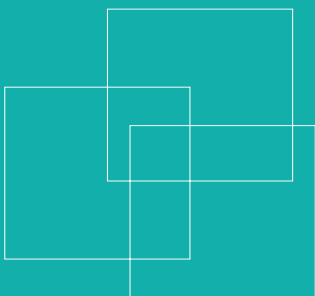




International
Labour
Organization

მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია



მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამშრომლო დეკლარაცია

მიღებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 204-ე სესიაზე (ჟენევა, ნოემბერი, 1977 წ.) და ცვლილებები შეტანილია 279-ე (ნოემბერი, 2000 წ.), 295-ე (ნოემბერი, 2006 წ.) და 329-ე (მარტი, 2017 წ.) სესიებზე

შრომის საერთაშორისო ბიურო
ჟენევა

საავტორო უფლებები დაცულია © შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია 2018 წ.

მეხუთე გამოცემა 2017 წ.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციები იბეჭდება საყოველთაო საავტორო უფლების კონვენციის მე-2 ოქმით განსაზღვრული საავტორო უფლების შესაბამისად. თუმცა, ამ პუბლიკაციებიდან მოკლე ამონარიდები შესაძლებელია გამოყენებული იქნას ნებართვის გარეშე, წყაროს მითითების პირობით. ბეჭდვის ან თარგმანის ნებართვის მოთხოვნა წარდგენილი უნდა იქნას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციების დეპარტამენტში (უფლებები და ლიცენზირება), მისამართზე: შრომის საერთაშორისო ბიურო, CH-1211, ჟენევა 22, შვეიცარია ან ელექტრონული ფოსტის შემდეგ მისამართზე: rights@ilo.org. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია მიესალმება ამგვარ მომართვებს.

ბიბლიოთეკებს, ინსტიტუციებს და სხვა მომხმარებლებს, რომლებიც დარეგისტრირებულნი არიან ბეჭდვის ლიცენზიის გამცემ ორგანიზაციებში, შეუძლიათ ასლის გაკეთება ამ ორგანიზაციების მიერ ამ მიზნით გაცემული ლიცენზიების თანახმად. თქვენს ქვეყანაში ბეჭდვის ლიცენზიის გამცემი ორგანიზაციების დასადგენად გვეწვიეთ შემდეგ მისამართზე www.ifrro.org.

ISBN: 978-92-2 030744-1 (print); 978-92-2-030745-8 (web pdf)

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციებში გაერთიანებული ერების ორგანიზაციის ტერმინოლოგიური პრაქტიკის შესაბამისი დასახელებების გამოყენება არ გულისხმობს შრომის საერთაშორისო ბიუროს მხრიდან რომელიმე ქვეყნის, რეგიონის ან ტერიტორიის ან მათი ხელისუფლების სამართლებრივი სტატუსის ან საზღვრების დელიმიტირების შესახებ საკუთარი შეხედულებების რაიმე ფორმით გამოხატვას.

ხელმოწერილ სტატიებში, კვლევებსა და სხვა მასალებში გამოთქმულ მოსაზრებებზე პასუხისმგებლობა ეკისრებათ მხოლოდ მათ ავტორებს და მათი გამოქვეყნება არ გულისხმობს, რომ შრომის საერთაშორისო ბიუროს მხარს უჭერს ამ პუბლიკაციებში გამოხატულ შეხედულებებს.

ცალკეულ ფირმებს, კომერციულ პროდუქტებსა და პროცესებზე მითითება არ გულისხმობს შრომის საერთაშორისო ბიუროს მხრიდან მათ მონონებას და რომელიმე ცალკეული ფირმის, კომერციული პროდუქტის ან პროცესის მიუთითებლობა არ გულისხმობს იმას, რომ შრომის საერთაშორისო ბიუროსთვის ისინი მიუღებელია.

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პუბლიკაციებსა და ციფრულ პროდუქტებზე ინფორმაცია შეიძლება იხილოთ შემდეგ მისამართზე: www.ilo.org/publns.

მულტიმედიის კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამხრეთი დეკლარაციის ქართული ვერსიის თარგმნა და ბეჭდვა განხორციელდა დანიის მთავრობის ფინანსური მხარდაჭერით პროექტის „ინკლუზიური შრომის ბაზარი საქართველოში სამუშაო ადგილების შესაქმნელად“ ფარგლებში

დაბეჭდილია საქართველოში

სარჩევი

წინასიტყვაობა V

**მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან
დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია 1**

მიზანი და სფერო	2
საერთო პოლიტიკა	4
დასაქმება.....	6
ტრენინგი.....	10
შრომის და ცხოვრების პირობები	11
შრომითი ურთიერთობები	13

დანართი I 17

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაციების
სია, შრომის საერთაშორისო კონვენციები და რეკომენდაციები,
ILO-ს პრაქტიკის კოდექსები, გაიდლაინები და მულტინაციონა-
ლურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავში-
რებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაციის ირგვლივ არსე-
ბული სხვა სახელმძღვანელო პრინციპები.

დანართი II 21

სამოქმედო ინსტრუმენტები

წინასიტყვაობა

მულტინაციონალური კორპორაციებისა და სოციალური პოლიტიკის სამხრეთ დეკლარაციაში ჩადებული პრინციპები წარმოადგენს სახელმძღვანელო პრინციპებს მულტინაციონალური კორპორაციების, მთავრობების და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებისათვის ისეთ სფეროებში, როგორცაა დასაქმება, ტრენინგი, შრომის და ცხოვრების პირობები და შრომითი ურთიერთობები. ეს სახელმძღვანელო, მნიშვნელოვანწილად, დაფუძნებულია შრომის საერთაშორისო კონვენციებსა და რეკომენდაციებში ასახულ პრინციპებზე. წინამდებარე სახელმძღვანელო ასევე ეყრდნობა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაციას „შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპების და უფლებების შესახებ“ და მის განხორციელების მექანიზმს, რომელიც საყოველთაოდ აღიარებულია მდგრადი განვითარების მიზნის „ღირსეული შრომა ყველასათვის“ განხორციელების არსებით პირობად. დანართი I მოიცავს საერთაშორისო კონვენციებს და რეკომენდაციებს, რომლებიც უშუალოდ ეხება მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციას.

სოციალური და ეკონომიკური გლობალიზაციის პროცესში, მულტინაციონალური კორპორაციების მუდმივად თვალსაჩინო როლი მნიშვნელოვანს და აუცილებელს ხდის ამ დეკლარაციის პრინციპების გატარებას უცხო ქვეყნების პირდაპირი ინვესტიციის და ვაჭრობის, ასევე საერთაშორისო მინოდების ჯაჭვების გამოყენების კონტექსტში. დაინტერესებულ მხარეებს შესაძლებლობა ეძლევათ, გამოიყენონ მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპები, როგორც სახელმძღვანელო პრინციპები, მდგრადი განვითარების 2030 წლების დღის წესრიგით აღიარებული საყოველთაო მიზნის – ღირსეული შრომა ყველასათვის – მისაღწევად, რათა გაძლიერდეს მულტინაციონალური კორპორაციების საქმიანობის და მართვის დადებითი სოციალური და შრომითი ეფექტები. ეს სახელმძღვანელო პრინციპები ასევე შეიძლება გამოყენებულ იქნას პარტნიორობის ჩამოსაყალიბებლად იმ გამონკვევების საპასუხოდ, რომლებთან გამკლავება მთავრობებს და კომპანიებს, მათ შორის მრავალმხრივ პარტნიორობას და საერთაშორისო თანამშრომლობის ინიციატივებს, დამოუკიდებლად, არ შეუძლიათ.

ეს ინსტრუმენტი გვთავაზობს სოციალური პოლიტიკის სახელმძღვანელო პრინციპებს აქტივობების მგრძობიარე და მეტად რთულ სფეროში. ყველა დაინტერესებული მხარის მიერ ამ დეკლარაციის პრინციპების გატარება ხელს შეუწყობს ღირსეული შრომის, ყოვლისმომცველი ეკონომიკური ზრდის და მდგრადი განვითარებისთვის საჭირო გარემოს ჩამოყალიბებას. ყველა მხარეს მოვუწოდებთ მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების გატარებისაკენ. ყველა დაინტერესებული მხარის მიერ ამ პრინციპების გამოყენების წასახალისებლად, შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციულმა საბჭომ დაამტკიცა სამოქმედო ინსტრუმენტები, რომელთა ჩამონათვალი წარმოდგენილია II დანართში.

მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციას (შსო) თავისი უნიკალური სამმხრივი სტრუქტურით, კომპეტენციით და ხანგრძლივი გამოცდილებით სოციალურ სფეროში, მნიშვნელოვანი როლი აქვს მთავრობების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების და თავად მულტინაციონალური კორპორაციების სახელმძღვანელო პრინციპების განვითარების საქმეში.

შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციულმა საბჭომ მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაცია დაამტკიცა 204-ე სესიაზე (ჟენევა, ნოემბერი, 1977 წ.) და შემდგომი ცვლილებები შეიტანა 279-ე (ნოემბერი, 2000 წ.) და 295-ე (ნოემბერი, 2006 წ.) სესიებზე. ადმინისტრაციულმა საბჭომ გადაწყვიტა თავის 329-ე (მარტი, 2017 წ.) სესიაზე კვლავ შეეცვალა დეკლარაცია, გაითვალისწინა რა 2006 წელს შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციაში განხორციელებული განახლების შემდგომი მოვლენები, როგორებიცაა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დეკლარაცია სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისთვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ, რომელიც შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (ILC) მიერ 2008 წელს იქნა მიღებული, ასევე ახალი საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები, მდგრადი სანარმოების ხელშეწყობის შესახებ შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (ILC) დასკვნები (2007 წ.) და შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (ILC) დასკვნები საერთაშორისო მიწოდების ჯაჭვებში ღირსეულ შრომასთან დაკავშირებით (2016 წ.); ასევე, ბიზნესის და ადამიანის უფლებების შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები: გაეროს ჩარჩოს „დაიცავი, პატივი ეცი და გამოასწორე“ განხორციელება (2011 წ.) და 2030 წლის დღის წესრიგის მდგრადი განვითარებისთვის მიზნები და ამოცანები (2015 წ.), რომელიც განსაკუთრებით აქტუალურია დეკლარაციასთან მიმართებაში; ასევე აღინიშნა ადის-აბებას სამოქმედო პროგრამა განვითარების დაფინანსებისთვის (2015 წ.), პარიზის შეთანხმება კლიმატის ცვლილების შესახებ (2015 წ.) და ეკონომიკური თანამშრომლობის და განვითარების ორგანიზაციის (OECD) სახელმძღვანელო პრინციპები მულტინაციონალური კორპორაციებისათვის (შესწორებული რედაქცია 2011 წ.). მმართველმა ორგანომ დაამტკიცა მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაციის წინამდებარე განახლებული რედაქცია, რომელიც შეიძლება იწოდებოდეს, როგორც მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაცია და მოუწოდა შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრი სახელმწიფოების მთავრობებს, დაინტერესებულ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს და მათ ტერიტორიაზე მოქმედ მულტინაციონალურ კორპორაციებს შეასრულონ დეკლარაციაში განსაზღვრული პრინციპები.

