

*Darko Božičić, LL.M**

MEĐUNARODNI STANDARDI RADA U AKTIMA MULTINACIONALNIH KOMPANIJA – PRIVATIZACIJA MEĐUNARODNIH STANDARDA RADA I NJENE POSLEDICE

Jedan poseban oblik preuzimanja prethodno uspostavljenih pravnih pravila, i to pravila u vezi sa pravima zaposlenih, predstavljen je kroz prizmu privatizacije međunarodnih standarda rada. Reč je o procesu koji se sastoji u tome što multinacionalne kompanije u svojim autonomnim aktima preuzimaju obavezu poštovanja osnovnih principa i prava na radu i u vezi sa radom usvojenih od strane Međunarodne organizacije rada. S obzirom da ovaj proces izaziva izvesne kontroverze kako među opštom, tako i među stručnom javnosti, ovaj rad posvećen je upravo njihovom rasvetljavanju, od pitanja uzroka ove pojave, do njenih posledica.

Ključne reči: *Međunarodni standardi rada. – Multinacionalne kompanije. – Međunarodni okvirni kolektivni ugovori. – Kodeksi ponašanja kompanija.*

1. O MEĐUNARODNIM STANDARDIMA RADA

Pod međunarodnim standardima rada podrazumevaju se načela, norme ili smernice o ekonomskim i socijalnim pravima, uslovima rada, socijalnoj sigurnosti i blagostanju na globalnom, univerzalnom planu.¹ Radi se pre svega o standardima koji su sadržani u aktima Organizacije Ujedinjenih Nacija (u daljem tekstu OUN) i Međunarodne organizacije rada (u daljem tekstu: MOR).² Reč je o minimumu pravnih standarda u pogledu uslova rada i prava iz radnog odnosa ispod kojih države ne mogu ići svojim radnim zakonodavstvom, i kao takvi nesumnjivo

* Autor je asistent na Pravnom fakultetu Univerziteta u Novom Sadu, *d.bozicic@pf.uns.ac.rs* (Republika Srbija)

1 A. Petrović, *Međunarodni standardi rada*, Niš 2009, 2.

2 Za potrebe ovog članka pod međunarodnim standardima rada smatraće se standardi u okviru MOR-a.

su značajan faktor poboljšanja uslova života i rada radnika na globalnom nivou. Uostalom, sama MOR nastala je kao odgovor na probleme ekonomske i socijalne prirode sa kojima se suočavalo međunarodno tržište. Rešenje socijalnih problema je viđeno upravo u potrebi za uspostavljanjem minimalnih prava radnika na međunarodnom nivou, koji su istovremeno trebali da dovedu do suzbijanja nelojalne konkurencije među poslodavcima, kao problema ekonomske prirode. Iz navedenih razloga, 1919. godine osnovana je MOR sa glavnim ciljem manifestovanim kroz ideju da upravo putem ujednačavanja i uspostavljenja minimalnih uslova rada uspostavi socijalni mir, koji bi za svoju posledicu trebao da ima opšti, globalni mir.³

Sa stanovišta MOR, međunarodni standardi rada su pravni instrumenti stvoreni od strane njenih činilaca (predstavnik Vlada, poslodavaca i radnika država članica), putem kojih se ustanovljavaju osnovni principi i prava na radu.⁴ Ovi standardi nastaju kao rezultat normativne aktivnosti MOR, a koja se sprovodi na osnovama uspostavljenim Ustavom iz 1919. godine i Deklaracijom o svrsi i ciljevima MOR iz 1944. godine (poznata i pod nazivom Filadelfijska deklaracija, prema mestu donošenja). Međunarodni standardi rada usvajaju se u formi konvencija i preporuka,⁵ a imajući u vidu način njihovog donošenja,⁶ jasno je da međunarodni standardi rada predstavljaju rezultat, sa jedne strane, suprotstavljenih stavova, mišljenja i interesa, i sa druge strane, nalaženja kompromisnih pravnih formula.⁷ Ovo je posled-

3 Šire o razlozima i samom osnivanju MOR vidi kod: B. Šunderić, *Pravo Međunarodne organizacije rada*, Beograd 2001, 16–25 i 48–49.

4 International Labour Organization, *Rules of the game. Brief introduction to International Labour Standards*, Geneva 2009, 14.

5 Razlika između konvencija i preporuka je pre svega u njihovoj pravnoj snazi. Naime, konvencije su akti jače pravne snage od preporuka, jer nakon što budu ratifikovane od strane država članica MOR one imaju snagu zakona, dok preporuke predstavljaju uputstva, sugestije, o tome kako treba postupiti prilikom regulisanja pojedinih pitanja. Uglavnom se donose uz konvenciju i tada su u funkciji obezbeđivanja njene pravilne i potpune primene, mada mogu biti donete i kao samostalni akti. To će biti slučaj kada određeno pitanje nije regulisano konvencijom usled postojanja velikih ekonomskih, socijalnih i/ili političkih razlika među državama članicama, pa ono što je državi neprihvatljivo u formi konvencije, može biti prihvatljivo u formi preporuke kao akta slabije pravne snage. Šire o tome kod: B. Šunderić, *op. cit.*, 139–140.

