je-li to prakticky možné, zvážit nákup součástí a zařízení od místních podniků, využívání místních surovin a průběžnou podporu místního zpracování surovin. Takovéto dohody by však neměly nadnárodní podniky zneužívat k tomu, aby se vyhnuly odpovědnosti vtělené v této deklaraci zásad.

Rovnost příležitostí a zacházení

21. Všechny vlády by měly provádět politiky zaměřené na podporu rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání ve snaze odbourat případnou diskriminaci na základě rasy, barvy pleti, pohlaví, náboženského vyznání, politického smýšlení, národnostního původu nebo sociálního původu.⁴

22. Nadnárodní podniky by se měly řídit touto všeobecnou zásadou při veškeré své činnosti, aniž by tím byla dotčena opatření nastíněná v odstavci 18 nebo státní politiky usilující o

² Úmluva (č. 122) a Doporučení (č. 122) o politice zaměstnanosti.

³ ILO, Světová konference o zaměstnanosti, Ženeva, 4.-17. června 1976

⁴ Úmluva (č. 111) a Doporučení (č. 111) o diskriminaci v zaměstnání a práci; Úmluva (č. 100) a Doporučení (č. 90) o rovnoprávném odměňování mužů a žen za práci srovnatelné hodnoty

zjednání nápravy historicky zakořeněné diskriminace a tedy o rozšíření rovnosti příležitostí a zacházení v zaměstnání. Nadnárodní podniky by proto měly zakládat nábor, umístování, výcvik a povyšování svých pracovníků na všech úrovních na jejich kvalifikacích, dovednostech a zkušenostech.

23. Vlády by nikdy neměly vyžadovat ani podporovat diskriminaci u nadnárodních podniků na základě kteréhokoli z důvodů zmíněných v odstavci 21; doporučuje se, aby vlády, kde je to vhodné, poskytovaly nadnárodním podnikům i nadále pomoc s odbouráváním takové diskriminace v zaměstnání.

Jistota zaměstnání

24. Vlády by měly pečlivě zkoumat dopad nadnárodních podniků na zaměstnanost v různých průmyslových odvětvích. Vlády všech zemí i nadnárodní podniky samotné by měly přijmout vhodná opatření ke zvládnutí dopadů fungování nadnárodních podniků na zaměstnanost a trh práce.

25. Nadnárodní podniky by se měly stejně jako domácí podniky snažit prostřednictvím aktivního plánování lidských zdrojů o to, aby práce, kterou poskytují svým pracovníkům, byla stálá; měly by též dodržovat svobodně dojednané závazky o stabilitě zaměstnání a sociálním zabezpečení. Vzhledem k flexibilitě, kterou mohou mít, by se nadnárodní podniky měly snažit převzít vedoucí úlohu v podpoře jistoty zaměstnání, zvláště v zemích, kde existuje velké riziko prohloubení dlouhodobé nezaměstnanosti v důsledku ukončování činnosti podniků.

26. Když nadnárodní podniky uvažují o změnách své činnosti (včetně změn vyplývajících z fúzí, nákupů firem nebo převodů výroby), které by měly značný vliv na zaměstnanost, měly by tyto změny dostatečně předem ohlásit příslušným státním orgánům a zástupcům svých pracovníků a jejich organizacím, aby společně s nimi mohly prozkoumat důsledky a pokusit se co nejvíce zmírnit nežádoucí dopady. To je zvláště důležité v případě uzavření podniku spojeného s hromadným propouštěním.

27. Nadnárodní podniky by se měly vyhýbat svévolnému propouštění.⁵

28. Vlády, ve spolupráci s nadnárodními podniky i domácími firmami, by měly poskytovat určitou formu ochrany pracujícím, kteří byli propuštěni.⁶

Odborný výcvik

29. Vlády, ve spolupráci se všemi zúčastněnými stranami, by si měly vypracovávat národní politiky odborného výcviku a vedení, úzce provázané na zaměstnanost.⁷ Tyto politiky budou tvořit rámec, v němž by nadnárodní podniky měly provádět své vlastní politiky výcviku.