მიზანი და სფერო

1. მულტინაციონალური კორპორაციები მნიშვნელოვან როლს თამაშობენ ქვეყნების უმრავლესობის ეკონომიკასა და საერთაშორისო ეკონომიკურ ურთიერთობებში. ეს წარმოადგენს მთავრობების და ასევე დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა და მათი ორგანიზაციების მზარდი ინტერესის სფეროს. პირდაპირი საერთაშორისო ინვესტიციების, ვაჭრობის და სხვა საშუალებებით მსგავსმა კორპორაციებმა კაპიტალის, ტექნოლოგიის და შრომის უფრო ეფექტური გამოყენებით, შეიძლება თავისი წვლილი შეიტანონ და მნიშვნელოვანი სარგებელი მოუტანონ წარმოშობის და მიმღებ ქვეყნებს. მთავრობების მიერ დადგენილი მდგრადი განვითარების პოლიტიკის ფარგლებში, მათ ასევე შეუძლიათ მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანონ ეკონომიკური და სოციალური კეთილდღეობის მხარდაჭერაში; ცხოვრების სტანდარტების გაუმჯობესებასა და პირველადი საჭიროებების დაკმაყოფილებაში; დასაქმების შესაძლებლობების შექმნაში, როგორც პირდაპირ, ისე ირიბად; ადამიანის უფლებების, მათ შორის გაერთიანების თავისუფლების უფლების განხორციელებაში მთელს მსოფლიოში; მეორეს მხრივ, მულტინაციონალური კორპორაციების მიერ წარმოშობის ქვეყნის საზღვრებს მიღმა საქმიანობის ორგანიზების საქმეში მიღწეულმა პროგრესმა შეიძლება მიგვიყვანოს ეკონომიკური ძალაუფლების კონცენტრირების ბოროტად გამოყენებამდე და ქვეყნის პოლიტიკურ მიზნებთან წინააღმდეგობასა და დასაქმებულთა ინტერესებთან კონფლიქტებამდე. ამასთანავე, მულტინაციონალური კორპორაციების კომპლექსურობა და მათი მრავალნაზხაგოვანი სტრუქტურების, ოპერაციების და პოლიტიკის მკაფიოდ აღქმის სირთულე ხანდახან იწვევს შეშფოთებას წარმოშობის ან მიმღებ ქვეყანაში, ან ორივეგან.
2. დეკლარაციის მიზანს წარმოადგენს იმ დადებითი წვლილის ნახალისება, რომელიც მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა შეიძლება შეიტანონ ეკონომიკურ და სოციალურ პროგრესში და „ღირსეული შრომა ყველასათვის“ მდგრადი განვითარების მიზნის განხორციელებაში; ასევე, იმ სირთულეების მინიმუმამდე შემცირებასა და გადაჭრაში, რაც შეიძლება მათ მიერ განხორციელებულმა სხვადასხვა ოპერაციებმა გამოიწვიოს.
3. ამ მიზნის განხორციელებას კიდევ უფრო შეუწყობს ხელს ხელისუფლების მიერ მიღებული შესაბამისი კანონები და პოლიტიკა, ღონისძიებები და მოქმედებები, მათ შორის შრომის ადმინისტრირების და საჯარო შრომის ინსპექციის სფეროებში, ასევე, ყველა ქვეყნის მთავრობებს და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის თანამშრომლობა.
4. ამ დეკლარაციის პრინციპები ემსახურება მულტინაციონალური კორპორაციების, მათი წარმოშობის და მიმღები ქვეყნების მთავრობების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებისთვის მიმართულების მიცემას, რათა მათ შეძლონ ღონისძიებების და მოქმედებების გატარება და სოციალური პოლიტიკის მიღება, მათ შორის ისეთი პოლიტიკის, რომელიც დაფუძნებული იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდებასა და შესაბამის კონვენციებსა და რეკომენდაციებში ჩადებულ პრინციპებზე, რათა მოხდეს სოციალური პროგრესის და ღირსეული შრომის მხარდაჭერა.

5. ეს პრინციპები მიზნად არ ისახავს მულტინაციონალურ და ნაციონალურ კორპორაციებს შორის უთანასწორო მოპყრობის დამკვიდრებას ან შენარჩუნებას. ის ყველასათვის კარგ პრაქტიკას ასახავს. მულტინაციონალურ და ნაციონალურ კორპორაციებს, იმ პირობებში, როდესაც მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპები ორივესთვის თანაბრად აქტუალურია, უნდა ჰქონდეთ ერთი და იგივე მოლოდინები ზოგადად მათ მოქმედებასთან და განსაკუთრებით, მათ სოციალურ პრაქტიკებთან დაკავშირებით.

6. მიზნის მისაღწევად მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციას არ ესაჭიროება მულტინაციონალური კორპორაციის ზუსტი იურიდიული დეფინიცია; ეს პუნქტი ემსახურება დეკლარაციის გააზრების გაადვილებას და არა ამგვარი დეფინიციის შემოტანას. მულტინაციონალური კორპორაციები მოიცავს კორპორაციებს – სრულად ან ნაწილობრივ სახელმწიფო ან კერძო კორპორაციებს – რომლებიც ფლობენ ან აკონტროლებენ წარმოებას, დისტრიბუციას, მომსახურებას ან სხვა ინფრასტრუქტურას წარმოშობის ქვეყნების ფარგლებს გარეთ. ისინი შეიძლება იყონ პატარა ან დიდი კომპანიები; შეიძლება ჰქონდეთ სათავო ოფისი მსოფლიოს ნებისმიერ ნაწილში. მულტინაციონალურ კორპორაციებში ცალკეული საწარმოო რგოლების ავტონომიის ხარისხი ერთმანეთთან მიმართებაში მკვეთრად განსხვავდება სხვადასხვა კორპორაციებში და დამოკიდებულია ამგვარ რგოლებს შორის კავშირის ხასიათსა და მათი მოქმედების სფეროზე, ასევე მფლობელობის ფორმებს შორის დიდ სხვაობაზე, კორპორაციის სიდიდესა და ზემოხსენებული კორპორაციის ოპერაციების ბუნებასა და ადგილმდებარეობაზე. თუ საწარმოებში საგანგებოდ არ არის აღნიშნული, ტერმინი „მულტინაციონალური კორპორაცია“ ამ დეკლარაციაში გამოყენებულია, რათა აღნიშნოს სხვადასხვა საწარმოო რგოლები (დედობილი კომპანიები ან ადგილობრივი რგოლები ან ორივე ან ორგანიზაცია მთლიანობაში) მათ შორის პასუხისმგებლობის განაწილების მიხედვით, იმ მოლოდინით, რომ ისინი ამ დეკლარაციაში ჩადებული პრინციპების გასატარებლად, საჭიროების შემთხვევაში, ითანამშრომლებენ და დაეხმარებიან ერთმანეთს. ამ მხრივ, ასევე გასათვალისწინებელია, რომ მულტინაციონალური კორპორაციები ხშირად მოქმედებენ სხვა საწარმოებთან ურთიერთობების მეშვეობით, რაც მათი წარმოების საერთო პროცესის ნაწილს წარმოადგენს, და შესაბამისად, შეუძლიათ ამ დეკლარაციის მიზნის მხარდაჭერაში მნიშვნელოვანი წვლილის შეტანა.

7. ეს დეკლარაცია ადგენს პრინციპებს ისეთ სფეროებში, როგორცაა დასაქმება, სწავლება, მუშაობის და ცხოვრების პირობები, შრომითი ურთიერთობები და მთავრობებს, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს და მულტინაციონალურ კორპორაციებს რეკომენდაცია ეძლევათ, ეს პრინციპები ნებაყოფლობით საფუძველზე გაატარონ. დეკლარაციის პრინციპები არ ზღუდავენ ან რაიმე სხვა მხრივ არ ახდენენ გავლენას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რომელიმე კონვენციის რატიფიცირების შედეგად წარმოშობილ ვალდებულებებზე.

საერთო პოლიტიკა

8. მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციით დაინტერესებულმა ყველა მხარემ პატივი უნდა სცეს სახელმწიფოთა სუვერენულ უფლებებს, დაემორჩილოს ეროვნულ კანონმდებლობას და რეგულაციებს, სათანადო პატივისცემა გამოიჩინოს ადგილობრივი პრაქტიკების და საერთაშორისო სტანდარტების მიმართ. მათ ასევე პატივი უნდა სცენ აღებულ ვალდებულებებს ეროვნული და საერთაშორისო კანონმდებლობის შესაბამისად. მათ პატივი უნდა სცენ ადამიანის უფლებების საყოველთაო დეკლარაციას (1948 წ.) და შესაბამის საერთაშორისო პაქტებს (1966 წ.), რომლებიც მიღებულ იქნა გაეროს გენერალური ასამბლეის მიერ, ასევე შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდებს და მის პრინციპებს, რომლის თანახმადაც გამოხატვის და გაერთიანების თავისუფლება უმნიშვნელოვანესია მდგრადი პროგრესისათვის.
9. ყველა მხარემ უნდა შეიტანოს წვლილი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ 1998 წელს მიღებული „შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპების და უფლებების შესახებ“ დეკლარაციის განხორციელებაში. ყველა წევრი, მიუხედავად იმისა რატიფიცირებული აქვს თუ არა ზემოხსენებული ფუნდამენტური კონვენციები, ორგანიზაციის წევრობიდან გამომდინარე ვალდებულია, პატივი სცეს, მხარი დაუჭიროს და წესდების შესაბამისად კეთილსინდისიერად განახორციელოს პრინციპები, რომლებიც ეხება ზემოაღნიშნული კონვენციებით დადგენილ ფუძემდებლურ უფლებებს, კერძოდ: ა) გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ეფექტური აღიარება; ბ) იძულებითი და სავალდებულო შრომის ყველა ფორმის აღმოფხვრა; გ) ბავშვთა შრომის ეფექტური აღმოფხვრა; დ) შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის აღმოფხვრა. სახელმწიფოების მთავრობებს, რომელთაც ჯერ არ მოუხდენიათ 1998 წლის დეკლარაციით „შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპების და უფლებების შესახებ“ აღიარებული კონვენციების რატიფიცირება, მოვუწოდებთ მათი რატიფიცირებისაკენ. მულტინაციონალურ კორპორაციებს შეუძლიათ თავიანთი ოპერაციების საშუალებით მნიშვნელოვანი წვლილი შეიტანონ ამ მიზნების განხორციელებაში.
10. მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციაში განსაზღვრული პრინციპები განკუთვნილია წარმოშობის და მიმღები ქვეყნების მთავრობების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების და თავად მულტინაციონალური კორპორაციებისათვის. შესაბამისად, ეს პრინციპები აღიარებს იმ ფაქტს, რომ სხვადასხვა მოქმედ პირს კონკრეტული როლი ენიჭება. ამ მხრივ, ამ დეკლარაციის მიზნისთვის:
 - ა. ბიზნესის და ადამიანის უფლებების შესახებ სახელმძღვანელო პრინციპები: გაეროს ჩარჩოს „დაიცავი, პატივი ეცი და გამოასწორე“ (2011 წ.) განხორციელება - განსაზღვრავს სახელმწიფოების და კორპორაციების შესაბამის ვალდებულებებს და პასუხისმგებლობებს ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებით. ეს პრინციპები ეფუძნება იმის აღიარებას, რომ: (i) სახელმწიფოებს გააჩნიათ ვალდებულებები პატივი სცენ, დაიცვან და აღასრულონ ადამიანის უფლებები და ფუნდამენტური თავისუფლებები („სახელმწიფო ვალდებულია დაიცვას ადამიანის უფლებები“); (ii) კორპორაციებს, როგორც საზოგადოების სპეციალიზებულ ორგანოებს, რომელთაც ევალებათ შეასრულონ სპეციალიზებული ფუნქციები, მოეთხოვებათ სათანადო კანონებისადმი მორჩილება და ადამიანის უფლებების პატივისცემა („ადამიანის უფლებების დაცვის კორპორატიული პასუხისმგებლობა“); და (iii) არსებობს საჭიროება, რომ უფლებების და ვალდებულებების პარალელურად მათი დარღვევის შემთხვევაში არსებობდეს შესაბამისი და ეფექტური ღონისძიებები („ღონისძიებებთან წვდომა“).