6 Vid. P. Jovanović, *Radno pravo*, Novi Sad 2018, 98–99.

7 B. Urdarević, *Uticao globalizacije na međunarodne radnopravne standarde*, doktorska disertacija, Beograd 2011, 44.

dica dveju bitnih karakteristika MOR – *tripartizma*, koji se manifestuje u učešću predstavnika država, rada i kapitala u radu ove organizacije, a naročito u realizaciji njene normativne aktivnosti; i *univerzalnosti*, koja pretpostavlja uspostavljanje, odnosno ratifikaciju akata MOR od strane što većeg broja država – a koje su se neretko i same našle u koliziji.⁸

Nema sumnje da je MOR svojom normativnom aktivnošću doprinela poboljšanju uslova rada, a samim tim i uspostavljanju socijalnog mira,⁹ što je naročito bilo značajno i uočljivo u periodima nakon dva velika rata. Ipak, ukoliko hronološki posmatramo normativnu aktivnost MOR, možemo uočiti značajne kvalitativne razlike u periodu do osamdesetih godina prošlog veka, kao i u periodu nakon toga. O čemu se zapravo radi? Naime, većinu konvencija MOR je usvojila u periodu do osamdesetih godina XX veka.¹⁰ I ne samo iz ugla broja usvojenih konvencija, nego konvencije usvojene do tog momenta imaju mnogo više ratifikacija od strane država članica MOR u odnosu na konvencije koje datiraju nakon osamdesetih godina XX veka. Glavni uzrok u izloženom zaokretu na polju normativne aktivnosti MOR svakako treba tražiti u procesu globalizacije koji je uneo radikalne promene u proces i organizaciju rada i poslovanja, a konsekventno, nužno ostavio posledice i na međunarodno tržište (rada).¹¹ Globalizacija je kao jedno od glavnih rešenja za sve veći broj ekonomskih i, uopšte, društvenih kriza videla fleksibilizaciju rada,¹² odnosno radnih standarda, pri čemu fleksibilnost tržišta rada zapravo podrazumeva radnopravnu deregulaciju, odnosno smanjenje zaštitnih elemenata radnopravnog sistema čime bi se tržišno funkcionisanje oslobodilo mera institucionalnog karaktera koje su prvobitno kreirane da zaštite radnike, a sada se smatraju preprekama daljem ekonomskom rastu.¹³ Tako se zapravo „klasično shvatanje da je osnovni cilj radnog prava socijalni mir (zaštita radnika koja doprinosi socijalnom miru i socijalnoj pravdi) menja na način

8 Vid. B. Šunderić, *op. cit.*, 68–73.

9 MOR je 1969. godine dobila Nobelovu nagradu za mir.

10 Do danas (12.09.2019. godine) ukupno je usvojeno 190 konvencija u okviru MOR.

11 J-M. Servais, *International Labour Law*, The Hague 2005, 32.

12 S. Jašarević, „Fleksibilizacija rada – rešenje ili zabluda“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu*, 4/2012, 175.

13 B. Urdarević, „Fleksibilnost tržišta rada i zapošljavanje preko agencija u Evropskoj uniji“, *Zbornik radova XXI vek – vek usluga i uslužnog prava*, Kragujevac 2011, 466–467.

da se radnom pravu, sada, kao osnovni, propisuje ekonomski cilj (zadovoljavanje osnovnih potreba globalizovane kapitalističke tržišne ekonomije)¹⁴.

U jednom takvom ambijentu, kako smo istakli, došlo je do manjeg broja usvojenih konvencija, kao i malog broja ratifikacija od strane država članica, što je MOR izložilo kritici i opšte, a posebno stručne javnosti.¹⁵ Odgovor je usledio 1998. godine u vidu jednoglasno usvojene Deklaracije o osnovnim principima i pravima na radu kojom se ukazuje na skup međunarodnih standarda rada kojima se priznaje prioritetni karakter, budući da su oni izraz osnovnih prava iz oblasti rada.¹⁶ U pitanju su sledeći principi, odnosno prava: sloboda udruživanja i pravo na kolektivno pregovaranje; ukidanje svih oblika obaveznog ili prinudnog rada; ukidanje dečjeg rada; eliminacija diskriminacije u odnosu na zapošljavanje i zanimanje. Deklaracijom je dalje ustanovljena obaveza za sve države članice da, poštuju, unapređuju i ostvaruju, u dobroj nameri i u skladu sa Ustavom, gore pomenute principe koji se odnose na pojedina osnovna prava iz radnog odnosa, a koja su sadržana u prethodno već usvojenim konvencijama¹⁷, pri čemu su države članice dužne da ih poštuju čak i ako ih nisu ratifikovale, i to na osnovu činjenice njihovog članstva u MOR. Ipak, senku na značaj ove deklaracije baca činjenica da je suštinski reč o pravnom instrumentu mekog prava (*soft law*) iz razloga što se ne predviđa nikakva nova nadzorna šema u vezi sa primenom ove deklaracije, niti su predviđene nove i posebne sankcije u slučaju nesprovođenja konvencija na koje se Deklaracija odnosi, a koje su prema slovu deklaracije, kako smo već istakli, države članice dužne da primenjuju čak i ako ih nisu ratifikovale.¹⁸