30. Při své činnosti by měly nadnárodní podniky zajišťovat, aby jejich pracovníci v hostitelské zemi dostávali na všech úrovních výcvik potřebný k naplňování potřeb podniku i rozvojových politik země. Tento výcvik by měl v maximální možné míře rozvíjet obecně užitečné dovednosti a podporovat příležitosti k profesionálnímu růstu. Tento úkol by měly nadnárodní podniky realizovat, kde je to vhodné, ve spolupráci s úřady dané země,

⁵ Doporučení (č. 119) o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele.

⁶ Tamtéž.

⁷ Úmluva (č. 142) a Doporučení (č. 150) o odborném vedení a výcviku v rozvoji lidských zdrojů.

organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků a příslušnými místními, národními nebo mezinárodními institucemi.

31. Nadnárodní podniky operující v rozvojových zemích, by se měly společně s domácími podniky účastnit programů podporovaných místními vládami a organizacemi zaměstnavatelů a pracovníků, včetně zvláštních fondů. Tyto programy by si měly klást za cíl podporu pěstování a rozvoje dovedností a poskytování odborného vedení a měly by být společně zajišťovány všemi stranami, které je podporují. Kde je to možné, měly by nadnárodní podniky přispět k národnímu rozvoji poskytnutím služeb svých kvalifikovaných zdrojů na pomoc ve vládních vzdělávacích programech.

32. Nadnárodní podniky, ve spolupráci s vládami a v rozsahu slučitelném s účinným fungováním podniku, by měly ve svých organizacích poskytovat příležitosti k rozšiřování zkušeností místního managementu ve vhodných oblastech, jako jsou například pracovní právní vztahy.

Pracovní a životní podmínky

Mzdy, dávky a pracovní podmínky

33. Mzdy, dávky a pracovní podmínky nabízené nadnárodními podniky by neměly být nevýhodnější než podmínky nabízené srovnatelnými zaměstnavateli v dotčené zemi.

34. Když nadnárodní podniky fungují v rozvojových zemích, kde nemusejí existovat srovnatelní zaměstnavatelé, měly by nadnárodní podniky poskytovat nejlepší mzdy, dávky a pracovní podmínky upravené vnitrostátními politikami.⁸ Mzdy, dávky a pracovní podmínky by měly být vázány na ekonomické postavení podniku, ale měly by být přinejmenším takové, aby uspokojovaly základní potřeby pracovníků a jejich rodin. Tam, kde se pracovníkům poskytují základní věci zajišťující život v pohodlí, jako je bydlení, zdravotní péče nebo jídlo, by tyto věci měly být dobré kvality.⁹

35. Vlády, zvláště v rozvojových zemích, by se měly snažit přijímat vhodná opatření, která zajistí, aby z aktivit nadnárodních podniků těžily v maximální možné míře skupiny s nižšími příjmy a méně rozvinuté oblasti.

Minimální věk

36. Nadnárodní podniky by stejně jako podniky domácí měly respektovat minimální věk pro přijetí do pracovního poměru, aby přispívaly k účinnému odbourávání dětské práce.¹⁰

Bezpečnost a zdraví při práci

37. Vlády by měly zajistit, aby nadnárodní i domácí podniky poskytovaly svým pracovníkům přiměřený bezpečnostní a zdravotní standard. Vlády, které ještě neratifikovaly úmluvy MOP o chráničích strojních zařízení (č. 119), ionizujícím záření (č. 115), benzenu (č. 136) a rakovině z povolání (č. 139), jsou vyzývány, aby i tak v maximální možné míře aplikovaly zásady

⁸ Doporučení (č. 116) o zkracování délky pracovní doby

⁹ Úmluva (č. 110) a Doporučení (č. 110) o podmínkách zaměstnávání dělníků na plantážích; Doporučení (č. 115) o bydlení pracovníků; Doporučení (č. 69) o zdravotní péči; Úmluva (č. 130) a Doporučení (č. 134) o zdravotní péči a nemocenských dávkách