- ბ. სახელმძღვანელო პრინციპები ეხება ყველა სახელმწიფოს და კორპორაციას, როგორც მულტინაციონალურს, ისე სხვებს, მიუხედავად მათი სიდიდის, სფეროს, ოპერაციული კონტექსტის, მფლობელობის და სტრუქტურისა.
 - გ. კორპორატიული პასუხისმგებლობა, პატივი სცენ ადამიანის უფლებებს ითვალისწინებს, რომ საწარმოებმა, მათ შორის მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, სადაც არ უნდა საქმიანობდნენ ისინი: (i) თავიანთი მოქმედებების შედეგად თავიდან აიცილონ ან ხელი არ შეუწყონ არასასურველ შედეგებს ან და მოავარონ ისინი, როდესაც ამგვარი შედეგი დადგება; ასევე, (ii) შეეცადონ თავიდან აიცილონ ან შეამცირონ ადამიანის უფლებებთან დაკავშირებული არასასურველი შედეგები, რაც პირდაპირ არის დაკავშირებული მათ ოპერაციებთან, პროდუქტებსა და მათი ბიზნეს პარტნიორების მიერ მოწოდებულ სერვისებთან, თუნდაც მათ წვლილი არ მიუძღოდეთ ამ შედეგებში.
 - დ. საწარმოებმა, მათ შორის მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, უნდა ჩაატარონ იურიდიული შესაბამისობის კვლევა, რათა მოახდინონ იდენტიფიცირება, პრევენცია, შეამცირონ და ანგარიში წარმოადგინონ იმასთან დაკავშირებით, თუ როგორ პასუხობენ ისინი აქტუალურ და პოტენციურ უარყოფით ზეგავლენას, რომელიც უკავშირდება საერთაშორისო დონეზე აღიარებულ ადამიანის უფლებებს. როგორც მინიმუმ უფლებებს, რომლებიც აღიარებულია ადამიანის უფლებათა საერთაშორისო აქტით და შსო-ს ფუნდამენტური კონვენციებით, რომელიც აღიარებულია შსო-ს დეკლარაციით „შრომის სფეროში ფუძემდებლური პრინციპების და უფლებების შესახებ“.
 - ე. ადამიანის უფლებების დარღვევის რისკის შესაფასებლად საწარმოებმა და მათ შორის მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, უნდა მოახდინონ ადამიანის უფლებების იმ არსებული და პოტენციური უარყოფითი ზეგავლენის იდენტიფიცირება და შეფასება, რომელსაც შეიძლება ადგილი ჰქონდეს მათი ქმედებების ან მათი ბიზნეს ურთიერთობების შედეგად. ეს პროცესი უნდა მოიცავდეს შინაარსიან კონსულტაციებს პოტენციურ დაზარალებულ ჯგუფებთან და სხვა დაინტერესებულ მხარეებთან, მათ შორის დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან, საწარმოს სიდიდის, ტიპის და ოპერაციის კონტექსტის შესაბამისად. მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის მიზნის მისაღწევად, ამ პროცესის დროს მხედველობაში მიღებული უნდა იქნას გაერთიანების თავისუფლების და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების ცენტრალური როლი, და ასევე შრომითი ურთიერთობები და სოციალური დიალოგი, როგორც მუდმივად მიმდინარე პროცესები.
- 11.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა სრულად უნდა გაითვალისწინონ იმ ქვეყნების მიერ დადგენილი საერთო პოლიტიკის მიზნები, სადაც ისინი საქმიანობენ. მათი ქმედებები უნდა შეესაბამებოდეს ქვეყნის კანონმდებლობას და ჰარმონიაში იყოს ამ ქვეყნის განვითარების პრიორიტეტებთან, სოციალურ მიზნებსა და სტრუქტურასთან. ამისათვის, კონსულტაციები უნდა გაიმართოს მულტინაციონალურ კორპორაციებთან, მთავრობასა და, სადაც საჭიროა, ქვეყნის დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის.
- 12.** მიმღები ქვეყნების მთავრობებმა მხარი უნდა დაუჭირონ კარგ სოციალურ პრაქტიკას ამ დეკლარაციის შესაბამისად, მათ ტერიტორიებზე მოქმედ მულტინაციონალურ კორპორაციებს შორის. კორპორაციების წარმოშობის ქვეყნების მთავრობებმა მხარი უნდა დაუჭირონ კარგ პრაქტიკას ამ დეკლარაციის შესაბამისად მულტინაციონალურ კორპორაციებს შორის, რომლებიც მათ საზღვრებს გარეთ საქმიანობენ, როდესაც საქმე ეხება სოციალურ და შრომის კანონმდებლობას, რეგულაციებს და პრაქტიკას მიმღებ ქვეყნებში და შესაბამის საერთაშორისო სტანდარტებს. ორივე – წარმოშობის და მიმღები ქვეყნების მთავრობები მზად უნდა იყვნენ ერთმანეთთან აწარმოონ კონსულტაციები, საჭიროებისამებრ, რომელიმეს ინიციატივის საფუძველზე.

დასაქმება

დასაქმების ხელშეწყობა

- 13.** მდგრადი ეკონომიკური ზრდის და განვითარების ხელშეწყობის, ცხოვრების სტანდარტების გაზრდის, დასაქმების მოთხოვნების დაკმაყოფილების და უმუშევრობის და არასრული დასაქმების დაძლევის მიზნით, მთავრობებმა უმთავრეს მიზნად უნდა დაისახონ აქტიური პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება სრული, პროდუქტიული და თავისუფლად არჩევადი დასაქმების და ღირსეული შრომის წახალისებისკენ.
- 14.** ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია იმ მიმღები ქვეყნის მთავრობების შემთხვევაში, სადაც უმუშევრობის და არასრული დასაქმების პრობლემები განსაკუთრებულად მწვავედ დგას და განსაკუთრებით მსოფლიოს განვითარებად რეგიონებში. ამ მხრივ, გლობალური დასაქმების პროგრამა (2003 წ.), შრომის საერთაშორისო კონფერენციის (ILC) დასკვნები მდგრადი კორპორაციების მხარდაჭერასთან დაკავშირებით (2007 წ.), საერთაშორისო სამუშაო ადგილების ხელშეკრულება (2009 წ.) და მდგრადი განვითარების მიზნების მე-8 მიზანი განსაკუთრებით უნდა იყოს გათვალისწინებული.
- 15.** ზემოთ აღნიშნული მე-13 და მე-14 პუნქტები ადგენენ ჩარჩოს, რომლის ფარგლებში სათანადო ყურადღება უნდა მიექცეს მულტინაციონალური კორპორაციების დასაქმების ზემოქმედებას, როგორც წარმოშობის, ისე მიმღებ ქვეყნებში.
- 16.** მულტინაციონალური კორპორაციები, განსაკუთრებით, როდესაც ისინი განვითარებად ქვეყნებში საქმიანობენ, უნდა შეეცადონ, გაზარდონ დასაქმების შესაძლებლობები და სტანდარტები, მთავრობების დასაქმების პოლიტიკის და მიზნების, და ასევე დასაქმების უსაფრთხოების და სანარმოს გრძელვადიანი განვითარების გათვალისწინებით.
- 17.** საქმიანობის დაწყების წინ, სადაც ეს მიზანშეწონილია, მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა გაიარონ კონსულტაციები შესაბამის ხელისუფლებასთან და ქვეყნის დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან, რათა მათი დასაქმების გეგმები შეძლებისდაგვარად ჰარმონიაში იყოს ქვეყნის სოციალური განვითარების პოლიტიკასთან. ამგვარი კონსულტაციები, ისევე როგორც ქვეყნის ნაციონალური კომპანიების შემთხვევაში, მულტინაციონალურ კომპანიებსა და ყველა დაინტერესებულ მხარეს შორის, მათ შორის დასაქმებულთა ორგანიზაციებთანაც, უნდა გაგრძელდეს.
- 18.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა პრიორიტეტი უნდა მიანიჭონ მიმღები ქვეყნის მოქალაქეების დასაქმებას, სამსახურეობრივ განვითარებას, წინსვლას და დანინაურებას ყველა დონეზე დასაქმებულთა ან ამ დასაქმებულთა ორგანიზაციების და სამთავრობო ხელისუფლების წარმომადგენლებთან თანამშრომლობის გზით.

- 19.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა განვითარებად ქვეყნებში ინვესტირებისას უნდა გაითვალისწინონ როგორც პირდაპირ, ისე ირიბად დასაქმების წარმომშობი ტექნოლოგიების გამოყენების აუცილებლობა. შესაბამის ეკონომიკურ სფეროში არსებული პროცესის და პირობების ბუნების გათვალისწინებით, მათ ტექნოლოგიები მიმღები ქვეყნების საჭიროებებს და მახასიათებლებს უნდა მოარგონ. ასევე, სადაც შესაძლებელია, უნდა მიიღონ მონაწილეობა მიმღები ქვეყნების შესაბამისი ტექნოლოგიების განვითარებაში.
- 20.** განვითარებად ქვეყნებში დასაქმების ხელშესაწყობად და მზარდი მსოფლიო ეკონომიკის კონტექსტში, მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, სადაც ეს პრაქტიკულად განხორციელებადია, უნდა გაითვალისწინონ ნაციონალურ კომპანიებთან ნაწილების და აღჭურვილობის საწარმოებლად კონტრაქტების დადების, ადგილობრივი ნედლეულის გამოყენების და ნედლეულის ადგილობრივი გადამამუშავების თანმიმდევრული მხარდაჭერის შესაძლებლობები. ამგვარი შეთანხმებები არ უნდა იქნას გამოყენებული მულტინაციონალური კორპორაციების მიერ ამ დეკლარაციის პრინციპებით განსაზღვრული პასუხისმგებლობების თავიდან ასაცილებლად.
- 21.** მთავრობები აცნობიერებენ რა, რომ ღირსეული შრომის ნაკლებობა განსაკუთრებით თვალსაჩინოა არაფორმალურ ეკონომიკაში, უნდა შეიმუშაონ და განახორციელონ ინტეგრირებული პოლიტიკის ჩარჩო დოკუმენტი, რათა ხელი შეუწყონ ფორმალურ ეკონომიკაზე გადასვლას. მულტინაციონალურმა და სხვა კორპორაციებმა ასევე უნდა შეიტანონ თავიანთი წვლილი ამ მიზნის მიღწევაში.