¹⁰ Úmluva č. 138, článek 1; Úmluva č. 182, článek 1

včleněné v těchto úmluvách a souvisejících doporučeních (č. 118, 114, 144 a 147). Mělo by se též přihlížet k zásadám a směrnicím na aktuálním seznamu publikací MOP o bezpečnosti a zdraví při práci.¹¹

38. Nadnárodní podniky by měly dodržovat nejvyšší standardy bezpečnosti a zdraví, v souladu s domácími požadavky, a pamatovat při tom na své zkušenosti, včetně případných znalostí zvláštních rizik. Na vyžádání by také měly poskytnout zástupcům pracovníků podniku, kompetentním orgánům a organizacím pracovníků a zaměstnavatelů ve všech zemích, v nichž operují, informace o bezpečnostních a zdravotních normách platných pro jejich provoz, které dodržují v jiných zemích. Zvláště by měly všem zúčastněným hlásit případná zvláštní rizika a související ochranná opatření spojená s novými výrobky a postupy. Podobně jako od srovnatelných domácích podniků by se od nich mělo očekávat, že budou hrát vedoucí úlohu ve vyšetřování příčin rizik ohrožujících bezpečnost a zdraví při práci a v zavádění výsledných vylepšení v celém podniku.

39. Nadnárodní podniky by měly spolupracovat s mezinárodními organizacemi, které se zabývají přípravou a přijímáním mezinárodních bezpečnostních a zdravotních norem.

40. V souladu s národními zvyklostmi by měly nadnárodní podniky plně spolupracovat s kompetentními bezpečnostními a zdravotními orgány, zástupci pracovníků a jejich organizacemi a zavedenými organizacemi zabývajícími se bezpečností a zdravím při práci. Kde je to vhodné, měly by dohody se zástupci pracovníků a jejich organizacemi zahrnovat i záležitosti související s bezpečností a zdravím.

Pracovní vztahy

41. Nadnárodní podniky by měly zachovávat standard pracovních vztahů, který nebude horší než ten, který zachovávají srovnatelní zaměstnavatelé v dotyčné zemi.

Svoboda sdružování a právo na organizování

42. Pracovníci nadnárodních podniků by měli mít stejně jako pracovníci domácích podniků bez rozdílu právo zakládat si organizace dle vlastní volby a vstupovat do takových organizací, a to bez předchozího svolení, pouze při dodržení předpisů dotyčného subjektu.¹² Měli by také požívat přiměřené ochrany před diskriminací namířenou proti sdružování, pokud jde o jejich zaměstnání.¹³

43. Organizace zastupující nadnárodní podniky nebo jejich pracovníky by měly požívat přiměřené ochrany před jakýmkoli vzájemným zasahováním nebo zasahováním jejich zástupců či jiných členů do jejich zřizování, fungování nebo řízení.¹⁴

44. Kde je to za místních podmínek vhodné, měly by nadnárodní podniky podporovat organizace zastupující zaměstnavatele.

¹¹ Úmluvy a doporučení ILO, o nichž se hovoří, jsou uvedeny v Katalogu publikací ILO o bezpečnosti a zdraví při práci (Catalogue of ILO Publications on Occupational Safety and Health, 1999, ILO Ženeva). Viz též <http://www.ilo.org/public/english/protection/safework/publicat/index.htm>

¹² Úmluva č. 87, článek 2

¹³ Úmluva č. 98, článek 1(1).

¹⁴ Úmluva č. 98, článek 2(1).

45. Vlády, pokud tak již nečiní, jsou vybízeny, aby začaly uplatňovat zásady článku 5 úmluvy č. 87; v souvislosti s nadnárodními podniky je totiž důležité povolit organizacím zastupujícím takovéto podniky nebo jejich pracovníky, aby se přidružovaly k mezinárodními organizacím zaměstnavatelů a pracovníků dle jejich vlastního výběru.