სოციალური უსაფრთხოება

- 22.** მთავრობებმა უნდა შექმნან და სადაც შესაძლებელია, შეინარჩუნონ სოციალური დაცვის პრინციპები, როგორც მათი ეროვნული სოციალური უსაფრთხოების სისტემების ფუნდამენტური ელემენტი; ასევე, სოციალური უსაფრთხოების გაფართოების სტრატეგიების ფარგლებში, დანერგონ სოციალური დაცვის პრინციპები, რაც მუდმივად უზრუნველყოფს უფრო მაღალი დონის სოციალურ დაცვას რაც შეიძლება მეტი ადამიანისათვის, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის სოციალური დაცვის სტანდარტების შესაბამისად. სოციალურ პარტნიორებს შეუძლიათ შეასრულონ თავისი როლი ამ პოლიტიკის მხარდაჭერაში. მულტინაციონალურ და სხვა კორპორაციებს შეუძლიათ დამატებითი წვლილი შეიტანონ საზოგადოებრივი სოციალური დაცვის სისტემების გაუმჯობესებასა და მათ უფრო მეტად განვითარებაში, მათ შორის მათივე - დამსაქმებლის მიერ დაფინანსებული პროგრამების მეშვეობით.

იძულებითი და სავალდებულო შრომის აღმოფხვრა

- 23.** მთავრობებმა უნდა გაატარონ ეფექტური ღონისძიებები იძულებითი შრომის პრევენციისა და აღმოფხვრისათვის, მსხვერპლთა დაცვის და მათთვის შესაბამისი და ეფექტური კომპენსაციისა და რეაბილიტაციასთან წვდომის უზრუნველსაყოფად, ასევე, იძულებითი და სავალდებულო შრომის სანქციონებისთვის. მთავრობებმა უნდა შეიმუშაონ ეროვნული პოლიტიკა და სამოქმედო გეგმა დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან კონსულტირებით. ეს მოიცავს სისტემურ ქმედებას კომპეტენტური ხელისუფლების მხრიდან და საჭიროების შემთხვევაში, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან, ასევე სხვა დაინტერესებულ ჯგუფებთან კოორდინირებით.

- 24.** იძულებითი და სავალდებულო შრომის აღმოსაფხვრელად, მთავრობებმა ხელმძღვანელობა და მხარდაჭერა უნდა გაუწიონ დამსაქმებლებს და სანარმოებს, რათა მათ ეფექტური ღონისძიებები დაენერგონ თავიანთ საქმიანობაში ან მასთან პირდაპირ დაკავშირებულ პროდუქტების შექმნაში, მომსახურებასა და ოპერაციებში იძულებითი და სავალდებულო შრომის გამოყენების რისკების იდენტიფიცირების, პრევენციის, შემცირების და მათი გადაჭრის შესაფასებლად.
- 25.** მულტინაციონალურმა და ასევე ეროვნულმა კორპორაციებმა უნდა გაატარონ დაუყოვნებლივი და ეფექტური ღონისძიებები თავიანთი კომპეტენციის ფარგლებში, იძულებითი და სავალდებულო შრომის აკრძალვის და აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად.

ბავშვთა შრომის ეფექტური აღმოფხვრა: მინიმალური ასაკი და ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმები

- 26.** მთავრობებმა უნდა შეიმუშაონ ერვნილი პოლიტიკა, რომელიც მიმართული იქნება ბავშვთა შრომის ეფექტური აღმოფხვრისკენ; უნდა მიიღონ დაუყოვნებლივი და ეფექტური ზომები ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების დაუყოვნებლივ აკრძალვისა და გაუქმების მიმართულებით; ასევე, თანმიმდევრულად გაზარდონ დასაქმების ან სამუშაოზე მიღების მინიმალური ასაკი იმ ნიშნულამდე, რომელიც შეესაბამება მოზარდის სრული ფიზიკური და გონებრივი განვითარების დონეს.
- 27.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, ისევე როგორც ნაციონალურმა კომპანიებმა, პატივი უნდა სცენ დასაქმების და სამუშაოზე მიღების მინიმალურ ასაკს მათ საქმიანობაში ბავშვთა შრომის ეფექტური აღმოფხვრის უზრუნველსაყოფად და მიიღონ მათ კომპეტენციაში არსებული დაუყოვნებელი და ეფექტური ზომები ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების აკრძალვის და აღმოფხვრის დაუყოვნებლივ უზრუნველსაყოფად;

შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობა

- 28.** მთავრობებმა უნდა გაატარონ პოლიტიკა, რომელიც მიმართულია დასაქმების შესაძლებლობების და მოპყრობის თანასწორობის მხარდასაჭერად, რასობრივი, ფერის, სქესის, რელიგიის, პოლიტიკური შეხედულებების, ეთნიკური წარმოშობის და სოციალური წარმომავლობის ნიშნებზე დაფუძნებული ნებისმიერი სახის დისკრიმინაციის აღმოფხვრისკენ.
- 29.** მთავრობებმა მხარი უნდა დაუჭირონ თანაბარ ანაზღაურებას ქალისა და მამაკაცის თანაბარი ღირებულების სამუშაოსათვის.
- 30.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა იხელმძღვანელონ არა-დისკრიმინაციის პრინციპით თავიანთ საქმიანობაში, მე-18 პუნქტში განსაზღვრული ან მთავრობის იმ ღონისძიებებისთვის ზიანის მიყენების გარეშე, რომელიც მიმართულია დისკრიმინაციის ისტორიული მოდელის გამოსასწორებლად და შესაბამისად, თანასწორობის დასამკვიდრებლად. შესაბამისად, მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა პერსონალის სამუშაოზე აყვანის, თანამდებობაზე დანიშვნის, მომზადების და დანიშნულების საფუძვლად ყველა დონეზე უნდა დაადგინონ კვალიფიკაცია, უნარები და გამოცდილება.

31. მთავრობებმა არასოდეს უნდა მოთხოვონ ან წაახალისონ მულტინაციონალური კორპორაციები, განახორციელონ ადამიანის მიმართ დისკრიმინაცია 28-ე პუნქტში ნახსენები რომელიმე ნიშნის საფუძველზე. შრომით ურთიერთობებში ამგვარი დისკრიმინაციის პრევენციის მიზნით მთავრობების მხრიდან მისასალმებელია, უწყვეტი კონტროლი აღნიშნულ საკითხზე.

შრომის უსაფრთხოება

32. მთავრობებმა ყურადღებით უნდა შეისწავლონ სხვადასხვა ინდუსტრიულ სფეროებში მულტინაციონალური კორპორაციების ზემოქმედება დასაქმებაზე. მთავრობებმა, ისევე როგორც თავად მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა ყველა ქვეყანაში, უნდა გაატარონ სათანადო ღონისძიებები დასაქმებასა და შრომით ბაზარზე მულტინაციონალური კორპორაციების საქმიანობის ზემოქმედებასთან დაკავშირებით.

33. მულტინაციონალური, ისევე როგორც ნაციონალური კორპორაციები, აქტიური დასაქმების დაგეგმვის საშუალებით, უნდა შეეცადონ, თითოეული კორპორაციის მიერ დასაქმებული მშრომელი უზრუნველყონ სტაბილური დასაქმებით და დაიცვან დასაქმების სტაბილურობასა და სოციალურ უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული ნებაყოფლობითი მოლაპარაკების ვალდებულებები. იმ მოქნილობის გათვალისწინებით, რომელიც სავარაუდოდ მულტინაციონალურ კორპორაციებს გააჩნიათ, ისინი უნდა მიისწრაფოდნენ შრომის უსაფრთხოების უზრუნველყოფაში მონიწივე როლის დაკავებისკენ, განსაკუთრებით ქვეყნებში, სადაც საქმიანობის შეწყვეტამ შესაძლოა გამოკვეთოს გრძელვადიანი უმუშევრობა.

34. მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, საქმიანობაში შესაძლო ცვლილებების შეტანის განხილვისთანავე (მათ შორის კომპანიების გაერთიანების, კომპანიებზე კონტროლის დამყარების ან წარმოების გადატანის შედეგად წარმოშობილი ცვლილებები), რომელთაც უდიდესი გავლენა ექნება დასაქმებაზე, ამგვარი გონივრული ვადით ადრე შეტყობინება უნდა გაუგზავნონ სახელმწიფოს და დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და მათ ორგანიზაციებს, რათა ერთად განიხილონ აღნიშნული ცვლილებების ნეგატიური შედეგების შეძლებისდაგვარად შესუსტების საკითხი. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია ისეთი საწარმოს დახურვის შემთხვევაში, რომელიც გამოიწვევს დასაქმებულთა კოლექტიურ დათხოვნას ან გათავისუფლებებს.

35. თავიდან უნდა იქნას აცილებული გათავისუფლების დაუსაბუთებელი პროცედურები.

36. მთავრობებმა, მულტინაციონალურ და ნაციონალურ კორპორაციებთან თანამშრომლობით, უნდა უზრუნველყონ დასაქმებულები, რომელთაც შრომითი ხელშეკრულებები შეუწყდათ, რაიმე სახის შემოსავლით.

- 37.** მთავრობებმა, ყველა დაინტერესებულ მხარესთან თანამშრომლობით, უნდა შეიმუშაონ ეროვნული პოლიტიკა პროფესიულ მომზადებასა და მის სახელმძღვანელო პრინციპებთან დაკავშირებით, რომელიც მჭიდროდ იქნება დაკავშირებული დასაქმებასთან. ეს წარმოადგენს ჩარჩოს, რომლის ფარგლებში მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა გაატარონ თავიანთი სწავლების პოლიტიკა.
- 38.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა თავიანთ საქმიანობაში მათ მიერ დასაქმებული ყველა პოზიციის თანამშრომელი მიმღებ ქვეყანაში, საჭიროებისამებრ, უნდა უზრუნველყონ შესაბამისი მომზადებით, რათა დაკმაყოფილდეს როგორც საწარმოს, ისე ქვეყნის განვითარების საჭიროებები. ამგვარი სწავლება, შეძლებისდაგვარად ავითარებს საერთო სასარგებლო უნარებს და ხელს უწყობს კარიერულ შესაძლებლობებს და უწყვეტ სწავლას. ეს პასუხისმგებლობა უნდა განხორციელდეს საჭიროებისამებრ, ქვეყნის მთავრობას, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებსა და კომპეტენტურ ადგილობრივ, ნაციონალურ და საერთაშორისო ინსტიტუტებთან თანამშრომლობით.
- 39.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, რომლებიც საქმიანობენ განვითარებად ქვეყნებში, ნაციონალურ კორპორაციებთან ერთად მონაწილეობა უნდა მიიღონ პროგრამებში, მათ შორის სპეციალურ ფონდებში, რომლებსაც მხარს უჭერენ მიმღები ქვეყნის მთავრობები და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციები. ეს პროგრამები მიზნად უნდა ისახავდნენ უნარების ფორმირების, უწყვეტი სწავლების და განვითარების, ასევე პროფესიული მომზადების შესახებ რეკომენდაციების მიწოდების წახალისებას და მათ ერთობლივად უნდა ხელმძღვანელობდნენ მხარეები, რომლებიც მათ მხარს უჭერენ. მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა თავიანთი კვალიფიციური პერსონალის მომსახურება შეძლებისდაგვარად ხელმისაწვდომი უნდა გახადონ მთავრობის მიერ ორგანიზებული გადამზადების პროგრამების დასახმარებლად და ამით თავიანთი წვლილი შეიტანონ ქვეყნის განვითარების საქმეში.
- 40.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, მთავრობებთან თანამშრომლობით და იმ დონემდე, სანამ ეს საწარმოს ეფექტურ საქმიანობასთან შესაბამისობაშია, უნდა მისცენ ადგილობრივ მენეჯმენტს მთლიანი საწარმოს ფარგლებში გამოცდილების გაფართოების შესაძლებლობები შესაბამის სფეროებში, როგორცაა მაგალითად შრომითი ურთიერთობები.