46. Nabízejí-li vlády hostitelských zemí zvláštní pobídky k přilákání zahraničních investic, neměly by tyto pobídky zahrnovat omezení práva pracovníků na sdružování, organizování se ani kolektivní vyjednávání.

47. Zástupcům pracovníků nadnárodních podniků by se nemělo bránit v tom, aby se vzájemně scházeli, radili a vyměňovali si názory, za předpokladu, že tím nebude poškozeno fungování podniku ani normální postupy, jimiž se řídí vztahy podniku se zástupci pracovníků a jejich organizací.

48. Vlády by neměly omezovat vstup zástupců organizací zaměstnavatelů a pracovníků, kteří přicházejí z jiných zemí na pozvání příslušných místních nebo národních organizací za účelem konzultace v otázkách společného zájmu, čistě na základě toho, že se snaží vstoupit do země z této pozice.

Kolektivní vyjednávání

49. Pracovníci nadnárodních podniků by měli mít právo, v souladu s vnitrostátními předpisy a zvyklostmi, mít organizace dle vlastní volby, které je budou zastupovat při kolektivním vyjednávání.

50. Kde to vyžadují místní podmínky, měla by se přijmout vhodná opatření na podporu vytvoření a využívání mechanismů dobrovolného vyjednávání mezi zaměstnavateli nebo organizacemi zaměstnavatelů a organizacemi pracovníků za účelem úpravy pracovních podmínek prostřednictvím kolektivních smluv.¹⁵

51. Nadnárodní podniky by stejně jako podniky domácí měly poskytovat zástupcům pracovníků takové podmínky, které jim pomohou uzavírat efektivní kolektivní smlouvy.¹⁶

52. Nadnárodní podniky by měly umožňovat zástupcům svých pracovníků v každé ze zemí, v nichž operují, aby jednali se zástupci managementu oprávněnými rozhodovat v projednávaných záležitostech.

53. Při jednáních se zástupci pracovníků nebo když pracovníci využijí svého práva organizovat se, by měly nadnárodní podniky jednat v dobrém úmyslu a neměly by pracovníkům hrozit tím, že využijí možnosti převést celý provoz nebo část provozu do jiné země, aby tak nečestně ovlivnily výsledek jednání nebo znemožnily pracovníkům využít jejich práva organizovat se; mimoto nebudou převádět do domovské filiálky pracovníky z filiálek v jiných zemích, aby tak podkopali jednání se zástupci pracovníků nebo znemožnily pracovníkům využít práva organizovat se.

54. Kolektivní smlouvy by měly zahrnovat ustanovení o řešení sporů ohledně jejich výkladu a provádění a ustanovení o dodržování vzájemně respektovaných práv a povinností.

¹⁵ Úmluva č. 98, článek 4

¹⁶ Úmluva (č. 135) o ochraně a podmínkách poskytovaných zástupcům pracovníků podniků

55. Nadnárodní podniky by měly poskytovat zástupcům pracovníků informace potřebné pro smysluplná jednání s dotyčným subjektem a, je-li to v souladu s místním zákonem a zvyklostmi, měly by jim též poskytnout informace, které jim umožní vytvořit si pravdivý a nestranný náhled na výkon subjektu nebo, kde je to vhodné, podniku jako celku.¹⁷

56. Dovoluje-li to zákon a praxe, měly by vlády na vyžádání poskytnout zástupcům organizací pracovníků informace o odvětvích, v nichž působí jejich podnik, které jim pomohou při stanovování objektivních kritérií pro proces kolektivního vyjednávání. V této souvislosti by měly nadnárodní podniky stejně jako podniky domácí konstruktivně reagovat na žádosti vlád o náležité informace o svém fungování.