სამუშაო და ცხოვრების პირობები

ხელფასი, სოციალური პაკეტი და სამუშაო პირობები

- 41.** ხელფასი, სოციალური პაკეტი და სამუშაო პირობები, რომელსაც მულტინაციონალური კორპორაციები სთავაზობენ თავიანთ ოპერაციებში დასაქმებულებს, არ უნდა იყოს დასაქმებულებისათვის იმაზე ნაკლებად სასურველი, ვიდრე ამას მსგავსი დამსაქმებლები მიძღებ ქვეყანაში სთავაზობენ დასაქმებულებს. იქ, სადაც მსგავსი დამსაქმებლები არ არსებობენ, მათ უნდა უზრუნველყონ დასაქმებულები საუკეთესო შესაძლებელი ხელფასით, სოციალური პაკეტით და სამუშაო პირობებით. გასათვალისწინებელი ელემენტები უნდა მოიცავდეს შემდეგს: (ა) დასაქმებულთა და მათი ოჯახების საჭიროებები, ქვეყანაში არსებული ხელფასების საერთო დონის, ცხოვრების ღირებულების, სოციალური უსაფრთხოების პაკეტის და სხვა სოციალური ჯგუფების ცხოვრების შედარებითი სტანდარტების გათვალისწინებით; და (ბ) ეკონომიკური ფაქტორები, მათ შორის ეკონომიკური განვითარების მოთხოვნები, წარმოების დონე და დასაქმების მაღალი დონის მიღწევის და შენარჩუნების სასურველობა. როდესაც დამსაქმებელი უზრუნველყოფს დასაქმებულებს პირველადი ინფრასტრუქტურით, როგორცაა საცხოვრებელი, სამედიცინო მომსახურება ან საკვები, ეს პირობები კარგ სტანდარტს უნდა აკმაყოფილებდნენ.
- 42.** მთავრობები, განსაკუთრებით განვითარებად ქვეყნებში, უნდა შეეცადონ გაატარონ სათანადო ზომები, რათა უზრუნველყონ მულტინაციონალური კორპორაციების საქმიანობის შედეგად დაბალი შემოსავლის ჯგუფების მიერ და ნაკლებად განვითარებული ტერიტორიებიდან რაც შეიძლება მეტი სარგებლის მიღება.

შრომის უსაფრთხოება

- 43.** მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ, რომ მულტინაციონალურმა და ნაციონალურმა კორპორაციებმა უზრუნველყონ სათანადო შრომის უსაფრთხოების და ჯანმრთელობის სტანდარტები და წვლილი შეიტანონ სანარმოებში პრევენციული შრომის უსაფრთხოების კულტურის ჩამოყალიბებაში, რაც თანმიმდევრულად მიგიყვანს უსაფრთხო და ჯანსაღ სამუშაო გარემომდე. ეს ღონისძიებები მოიცავს სამუშაო ადგილებზე ქალთა და მამაკაცთა მიმართ ძალადობის წინააღმდეგ ბრძოლისაკენ მიმართულ ნაბიჯებს და უსაფრთხოების გაძლიერებისადმი მეტ ყურადღებას. ასევე, უნდა იყოს გათვალისწინებული შესაბამისი საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები, მათ შორის პროფესიულ დაავადებათა სია, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის სფეროში შრომის უსაფრთხოების შესახებ პუბლიკაციების არსებულ სიაში მყოფი შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრაქტიკის კოდექსები და სახელმძღვანელო პრინციპები. კომპენსაცია უნდა გამოეყოთ იმ დასაქმებულებს, რომლებიც გახდნენ პროფესიული დაავადებების ან უბედური შემთხვევების მსხვერპლი.
- 44.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა უზრუნველყონ შრომის უსაფრთხოების უმაღლესი სტანდარტები ეროვნულ მოთხოვნებთან შესაბამისად და ასევე სანარმოში შესაბამისი გამოცდილების, მათ შორის განსაკუთრებული საფრთხეების შესახებ არსებული ნებისმიერი ცოდნის, გათვალისწინებით.

მათ ასევე დასაქმებულთა წარმომადგენლებს და ასევე მოთხოვნის შემთხვევაში, შესაბამისი სახელმწიფო და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებისათვის ხელმისაწვდომი უნდა გახადონ ინფორმაცია მათ მიერ სხვა ქვეყნებში დამკვიდრებული შრომის უსაფრთხოების სტანდარტების შესახებ ყველა იმ ქვეყანაში, სადაც ისინი საქმიანობენ. განსაკუთრებით, მათ ინფორმაცია უნდა მიიწოდონ დაინტერესებულ მხარეებს ახალ პროდუქტებსა და პროცესებთან დაკავშირებულ ნებისმიერ განსაკუთრებულ საფრთხეებსა და მათთან დაკავშირებულ დამცავ ღონისძიებებზე. მათ, მათი მსგავსი ადგილობრივი საწარმოების მსგავსად, უნდა შეასრულონ მთავარი როლი საწარმოო შრომის უსაფრთხოების რისკების მიზგების გამოკვლევაში და შედეგად გატარებულ გაუმჯობესებებში მთლიანად სანარმოში.

- 45.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა ითანამშრომლონ საერთაშორისო ორგანიზაციებთან, რათა მომზადებული და მიღებული იქნას შრომის უსაფრთხოების საერთაშორისო სტანდარტები.
- 46.** ქვეყნის პრაქტიკიდან გამომდინარე, მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა ითანამშრომლონ შრომის უსაფრთხოებაზე მომუშავე უწყებებთან, ხელისუფლებას, დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და მათ ორგანიზაციებთან და ასევე შრომის უსაფრთხოების საკითხებზე მომუშავე სხვა ორგანიზაციებთან. საჭიროებისამებრ, შრომის უსაფრთხოებასთან დაკავშირებული საკითხები ასახული უნდა იყოს დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან და მათ ორგანიზაციებთან გაფორმებულ ხელშეკრულებებში.

შრომითი ურთიერთობები

- 47.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა საქმიანობისას უნდა დაიცვან შრომითი ურთიერთობების სტანდარტები.

გაერთიანების თავისუფლება და ორგანიზების უფლება

- 48.** როგორც მულტინაციონალური კორპორაციების, ისე ნაციონალური საწარმოების მიერ დასაქმებულებს, განურჩევლად დასაქმების ადგილისა, გააჩნიათ უფლება შექმნან და მხოლოდ ამ ორგანიზაციის წესების შესაბამისად გაერთიანდნენ მათ მიერ არჩეულ ორგანიზაციაში წინასწარი ნებართვის გარეშე. მათ ასევე შრომით ურთიერთობებში გააჩნიათ პროფკავშირული ნიშნით დისკრიმინაციული ქმედებებისგან დაცვის უფლება.
- 49.** მულტინაციონალურ ორგანიზაციებს ან მათ დასაქმებულებს უფლება აქვთ, დაცული იყვნენ ორგანიზაციების შექმნის, ფუნქციონირებას და ადმინისტრირების საკითხებში ერთმანეთის ან ერთმანეთის წარმომადგენლების ან წევრების მხრიდან ნებისმიერი ჩარევისგან.
- 50.** საჭიროების შემთხვევაში, ადგილობრივ საწარმოებში, მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა ხელი უნდა შეუწყონ წარმომადგენლობით დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს.
- 51.** სასურველია, მთავრობებმა თუ ისინი ჯერ ასე არ მოქცეულან, გაატარონ 87-ე კონვენციის მე-5 მუხლით განსაზღვრული პრინციპები, მულტინაციონალურ კორპორაციებთან მიმართებაში მათი მნიშვნელობის გათვალისწინებით, რაც გულისხმობს ამგვარი კორპორაციების ან მათში დასაქმებულთა წარმომადგენლობითი ორგანიზაციებისათვის მათთვის სასურველ დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა საერთაშორისო ორგანიზაციებში განწევრიანების ნებართვას.
- 52.** მიმღები ქვეყნების მთავრობების მიერ უცხოური ინვესტიციის მოსაზიდად განსაკუთრებული მასტიმულირებელი შემოთავაზების შემთხვევაში, ეს სტიმულირება არ უნდა გულისხმობდეს დასაქმებულთა გაერთიანების თავისუფლების ან მათი ორგანიზების და კოლექტიური მოლაპარაკების წარმოების უფლების რაიმე სახით შეზღუდვას.
- 53.** მულტინაციონალურ და ნაციონალურ კორპორაციებში დასაქმებულთა წარმომადგენლებს არ უნდა უშლიდნენ კონსულტაციებისა და აზრთა მიმოცვლის მიზნით ერთმანეთთან შეხვედრას, თუ საწარმოს ოპერაციების ფუნქციონირებას და დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და მათ ორგანიზაციებთან ურთიერთობის მმართველ ჩვეულებრივ პროცესს ამით ზიანი არ მიადგება.
- 54.** მთავრობებმა არ უნდა შეზღუდონ სხვა ქვეყნებიდან ადგილობრივი ან ნაციონალური ორგანიზაციების მოწვევით, საერთო საკითხების თაობაზე კონსულტაციის გამართვის მიზნით დამსაქმებულთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების წარმომადგენლების შემოსვლა, მხოლოდ იმ მიზეზით, რომ მათ ამ ფუნქციით სურთ ქვეყანაში შემოსვლა.