Konzultace

57. V nadnárodních podnicích by stejně jako v podnicích domácích měly fungovat systémy odvozené ze vzájemné dohody mezi zaměstnavateli a pracovníky a jejich zástupci, které by měly, v souladu s národním právem a zvyklostmi, zajišťovat pravidelné konzultace v záležitostech oboustranného zájmu. Tyto konzultace by neměly být náhražkou kolektivního vyjednávání.¹⁸

Prošetřování důvodů ke stížnostem

58. Nadnárodní podniky by stejně jako podniky domácí měly respektovat právo svých pracovníků na to, aby všechny jejich stížnosti byly vyšetřeny způsobem, který bude v souladu s následujícím ustanovením: jakýkoli pracovník, který je sám nebo spolu s dalšími přesvědčen, že má důvod ke stížnosti, by měl mít právo tuto stížnost podat, aniž by to bylo důvodem k jakékoli předpojatosti vůči němu, a tato stížnost by měla být vyšetřena v souladu s platným postupem.¹⁹ To je zvláště důležité, operují-li nadnárodní podniky v zemích, které se neřídí zásadami úmluv MOP o svobodě sdružování, právu organizovat se a kolektivně vyjednat a o nucené práci.²⁰

Urovnávání pracovních sporů

59. Nadnárodní podniky by měly stejně jako domácí podniky usilovat společně se zástupci a organizacemi svých pracovníků o vytvoření dobrovolného smírčího aparátu přiměřeného národním podmínkám (například ujednání o dobrovolném smírčím řízení), aby tak napomohly prevenci a urovnávání pracovních sporů mezi zaměstnavateli a pracovníky. V uvedeném dobrovolném smírčím aparátu by měli mít stejné zastoupení zástupci zaměstnavatelů i pracovníků.²¹

V Ženevě dne 17. listopadu 2000

¹⁷ Doporučení (č. 129) o komunikaci mezi managementem a pracovníky podniku

¹⁸ Doporučení (č. 94) o konzultacích a spolupráci mezi zaměstnavateli a pracovníky na úrovni podniku; Doporučení (č. 129) o komunikaci v podniku

¹⁹ Doporučení (č. 130) o prošetřování důvodů ke stížnostem v podniku za účelem jejich urovnání

²⁰ Úmluva (č. 29) o nucené nebo povinné práci; Úmluva (č. 105) o odstranění nucené práce; Doporučení (č. 35) o nepřímém nucení k práci

²¹ Doporučení (č. 92) o dobrovolném urovnávání sporů a smírčím řízení

Příloha

Seznam mezinárodních pracovních úmluv a doporučení, o nichž se hovoří v Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice

(přijatý Správní radou Mezinárodního úřadu práce na jejím 204. zasedání (Ženeva, listopad 1977) ve znění úpravy z jejího 279. zasedání (Ženeva, listopad 2000))

Úmluvy

- Úmluva (č. 29) o nucené nebo povinné práci, 1930
- Úmluva (č. 87) o svobodě sdružování a ochraně práva organizovat se, 1948
- Úmluva (č. 98) o uplatňování principů práva na organizování se a kolektivní vyjednávání, 1949
- Úmluva (č. 100) o rovnoprávném odměňování mužů a žen za práci srovnatelné hodnoty, 1951
- Úmluva (č. 105) o odstranění nucené práce, 1957
- Úmluva (č. 110) o podmínkách zaměstnávání dělníků na plantážích, 1958
- Úmluva (č. 111) o diskriminaci v zaměstnání a povolání, 1958
- Úmluva (č. 115) o ochraně pracovníků před ionizujícími zářeními, 1960
- Úmluva (č. 119) o chráničích strojních zařízení, 1963
- Úmluva (č. 122) o politice zaměstnanosti, 1964
- Úmluva (č. 130) o zdravotní péči a nemocenských dávkách, 1969
- Úmluva (č. 135) o ochraně a podmínkách poskytovaných zástupcům pracovníků podniků, 1971
- Úmluva (č. 136) o ochraně proti nebezpečí otravy benzenem, 1971
- Úmluva (č. 138) o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, 1973
- Úmluva (č. 139) o prevenci a potírání pracovních rizik vyvolávaných karcinogenními látkami a činidly, 1974
- Úmluva (č. 142) o odborném vedení a výcviku v rozvoji lidských zdrojů, 1975
- Úmluva (č. 182) o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, 1999

Doporučení

- Doporučení (č. 35) o nepřímém nucení k práci, 1930
- Doporučení (č. 69) o zdravotní péči, 1944
- Doporučení (č. 90) o rovnoprávném odměňování mužů a žen za práci srovnatelné hodnoty, 1951
- Doporučení (č. 92) o dobrovolném urovnávání sporů a smírčím řízení, 1951
- Doporučení (č. 94) o konzultacích a spolupráci mezi zaměstnavateli a pracovníky na úrovni podniku, 1952
- Doporučení (č. 110) o podmínkách zaměstnávání dělníků na plantážích, 1958
- Doporučení (č. 111) o diskriminaci v zaměstnání a práci, 1958
- Doporučení (č. 114) o ochraně pracovníků před ionizujícími zářeními, 1960
- Doporučení (č. 115) o bydlení pracovníků, 1961
- Doporučení (č. 116) o zkracování pracovní doby, 1962
- Doporučení (č. 118) o chráničích strojních zařízení, 1963
- Doporučení (č. 119) o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, 1963
- Doporučení (č. 122) o politice zaměstnanosti, 1964

Doporučení (č. 129) o komunikaci mezi managementem a pracovníky podniku, 1967
Doporučení (č. 130) o prošetřování důvodů ke stížnostem v podniku za účelem jejich urovnání, 1967
Doporučení (č. 134) o zdravotní péči a nemocenských dávkách, 1969
Doporučení (č. 144) o ochraně proti nebezpečí otravy benzenem, 1971
Doporučení (č. 146) o minimálním věku pro vstup do zaměstnání, 1973
Doporučení (č. 147) o prevenci a potírání pracovních rizik vyvolávaných karcinogenními látkami a činností, 1974
Doporučení (č. 150) o odborném vedení a výcviku v rozvoji lidských zdrojů, 1975
Doporučení (č. 190) o zákazu a okamžitých opatřeních k odstranění nejhorších forem dětské práce, 1999

Dodatek I

Seznam mezinárodních pracovních úmluv a doporučení přijatých od roku 1977 a obsahujících ustanovení, která se vztahují k Tripartitní deklaraci zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice

(přijaty Správní radou Mezinárodního úřadu práce na jejím 238. zasedání (Ženeva, listopad 1987) ve znění úpravy z jejího 264. zasedání (Ženeva, listopad 1995) a 279. zasedání (Ženeva, listopad 2000))

V poznámkách pod čarou obsažených v Deklaraci a též v příloze k Deklaraci je zmiňována řada mezinárodních pracovních úmluv a doporučení obsahujících ustanovení, která se vztahují k Deklaraci. Tyto poznámky pod čarou neovlivňují význam ustanovení Deklarace, na něž se odkazují. Měly by být považovány pouze za odkazy na příslušné instrumenty přijaté Mezinárodní organizací práce v odpovídajících předmětných oblastech, které pomohly při formulování ustanovení Deklarace.

Od přijetí Deklarace Správní radou (16. listopadu 1977) přijala Mezinárodní konference práce řadu nových úmluv a doporučení. Následující text je souhrnem seznamů úmluv a doporučení přijatých od roku 1977 (včetně těch přijatých v červnu 1977), obsahujících ustanovení, která se vztahují k Deklaraci. Podobně jako poznámky pod čarou obsažené v Deklaraci v okamžiku jejího přijetí, tyto nové odkazy neovlivňují význam ustanovení Deklarace.

Ve shodě s dobrovolnou povahou Deklarace mají všechna její ustanovení, ať už odvozená z úmluv a doporučení MOP nebo z jiných zdrojů, pouze charakter doporučení, samozřejmě s výjimkou ustanovení úmluv, která jsou závazná pro členské státy, jež je ratifikovaly.