- 55.** მულტინაციონალური კორპორაციების მიერ დასაქმებულ მშრომელებს უნდა ჰქონდეთ უფლება, მათი ქვეყნის კანონმდებლობის და პრაქტიკის შესაბამისად, მათ მიერ არჩეული წარმომადგენლობითი ორგანიზაციები აღიარებული იყვნენ კოლექტიური მოლაპარაკებების მწარმოებელ მხარედ.
- 56.** ქვეყანაში არსებული პირობების შესაბამისი ღონისძიებები უნდა იქნას გატარებული დამსაქმებლებსა ან დამსაქმებელთა ორგანიზაციებს და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის ნებაყოფლობითი მოლაპარაკებების მექანიზმის სრული განვითარების და გამოყენების წასახალისებლად და მხარდასაჭერად, კოლექტიური ხელშეკრულებების საშუალებით დასაქმების პირობების რეგულირების მიზნით.
- 57.** მულტინაციონალურმა, ისევე როგორც ნაციონალურმა კორპორაციებმა დასაქმებულთა წარმომადგენლები უნდა უზრუნველყონ ეფექტური კოლექტიური ხელშეკრულებების შემუშავებისთვის საჭირო ინფრასტრუქტურით.
- 58.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, თითოეულ იმ ქვეყანაში სადაც ისინი საქმიანობენ, უნდა მისცენ შესაძლებლობა მათ მიერ დასაქმებულთა სათანადო უფლებამოსილებით აღჭურვილ წარმომადგენლებს წარმართონ მოლაპარაკებები მენეჯმენტის წარმომადგენლებთან, რომლებსაც ასევე გააჩნიათ შესაბამისი უფლებამოსილება მოლაპარაკის საკითხების თაობაზე გადაწყვეტილების მიღებასთან დაკავშირებით.
- 59.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა, დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან შრომით საკითხებზე კეთილსინდისიერი მოლაპარაკებების კონტექსტში ან სანამ დასაქმებულები ახორციელებენ თავიანთ გაერთიანების უფლებას, არ უნდა მიმართონ მუქარას ზემოხსენებული ქვეყნიდან საწარმოს მთლიანად ან მისი ნაწილობრივ გადატანის თაობაზე ამ მოლაპარაკებებზე არასამართლიანი ზეგავლენის მოსახდენად ან გაერთიანების უფლების გამოყენებისთვის ხელის შესაშლელად; ასევე, არ უნდა გადმოიყვანონ დასაქმებულები თავიანთი სხვა ქვეყნის ფილიალებიდან დასაქმებულთა წარმომადგენლებთან კეთილსინდისიერი მოლაპარაკებების ან დასაქმებულთა მიერ გაერთიანების უფლების გამოყენების ჩაშლის მიზნით.
- 60.** კოლექტიური შეთანხმებები უნდა მოიცავდეს პუნქტებს მათი ინტერპრეტირების და შესრულების თაობაზე წარმოშობილი დავების გადაჭრის მექანიზმებისა და ასევე ორმხრივად აღიარებული უფლებების და პასუხისმგებლობების უზრუნველთვის თაობაზე.
- 61.** მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა უზრუნველყონ კორპორაციის შესაბამის რგოლთან შინაარსიანი მოლაპარაკებებისათვის საჭირო ინფორმაციის მიწოდება დასაქმებულთა წარმომადგენლებისთვის და თუ ეს ადგილობრივ კანონმდებლობასა და პრაქტიკებთან შესაბამისობაშია, ასევე უნდა მიაწოდონ ინფორმაცია საწარმოო რგოლის ან, საჭიროებისამებრ, მთლიანად კორპორაციის წარმოების შესახებ სწორი და სამართლიანი შეხედულების ჩამოსაყალიბებლად.

62. მთავრობებმა დასაქმებულთა ორგანიზაციების წარმომადგენლებს, მოთხოვნისამებრ და თუ ეს ნებადართულია კანონმდებლობითა და პრაქტიკით, უნდა მიანოდონ ინფორმაცია იმ სფეროებზე, სადაც ეს კორპორაცია საქმიანობს, რაც თავისთავად დაეხმარება მათ კოლექტიური მოლაპარაკებების პროცესში ობიექტური კრიტერიუმების განსაზღვრაში. ამ კონტექსტში, როგორც მულტინაციონალურმა, ისე ნაციონალურმა კორპორაციებმა კონსტრუქციულად უნდა უპასუხონ მთავრობის მოთხოვნას თავიანთი საქმიანობის შესახებ სათანადო ინფორმაციის მოთხოვნის თაობაზე.

კონსულტაციები

63. მულტინაციონალურ, ისევე როგორც ნაციონალურ კორპორაციებში, დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს და მათ წარმომადგენლებს შორის ორმხრივი ხელშეკრულებით და ქვეყნის კანონმდებლობას და პრაქტიკასთან შესაბამისობაში შემუშავებული სისტემების მეშვეობით უზრუნველყოფილი უნდა იყოს რეგულარული კონსულტაციები ორივე მხარისათვის მნიშვნელოვან საკითხებზე. ამგვარი კონსულტაციები არ შეიძლება მიჩნეულ იქნას კოლექტიური მოლაპარაკებების შემცვლელად.

სამართლებრივ დაცვასთან და საჩივრების განხილვასთან წვდომა

64. ბიზნესთან დაკავშირებული ადამიანის უფლებების დარღვევების შემთხვევაში, დასაქმებულთა დაცვის მოვალეობის შესრულების მიზნით, მთავრობებმა უნდა მიიღონ სათანადო ზომები, სამართლებრივი, ადმინისტრაციული, საკანონმდებლო და სხვა შესაბამისი საშუალებებით, რათა მათ ტერიტორიაზე და/ან იურისდიქციაში ამგვარი დარღვევის შემთხვევაში, ნებისმიერ დაზარალებულ დასაქმებულს ან დასაქმებულებს ჰქონდეთ დაცვის ეფექტურ სამართლებრივ საშუალებაზე ხელმისაწვდომობა.

65. მულტინაციონალურმა კორპორაციებმა უნდა გამოიყენონ ბერკეტები და წახალისონ თავიანთი ბიზნეს პარტნიორები, რათა მათ საერთაშორისოდ აღიარებული ადამიანის უფლებების დარღვევის შემთხვევაში უზრუნველყონ სამართლებრივი დაცვის ეფექტური საშუალებები.

66. მულტინაციონალურმა, ისევე როგორც ნაციონალურმა კორპორაციებმა, პატივი უნდა სცენ დასაქმებულთა უფლებას ყველა მათი საჩივარი განხილული იქნას შემდეგი რეგულაციის შესაბამისად: ნებისმიერ დასაქმებულს, რომელიც მოქმედებს ინდივიდუალურად ან სხვა დასაქმებულებთან ერთად და თვლის, რომ მას გააჩნია საჩივრის საფუძველი, უნდა ჰქონდეს უფლება ეს საჩივარი შეიტანოს იმგვარად, რომ მას ამის გამო რაიმე ზიანი არ მიადგეს. მისი საჩივარი განხილული უნდა იყოს დადგენილი პროცედურის შესაბამისად. ეს განსაკუთრებით მნიშვნელოვანია, როდესაც მულტინაციონალური კორპორაციები მოქმედებენ ქვეყნებში, სადაც არ სრულდება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები, რომელიც ეხება გაერთიანების თავისუფლებას, ორგანიზების და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლებას, დისკრიმინაციას, ბავშვთა და იძულებით შრომას.

- 67.** მთავრობებმა უნდა უზრუნველყონ ნებაყოფლობითი შემათანხმებელი პროცედურებისა და არბიტრაჟის მექანიზმის არსებობა, რომელიც შეესაბამება ეროვნულ პირობებს და რომელიც დაეხმარება დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს სანარმოო დავების პრევენციასა და გადაჭრაში. ეს მექანიზმი უფასო და სწრაფი უნდა იყოს.
- 68.** როგორც მულტინაციონალური, ისე ნაციონალური კორპორაციები, დასაქმებულთა წარმომადგენლებსა და ორგანიზაციებთან ერთად, უნდა შეეცადონ შექმნან ადგილობრივი პირობების შესაბამისი ნებაყოფლობითი შემათანხმებელი პროცედურების მექანიზმი, რომელიც შესაძლებელია მოიცავდეს დამსაქმებლებსა და დასაქმებულებს შორის სანარმოო დავების პრევენციისა და გადაჭრისკენ მიმართულ ნებაყოფლობითი არბიტრაჟის რეგულაციებს. ნებაყოფლობითი შემათანხმებელი პროცედურების მექანიზმი უნდა მოიცავდეს დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა თანაბარ წარმომადგენლობას.

დანართი I

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაციების სია, შრომის საერთაშორისო კონვენციები და რეკომენდაციები, ILO-ს პრაქტიკის კოდექსები, გაიდლაინები და მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაციის ირგვლივ არსებული სხვა სახელმძღვანელო პრინციპები.

ა. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაციები

- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაცია „შრომის სფეროში ფუნდამენტური პრინციპების და უფლებების შესახებ და მისი განხორციელების მექანიზმი“
- შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის (ILO) დეკლარაცია „სამართლიანი გლობალიზაციის მიზნებისთვის სოციალური სამართლიანობის შესახებ“

ბ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის კონვენციები და რეკომენდაციები

იძულებითი შრომა	<ul style="list-style-type: none">• იძულებითი შრომის კონვენცია, 1930 წ. (N29) და მისი 2014 წ. ოქმი; და იძულებითი შრომა (არაპირდაპირი იძულების რეკომენდაცია, 1930 წ. (N35)• იძულებითი შრომის აღმოფხვრის შესახებ კონვენცია, 1957 წ. (N105)• იძულებითი შრომის (დამატებითი ღონისძიებები) რეკომენდაცია, 2014 წ. (N203)
ბავშვთა შრომა	<ul style="list-style-type: none">• მინიმალური ასაკის შესახებ კონვენცია (N138) და რეკომენდაცია (N146), 1973 წ.• ბავშვთა შრომის უკიდურესი ფორმების შესახებ კონვენცია (N182) და რეკომენდაცია (N190) , 1999 წ.
დისკრიმინაციის აკრძალვა	<ul style="list-style-type: none">• თანაბარი ანაზღაურების შესახებ კონვენცია (N100) და რეკომენდაცია (N90), 1951 წ.• შრომისა და დასაქმების სფეროში დისკრიმინაციის შესახებ კონვენცია (N111) და რეკომენდაცია (N111), 1958 წ.
გაერთიანების თავისუფლება და კოლექტიური მოლაპარაკებები	<ul style="list-style-type: none">• გაერთიანების თავისუფლების და გაერთიანების უფლების დაცვის კონვენცია, 1948 წ. (N87)• გაერთიანების და კოლექტიური მოლაპარაკებების უფლების კონვენცია, 1949 წ. (N98)• კოლექტიური მოლაპარაკებების კონვენცია (N154) და რეკომენდაცია (N163), 1981წ.

**შრომითი
ურთიერთობები**

- დასაქმებულთა წარმომადგენლების შესახებ კონვენცია, 1971 წ. (N135)
- ნებაყოფლობითი შეთანხმების და არბიტრაჟის შესახებ რეკომენდაცია, 1951 წ. (N92)
- საწარმოში დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის თანამშრომლობის შესახებ რეკომენდაცია 1952 წ. (N94)
- საწარმოში დამსაქმებელსა და დასაქმებულებს შორის კომუნიკაციის შესახებ რეკომენდაცია, 1967 წ. (N129)
- საჩივრების განხილვის შესახებ რეკომენდაცია, 1967 წ. (N130)

**დასაქმების
ხელშეწყობა**

- დასაქმების პოლიტიკის შესახებ კონვენცია (N122) და რეკომენდაცია (N122), 1964 წ.
- დასაქმების მხარდაჭერის და უმუშევრობის წინააღმდეგ დაცვის შესახებ კონვენცია (N168) და რეკომენდაცია (N176), 1988 წ.
- დასაქმების პოლიტიკის შესახებ (დამატებითი დებულებები) რეკომენდაცია, 1984 წ. (N169)
- მცირე და საშუალო საწარმოებში სამუშაო ადგილების შექმნის შესახებ რეკომენდაცია, 1998 წ. (N189)
- კოოპერატივების მხარდაჭერის შესახებ რეკომენდაცია, 2002 წ. (N193)

თანაბარი მოპყრობა

- ოჯახური ვალდებულებების მქონე დასაქმებულების შესახებ კონვენცია (N156) და რეკომენდაცია (N165), 1981 წ.
- აივ ინფექციის/შიდსის შესახებ რეკომენდაცია, 2010 წ. (N200)

**დასაქმების
უსაფრთხოება**

- დასაქმების შეწყვეტის შესახებ კონვენცია (N158) და რეკომენდაცია (N166), 1982 წ.

ტრენინგი

- ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ კონვენცია, 1975 წ. (N142)
- ადამიანური რესურსების განვითარების შესახებ რეკომენდაცია, 2004 წ. (N195)

სამუშაო პირობები

- დასაქმებულთა პრეტენზიების დაცვის შესახებ (დამსაქმებელთა გადახდისუუნარობა) კონვენცია (N173) და რეკომენდაცია (N180), 1992 წ.
- დასაქმებულთა საცხოვრებლის შესახებ რეკომენდაცია , 1961 წ. (N115)
- სამუშაო საათების შემცირების შესახებ რეკომენდაცია, 1962 წ. (N116)

შრომის უსაფრთხოება

- სამუშაო გარემოს (ჰაერის დაბინძურება, ხმაური და ვიბრაცია) შესახებ კონვენცია (N148) და რეკომენდაცია (156), 1977 წ.
- შრომის უსაფრთხოების შესახებ კონვენცია, 1981 წ. (N155) და 2002 წ. ოქმი; და შრომის უსაფრთხოების შესახებ რეკომენდაცია 1981 წ. (N164)
- პროფესიული ჯანმრთელობის და ჰიგიენის შესახებ კონვენცია (N161) და რეკომენდაცია (N171), 1985 წ.
- ასბესტის გამოყენების შესახებ კონვენცია (N162) რეკომენდაცია (172), 1986 წ.
- მშენებლობაში შრომის უსაფრთხოების კონვენცია (N167) და რეკომენდაცია (N175) 1988 წ.
- ქიმიკატების შესახებ კონვენცია (N170) და რეკომენდაცია (N177), 1990 წ.
- მძიმე საწარმოო უბედური შემთხვევების პრევენციის შესახებ კონვენცია (N174) და რეკომენდაცია (N181), 1993 წ.
- მაღაროებში შრომის უსაფრთხოების შესახებ კონვენცია (N176) და რეკომენდაცია (N183), 1995 წ.
- სოფლის მეურნეობაში შრომის უსაფრთხოების შესახებ კონვენცია (N184) და რეკომენდაცია (N192), 2001 წ.
- შრომის უსაფრთხოების მხარდამჭერი კრიტერიუმების შესახებ კონვენცია, 2006 წ. (N187)
- რადიაციისგან დაცვის შესახებ რეკომენდაცია, 1960 წ. (N114)
- მანქანა-დანადგარების დაცვის მექანიზმებით აღჭურვის შესახებ რეკომენდაცია, 1963 წ. (N118)
- ბენზოლის შესახებ რეკომენდაცია, 1971 წ. (N144)
- პროფესიული სიმსივნის შესახებ რეკომენდაცია, 1974 წ. (N147)
- პროფესიული დაავადებების სიის შესახებ რეკომენდაცია, 2002 წ. (N194)

სოციალური დაცვა

- სოციალური უსაფრთხოების (მინიმალური სტანდარტები) შესახებ კონვენცია, 1952 წ. (N102)
- პროფესიული ტრავმის ბენეფიტების შესახებ კონვენცია, 1964 წ. [სქემა I შესწორებულ იქნა 1980 წელს] (N121)
- სამედიცინო მომსახურების და ავადმყოფობის ბენეფიტების შესახებ კონვენცია (N130) და რეკომენდაცია (N134), 1969 წ.
- სოციალური დაცვის პრინციპების შესახებ რეკომენდაცია, 2012 წ. (N202)

მართვა

- შრომის ინსპექციის შესახებ კონვენცია, 1947 წ. (N81)
- შრომის ინსპექციის (სოფლის მეურნეობა) შესახებ კონვენცია, 1969 წ. (N129)
- სამმხრივი კონსულტაციების (საერთაშორისო შრომითი სტანდარტები) შესახებ კონვენცია, 1976 წ. (N144)

ადგილობრივი და თემური ცხოვრების წესის მიმდევარი ხალხები

- ადგილობრივი მოსახლეობის და თემური ცხოვრების წესის მიმდევარი ხალხების შესახებ კონვენცია, 1989 წ. (N169)

დასაქმებულთა განსაკუთრებული კატეგორია

- პლანტაციების შესახებ კონვენცია (N110) და რეკომენდაცია (N 110), 1958 წ.
- საზღვაო შრომის შესახებ კონვენცია 2006 წ.

გ. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პრაქტიკის კოდექსები, სახელმძღვანელო პრინციპები და სხვა სახელმძღვანელო დოკუმენტები

შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციამ შეიმუშავა პრაქტიკის კოდექსები, სახელმძღვანელო პრინციპები და სხვა სახელმძღვანელო დოკუმენტები, რომლებიც კონკრეტულ საკითხებს უფრო დეტალურად ეხმარება. ამ ინსტრუმენტების სია და ტექსტების ბმულები შეგიძლიათ იხილოთ შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ბიზნესის ტექნიკური დახმარების ვებგვერდზე www.ilo.org/business.

დანართი II

სამოქმედო ინსტრუმენტები

1. მხარდაჭერა¹

შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციულ საბჭოს გააჩნია მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და სოციალურ პოლიტიკასთან დაკავშირებული პრინციპების სამმხრივი დეკლარაციის მხარდაჭერის საერთო პასუხისმგებლობა. ადმინისტრაციული საბჭო რეგულარულ რეჟიმში მიმოიხილავს საერთო სტრატეგიას და აქტივობებს ამ ინსტრუმენტის მხარდასაჭერად მთავრობებთან, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებთან ერთად შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ყველა წევრ ქვეყანაში.

ა. რეგიონული განხორციელება²

რეგიონული განხორციელების შეფასების მექანიზმი მოიცავს რეგიონულ ანგარიშს რეგიონში, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წევრ ქვეყნებში, მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის მხარდაჭერის და განხორციელების შესახებ. რეგიონული ანგარიშები ძირითადად დაფუძნებულია შსო-ს წევრი ქვეყნების მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციების მიერ კითხვარის შევსების შედეგად მიღებულ ინფორმაციაზე. ასევე, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის რეგიონული შეხვედრების დროს ორგანიზებული სპეციალური სხდომა წარმოადგენს სამმხრივი დიალოგის პლატფორმას რეგიონულ დონეზე შემდგომი მხარდაჭერი საქმიანობის განსახილველად. რეგიონული ანგარიშგება დაფუძნებულია ოთხნობიან ციკლზე და ანგარიში წარდგენილი უნდა იყოს მმართველი ორგანოსთვის თითოეული ციკლის ბოლოს.

ბ. ეროვნულ დონეზე მხარდაჭერა/სამმხრივად დანიშნული ეროვნული საკოორდინაციო ცენტრების მხარდაჭერა³

იმის გათვალისწინებით, რომ ქვეყნის დონეზე ინკლუზიურ ზრდას და ღირსეულ შრომაზე მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების ზემოქმედების და წვლილის გაძლიერება სამმხრივი შემადგენლობის ყველა მონაწილისაგან ამ პრინციპების მტკიცე ერთგულებას მოითხოვს, ქვეყნის სამმხრივმა წარმომადგენლობამ - მთავრობებმა, დამსაქმებლებმა და დასაქმებულებმა - უნდა შექმნან ეროვნული საკოორდინაციო სამმხრივი ცენტრები (იხელმძღვანელებენ რა 144-ე კონვენციით) მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის და მისი პრინციპების, საჭიროებისამებრ და ქვეყნის კონტექსტიდან გამომდინარე, გამოყენების მხარდასაჭერად.

თუ ამ დეკლარაციის პრინციპებთან მიმართებით, მსგავსი ინსტრუმენტები და პროცესები არსებობენ, მთავრობებმა ხელი უნდა შეუწყონ სოციალური პარტნიორების ჩართულობას მათში.

ეროვნული საკოორდინაციო ცენტრების მცდელობები, რათა აქტიურად შეუწყონ ხელი მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების მხარდაჭერას ეროვნულ დონეზე, შეიძლება მოიცავდეს: ხელისუფლების სამინისტროებს და უწყებებს, მულტინაციონალურ კორპორაციებსა და დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს შორის მულტინაციონალური კორპორაციების

1. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 317-ე სესიასა (მარტი, 2013 წ.) და 320-ე სესიაზე (მარტი, 2014წ.).
2. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 320-ე სესიაზე (მარტი, 2014წ.).
3. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 317-ე სესიას (მარტი, 2013 წ.) და ცვლილებები შეტანილია 329-ე სესიაზე (მარტი, 2017წ.).

დეკლარაციის პრინციპების შესახებ ცნობიერების ამაღლებას; ღონისძიებების ორგანიზებას შესაბამისი უნარების განვითარებისთვის; ონლაინ საინფორმაციო და დიალოგის პლატფორმების შემუშავებას ადგილობრივ ენებზე, შესაძლებლობების დაგვარად. შეზღუდული რესურსების და უნარების მქონე ეროვნულმა საკოორდინაციო ცენტრებმა შესაძლებელია თანდათანობით გააფართოონ თავიანთი წვდომის არეალი და აქტივობები.

ეროვნულ საკოორდინაციო ცენტრებს შეუძლიათ სამმხრივ-პლუს დიალოგის პლატფორმების ორგანიზება სამმხრივი შემადგენლობის მონაწილეების და მულტინაციონალური კორპორაციებისათვის, ამავე მულტინაციონალური კორპორაციების საქმიანობის შედეგად წარმოშობილი შესაძლებლობების განსახილველად და გამოწვევების იდენტიფიცირებისთვის ეროვნულ კონტექსტში. ამგვარი დიალოგები დაფუძნებული უნდა იყოს წარსულ გამოცდილებებზე, მიღებულ გაკვეთილებსა და საუკეთესო პრაქტიკებზე; ისინი ასევე შეიძლება მოიცავდეს დიალოგებს წარმოშობის და მიმდებ ქვეყნებს შორის, როგორც ეს მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის მე-12 პუნქტითაა განსაზღვრული.

ეროვნული საკოორდინაციო ცენტრები უნდა შეეცადონ მხარი დაუჭირონ მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპებს და ხელი შეუწყონ სამმხრივი შემადგენლობის მონაწილეთათვის გამჭვირვალე, გასაგებ და ანგარიშგაღებულ დიალოგს. სასურველია, ცენტრებს ჰქონდეთ კომუნიკაცია და ითანამშრომლონ თავიანთ კოლეგებთან სხვა ქვეყნებში იდეების გაცვლისა და მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის შესახებ ცნობიერების ასა-მაღლებლად მსოფლიოში. ასევე სასურველია, მათ რეგულარული ინფორმაცია მიანოდონ შრომის საერთაშორისო ბიუროს თავიანთი საქმიანობის შესახებ. ბიურო მხარდაჭერას უწევს წევრ ქვეყნებს ეროვნული საკოორდინაციო ცენტრების დაარსებასა და მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის შესახებ გაცნობითი და დიალოგის ხელშეწყობი აქტივობების შემუშავებაში.