Seznam úmluv a doporučení přijatých od roku 1977 (včetně) a obsahujících ustanovení, která se vztahují k Deklaraci

Číslo a název úmluvy resp. doporučení	Odstavce Deklarace, jichž se příslušný instrument dotýká
Úmluvy	
Č. 148 o ochraně pracovníků před riziky v pracovním prostředí, vyvolávanými znečištěním vzduchu, hlukem a otřesy, 1977	37
Č. 154 o podpoře kolektivního vyjednávání, 1981	9, 50
Č. 155 o bezpečnosti a zdraví při práci a o pracovním prostředí, 1981	37
Č. 156 o rovnosti příležitostí a rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání: pracující s rodinnými povinnostmi, 1981	21
Č. 158 o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, 1982	9, 26, 27, 28
Č. 161 o orgánech pracovního lékařství, 1985	37
Č. 162 o bezpečnosti při používání azbestu, 1986	37
Č. 167 o bezpečnosti a zdraví ve stavebnictví, 1988	37
Č. 168 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, 1988	13

Č. 170 o bezpečnosti při používání chemikálií při práci, 1990	37
Č. 173 o ochraně nároků pracovníků v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, 1992	28
Č. 174 o prevenci závažných průmyslových nehod, 1993	37
Č. 176 o bezpečnosti a zdraví v dolech, 1995	37

Doporučení

Č. 156 o ochraně pracovníků před riziky v pracovním prostředí, vyvolávanými znečištěním vzduchu, hlukem a otřesy, 1977	37
Č. 163 o podpoře kolektivního vyjednávání, 1981	52, 55, 56
Č. 164 o bezpečnosti a zdraví při práci a o pracovním prostředí, 1981	37
Č. 165 o rovnosti příležitostí a rovném zacházení s muži a ženami v zaměstnání: pracující s rodinnými povinnostmi, 1981	21
Č. 166 o ukončení pracovního poměru z podnětu zaměstnavatele, 1982	9, 26, 27, 28
Č. 169 o politice zaměstnanosti, 1984	9, 13
Č. 171 o orgánech pracovního lékařství, 1985	37
Č. 172 o bezpečnosti při používání azbestu, 1986	37
Č. 175 o bezpečnosti a zdraví ve stavebnictví, 1988	37
Č. 176 o podpoře zaměstnanosti a ochraně proti nezaměstnanosti, 1988	13
Č. 177 o bezpečnosti při používání chemikálií při práci, 1990	37
Č. 180 o ochraně nároků pracovníků v případě platební neschopnosti jejich zaměstnavatele, 1992	28
Č. 181 o prevenci závažných průmyslových nehod, 1993	37
Č. 183 o bezpečnosti a zdraví v dolech, 1995	37

Dodatek II

*přijatý Správní radou Mezinárodního úřadu práce
na jejím 277. zasedání (Ženeva, březen 2000)*

Mezinárodní konference práce přijala v červnu 1998 Deklaraci MOP o základních zásadách a právech při práci. Přijetím této deklarace členské státy oživily svůj závazek respektovat, podporovat a realizovat následující základní zásady a práva při práci, jmenovitě:

- (a) svobodu sdružování a právo na faktické uznávání práva na kolektivní vyjednávání;
- (b) odbourávání všech forem nucené nebo povinné práce;
- (c) faktické zrušení dětské práce; a
- (d) odstranění diskriminace v zaměstnání a práci.

Deklarace MOP o základních zásadách a právech při práci platí pro všechny členské státy. Přispění nadnárodních podniků k jejímu provádění však nicméně může významně přispět k dosažení jejích cílů. V této souvislosti by měl výklad a uplatňování Tripartitní Deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice plně zohledňovat cíle Deklarace MOP o základních zásadách a právech při práci. Tato odvolávka žádným způsobem neovlivňuje dobrovolný charakter nebo smysl ustanovení Tripartitní Deklarace zásad o nadnárodních podnicích a sociální politice.