გ. შრომის საერთაშორისო ბიუროს მხარდაჭერა

i. ტექნიკური მხარდაჭერა⁴

საერთო სტრატეგია და მისი შემადგენელი აქტივობები, რომელიც ემსახურება ინსტრუმენტის მხარდაჭერას, ასევე მოიცავს ეროვნულ დონეზე მთავრობების, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა დახმარებას.

ii. ინფორმაცია და ხელმძღვანელობა⁵

დამატებითი ინფორმაცია და ხელმძღვანელობა მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების ან შრომის საერთაშორისო სტანდარტებით განსაზღვრული პრინციპების კომპანიის საქმიანობაში განხორციელებამზე, ხელმისაწვდომია შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის შრომის საერთაშორისო სტანდარტებთან დაკავშირებული ბიზნესის ტექნიკური დახმარების ვებ-გვერდზე. შრომის საერთაშორისო ბიუროს ეს უფასო და კონფიდენციალური მომსახურება პასუხობს ინდივიდუალურ კითხვებს და ასევე მოიცავს ამ მიმართულების თემატურად ორგანიზებულ ვებგვერდს, სადაც კომპანიებს, პროფკავშირებს და სხვებს შეუძლიათ მოიპოვონ ინფორმაცია, პრაქტიკული ინსტრუმენტები, ტრენინგ შესაძლებლობები და კითხვებზე პასუხები, რაც მათ მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების პრაქტიკაში გატარებაში დაეხმარება.

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

4. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 317-ე სესიასა (მარტი, 2013 წ.) და 320-ე სესიაზე (მარტი, 2014 წ.).

5. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 301-ე სესიაზე (მარტი, 2008 წ.).

2. კომპანია-პროფკავშირის დიალოგი⁶

იმის გათვალისწინებით, რომ დიალოგი წარმოადგენს მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის უმთავრეს ნაწილს, ეს პროცედურა პასუხობს მულტინაციონალური კორპორაციების და დაინტერესებულ დასაქმებულთა წარმომადგენლების, განსაკუთრებით პროფკავშირების მონაწილეობით, მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების გატარების თაობაზე დიალოგის ხელის შეწყობის საჭიროებას. შრომის საერთაშორისო ორგანიზაცია, როგორც შრომის საერთაშორისო სტანდარტების დამდგენი გლობალური ავტორიტეტული ორგანო, ცალსახად მხარს უჭერს და ხელს უწყობს ამგვარ დიალოგებს, როგორც მათი საერთო სტრატეგიის ნაწილს, რომელიც მიმართულია სხვადასხვა დაინტერესებულ მხარის მიერ მულტინაციონალური კორპორაციების დეკლარაციის პრინციპების გატარების მხარდაჭერისკენ.

თუ კომპანია და პროფკავშირი ნებაყოფლობით თანხმდებიან, გამოიყენონ შრომის საერთაშორისო ბიუროს ინფრასტრუქტურა შესახვედრად და სასაუბროდ, ბიურო მათთვის უზრუნველყოფს ნეიტრალურ გარემოს საერთო ინტერესებს მიკუთვნებული საკითხების განსახილველად. ამ მიზნით, ბიურო მოახდენს კვალიფიციური ფასილიტატორების სიის იდენტიფიცირებასა და უზრუნველყოფას და საჭიროების შემთხვევაში, დაეხმარება მათ თავიანთი ფუნქციების ეფექტურად შესრულებაში.

ბიურომ და მონაწილეებმა უნდა შეინარჩუნონ დიალოგის პროცესის მკაცრი კონფიდენციალობა. კონფიდენციალობასთან დაკავშირებული საკითხები წინასწარ იქნება შეთანხმებული მონაწილეთა მიერ. ამ მხრივ, შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ჯგუფების სამდივნოებთან კონსულტაციებით, ბიურო შეიმუშავებს კონფიდენციალობის კრიტერიუმებს და პრაქტიკებს, რომელიც გათვალისწინებული უნდა იყოს მონაწილეთა მიერ დიალოგის პროცესში.

დიალოგის მონაწილეები უნდა შეირჩეს კომპანიის და პროფკავშირის მიერ.

მოთხოვნის შესაბამისად, კომპანია-პროფკავშირის დიალოგისთვის ბიუროს მიერ გამოყოფილი ინფრასტრუქტურა:

- ა. უზრუნველყოფს ნეიტრალურ გარემოს მხარეებისთვის შინაარსიანი დიალოგის საწარმოებლად;
- ბ. კომპანია-პროფკავშირის დიალოგის დროს უზრუნველყოფს როგორც ტექნიკურ ან საექსპერტო მრჩეველს,
- გ. ხელს უწყობს დიალოგს.

კომპანია-პროფკავშირის დიალოგი ეფუძნება მხარეთა კონსენსუსს და მისი შინაარსი არ უნდა იქნას გამოყენებული რაიმე სახის სავალდებულო პროცედურისათვის.

პროცესის ბოლოს, ბიურომ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ჯგუფების სამდივნოებს ინფორმაცია უნდა მიაწოდოს პროცესის დასრულების თაობაზე.

პროცედურა მხარდაჭერილი იქნება შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის ბიზნესის ტექნიკური დახმარების ვებგვერდის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ჯგუფების სამდივნოების და შსო-ს წევრ ქვეყნებში ეროვნული საკოორდინაციო ცენტრების ან მსგავსი ინსტრუმენტების და პროცესების საშუალებით.

6. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 317-ე სესიაზე (მარტი, 2013 წ.) და შესწორებულია 329-ე სესიაზე (მარტი, 2017 წ.).

3. მულტინაციონალურ კორპორაციებს და სოციალურ დიალოგთან დაკავშირებული სამშრომლო დეკლარაციის პრინციპების გატარებასთან დაკავშირებული დავების განხილვის პროცედურა მისი დებულებების ინტერპრეტირების საშუალებით (ინტერპრეტირების პროცედურა)

1. პროცედურის მიზანს წარმოადგენს დეკლარაციის დებულებების ინტერპრეტირება იმ შემთხვევაში, თუ მხარეებს შორის არსებული სიტუაციიდან გამომდინარე წარმოიშობა დავა მათ მნიშვნელობასთან დაკავშირებით და საჭიროა მისი გადაჭრა.
2. პროცედურა არავითარ შემთხვევაში არ უნდა იმეორებდეს ან ეწინააღმდეგებოდეს არსებულ ეროვნულ ან შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის პროცედურებს. შესაბამისად, ის არ შეიძლება გამოიყენონ:
 - ა. ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკასთან მიმართებით;
 - ბ. შრომის საერთაშორისო კონვენციებსა და რეკომენდაციებთან მიმართებით;
 - გ. გაერთიანების თავისუფლების პროცედურის საკითხებთან მიმართებით.

გემოლნიშნული ნიშნავს, რომ ეროვნულ კანონმდებლობასა და პრაქტიკასთან დაკავშირებული საკითხები განხილული უნდა იქნას სათანადო ეროვნული მექანიზმების საშუალებით; შრომის საერთაშორისო კონვენციებსა და რეკომენდაციებთან დაკავშირებული საკითხები განხილული უნდა იქნას შრომის საერთაშორისო ორგანიზაციის წესდების მე-19, 22-ე, 24-ე და 26-ე მუხლებით განსაზღვრული სხვადასხვა პროცედურის საშუალებით, ან მთავრობის მიერ ბიუროსათვის არაოფიციალური განმარტების თხოვნით მიმართვის საშუალებით; ასევე, გაერთიანების თავისუფლებასთან დაკავშირებული საკითხები განხილული უნდა იქნას ამ სფეროს შესაბამისი სპეციალური შსო-ს პროცედურების საშუალებით.

3. როდესაც შრომის საერთაშორისო ბიურო იღებს დეკლარაციის განმარტების შესახებ თხოვნას, ბიურო ადასტურებს თხოვნის მიღებას და მას წარუდგენს ადმინისტრაციული საბჭოს ოფიცრებს. ბიურო ატყობინებს მთავრობას და დაინტერესებულ ცენტრალურ დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა ორგანიზაციებს ნებისმიერი განმარტების თხოვნის თაობაზე, რომელიც მიღებული იქნება პირდაპირ ორგანიზაციიდან პუნქტების 5 (ბ) და (გ) თანახმად.
4. ადმინისტრაციული საბჭოს ოფიცრები ჯგუფებში კონსულტაციის შემდეგ ერთხმად გადაწყვეტენ ექვემდებარება თუ არა თხოვნა პროცედურის ფარგლებში მიღებას. თუ შეთანხმება მიღწეული არ იქნება, თხოვნა გადაიგზავნება ადმინისტრაციულ საბჭოსთან გადაწყვეტილების მისაღებად.

7. დამტკიცებულია შრომის საერთაშორისო ბიუროს ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 232-ე სესიაზე (მარტი, 1986 წ.) ადმინისტრაციული საბჭოს მიერ 214-ე სესიაზე (ნოემბერი, 1980 წ.) მიღებული პროცედურების ნაწილი IV ჩასანაცვლებლად და შესწორებულია 329-ე სესიაზე (მარტი, 2017 წ.).

5. განმარტების თხოვნები შესაძლებელია მიმართულ იქნას ბიუროსადმი:
 - ა. როგორც წესი, წევრი ქვეყნის მთავრობის მიერ ან საკუთარი ინიციატივით ან დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა ეროვნული ორგანიზაციის თხოვნით;
 - ბ. დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა ეროვნული ორგანიზაციის მიერ, რომელიც გვევლინება ეროვნულ ან დარგობრივ დონეზე წარმომადგენლად და ექვემდებარება მე-6 პუნქტით განსაზღვრულ პირობებს. ამგვარი თხოვნები ჩვეულებრივ ხორციელდება დაინტერესებული ქვეყნის ცენტრალური ორგანიზაციების საშუალებით;
 - გ. დამსაქმებელთა ან დასაქმებულთა საერთაშორისო ორგანიზაციის მიერ მათი წევრი ეროვნული ორგანიზაციის სახელით.

6. 5 (ბ) და (გ) შემთხვევაში, თხოვნები შეიძლება წარდგენილი იქნას თუ აშკარაა, რომ:
 - ა. დაინტერესებული მხარის მთავრობამ უარი განაცხადა ბიუროში თხოვნის წარდგენაზე; ან
 - ბ. სამი თვე გავიდა ორგანიზაციის მიერ მთავრობისთვის მიმართვის შემდეგ და მთავრობას თავისი განზრახვის თაობაზე განაცხადება არ გაუკეთებია.

7. ნებადართული თხოვნების შემთხვევაში, ბიურო, ადმინისტრაციული საბჭოს ოფიცრებთან კონსულტაციების შედეგად, ამზადებს პასუხის წინასწარ ვარიანტს. ინფორმაციის ყველა შესაბამისი წყარო გამოყენებული უნდა იყოს, მათ შორის, დაინტერესებული ქვეყნის მთავრობის, დამსაქმებელთა და დასაქმებულთა წყაროები. ოფიცრებს შეუძლიათ, თხოვნით მიმართონ ბიუროს ინფორმაციის მინოდების ვადების მითითების თაობაზე.

8. ნებადართულ თხოვნაზე წინასწარი პასუხი განხილული და დამტკიცებული უნდა იყოს მმართველი ორგანოს მიერ.

9. დამტკიცებისთანავე პასუხი გაიგზავნება დაინტერესებულ მხარეებთან და გამოქვეყნდება შრომის საერთაშორისო ბიუროს ოფიციალურ ბიულეტენში.



www.ilo.org/mdeclaration

ISBN 978-92-2-030744-1



9 789220 307441