**Postup prošetřování sporů
ohledně uplatňování
Tripartitní deklarace zásad
o nadnárodních podnicích a sociální politice
prostřednictvím výkladu jejích ustanovení**

(přijatý Správní radou Mezinárodního úřadu práce na jejím 232. zasedání (Ženeva, březen 1986) ve znění úpravy z jejího 261. zasedání (Ženeva, listopad 1994))

1. Smyslem tohoto postupu je interpretovat ustanovení Deklarace, když je zapotřebí vyřešit nějaký spor ohledně jejich významu, vzniklý ze skutečné situace, mezi stranami, jimž je Deklarace určena.
2. Tento postup by neměl v žádném případě zdvojit stávající národní postupy nebo postupy MOP nebo s nimi být v rozporu. Nelze se ho proto dovolávat:
 - (a) pokud jde o vnitrostátní předpisy a zvyklosti;
 - (b) pokud jde o mezinárodní pracovní úmluvy a doporučení;
 - (c) pokud jde o záležitosti spadající pod postup upravující svobodu sdružování.Výše uvedené znamená, že otázky týkající se vnitrostátních předpisů a zvyklostí by měly být posuzovány na základě vhodných národních mechanismů; že otázky týkající se mezinárodních pracovních úmluv a doporučení by měly být posuzovány podle postupů zmíněných v článcích 19, 22, 24 a 26 ústavy MOP nebo na základě žádosti o neformální interpretaci, předložené vládou Mezinárodnímu úřadu práce; a že otázky svobody sdružování by měly být posuzovány podle speciálních postupů MOP platných pro tuto oblast.
3. Obdrží-li Mezinárodní úřad práce žádost o interpretaci Deklarace, potvrdí její přijetí a poté ji předloží funkcionářům podvýboru pro nadnárodní podniky. O jakékoli případné žádosti o interpretaci obdržené přímo od některé organizace dle odstavce 5(b) a (c) uvědomí Úřad vládu a ústřední organizace zaměstnavatelů a pracovníků, kterých se to bude týkat.
4. Funkcionáři podvýboru pro nadnárodní podniky po poradě ve skupinách jednomyslně rozhodnou, zda je žádost podle tohoto postupu přijatelná. Pokud se nedohodnou, bude žádost předložena k rozhodnutí celému výboru.
5. Žádosti o interpretaci mohou Úřadu zasílat:
 - (a) zpravidla vlády členských států jednajících buď z vlastního podnětu nebo na žádost některé národní organizace zaměstnavatelů či pracovníků;
 - (b) národní organizace zaměstnavatelů či pracovníků na národní resp. odvětvové úrovni, a to za podmínek stanovených v odstavci 6. Tyto žádosti by obvykle měly být směřovány přes ústřední organizace v dotyčné zemi;
 - (c) mezinárodní organizace zaměstnavatelů nebo pracovníků jménem příslušné národní členské organizace.
6. V případech 5(b) a (c) lze žádosti podávat pouze tehdy, lze-li prokázat:
 - (a) že vláda dotyčné země odmítla předložit žádost Úřadu sama; nebo
 - (b) že od okamžiku, kdy organizace oslovila vládu, uplynuly tři měsíce a vláda nevyjádřila svůj záměr žádost podat.
7. V případě přijatelných žádostí Úřad vypracuje po poradě s funkcionáři podvýboru pro nadnárodní podniky návrh odpovědi. K tomu využije všechny dostupné zdroje informací,

včetně vlády a zdrojů na straně zaměstnavatelů a pracovníků v dotyčné zemi. Funkcionáři podvýboru mohou požádat Úřad o stanovení termínu, v němž mají být informace poskytnuty.

8. Návrh odpovědi na přijatelnou žádost zváží a schválí podvýbor pro nadnárodní podniky; poté bude návrh předložen ke schválení Správní radě.

9. Po schválení Správní radou bude odpověď zaslána zúčastněným stranám a zveřejněna v Úředním věstníku Mezinárodního úřadu práce.