14 Lj. Kovačević, *Pravna subordinacija u radnom odnosu i njene granice*, Beograd 2013, 120.

15 Vid. G. Standing, „The ILO: An Agency for Globalization?“, *Development & Change*, 3/2008.

16 A. Petrović, *op. cit.*, 93.

17 Te konvencije su: Konvencija br. 87 o sindikalnim slobodama i zaštiti sindikalnih prava (1948); Konvencija br. 98 o pravu organizovanja i kolektivnog pregovaranja (1949); Konvencija br. 29 o prinudnom radu (1930); Konvencija br. 105 o ukidanju prinudnog rada (1957); Konvencija br. 138 o minimalnim godinama starosti za zaposlenje (1973); Konvencija br. 182 o najgorim oblicima dečjeg rada (1999); Konvencija br. 100 o jednakom plaćanju (1951); Konvencija br. 111 o diskriminaciji u pogledu zapošljavanja i zanimanja (1958).

18 Vid. P. Jovanović, „Ugradnja ljudskih i socijalno-ekonomskih prava u međunarodno, evropsko i naše radno pravo“, *Radno i socijalno pravo* 1–6/2006, 15.

2. O MULTINACIONALNIM KOMPANIJAMA

Proces globalizacije nije uneo promene samo na polju međunarodnih standarda rada kako je to izraženo u prethodnom naslovu. Štaviše, te (prevashodno negativne) promene u domenu standarda rada zapravo su posledica promena koje je globalizacija unela u samu organizaciju i način poslovanja, kao i funkcionisanje međunarodnog tržišta. Jedna od glavnih promena sa tim u vezi jeste pojava novih privrednih subjekata u vidu multinacionalnih kompanija (engl. *Multinational Enterprise* – MNE ili *Multinational Corporation* – MNC). Iako je teško precizno definisati sam pojam multinacionalne kompanije, ono što je karakteristično za sve, jeste da je reč o privrednim subjektima koji imaju svoje proizvodne pogone, ili vrše usluge iz njihove delatnosti u jednoj ili više država van prostora države u kojoj imaju sedište, te na taj način zapravo istovremeno generišu prihode na različitim meridijanima. Hronološki posmatrano, nemoguće je precizno odrediti momenat kada se javljaju prve multinacionalne kompanije,¹⁹ ali je jasno da se njihovo prisustvo na međunarodnom tržištu povećava nakon Drugog svetskog rata, a posebno tokom sedamdesetih i osamdesetih godina prošlog veka.²⁰ Koliko ih danas ukupno ima, nemoguće je precizno sagledati. Ono što je sa druge strane apsolutno jasno, jeste da je reč o najmoćnijim ekonomskim subjektima današnjice.²¹

Širok je dijapazon razloga zbog kojih se multinacionalne kompanije odlučuju da svoje poslovanje, ili njegove pojedine segmente, prošire na teritorije različitih država. Kao najčešće vidimo prirodne resurse konkretne države, dostupnost tačno određenoj, naročito potrebnoj tehnologiji ili ljudima koja poseduju određena znanja, izlaganje novim tržištima i na taj način povećanju broja potrošača njihovih proizvoda ili usluga, ili je to zbog određenih zakonskih rešenja, naročito na polju poreskog i radnog prava.²² Nama se ipak čini da je najčešće

19 Smatra se da prve multinacionalne kompanije datiraju još sa kraja XVII veka. O tome, kao i o nastanku i razvoju multinacionalnih kompanije šire u: A. D. Chandler, B. Mazlish, *Leviathans: multinational corporations and the new global history*, Cambridge 2005, 19–104.

20 *Ibid.*, 2.

21 Po pojedinim svojim aspektima multinacionalne kompanije se čak porede i sa državama, dok su mnoge od njih moćnije i od mnogih država. Vid: J. Butler, „Corporations as Semi-States“, *Columbia Journal of Transnational Law* 2/2019.

22 OECD, *Multinational enterprises in the global economy – Heavily debated but hardly measured*, May 2018.

u pitanju kombinacija svih navedenih razloga. Ovo je posledica čisto ekonomske logike kapitala, koji uvek ide za profitom, a sa rezultatima procesa globalizacije, multinacionalnim kompanijama nikada nije bilo lakše da različite segmente svog poslovanja presele na ona mesta gde najefikasnije mogu uvećati svoj kapital. Sa druge strane, same države zainteresovane su za prisustvo multinacionalnih kompanija na njihovoj teritoriji jer u njima vide, kako izvor prihoda, kroz prizmu svoje poreske politike, tako i prostor za zapošljavanje svojih građana, jer realizacija poslovnih aktivnosti kompanije na teritoriji konkretne države nužno znači i nova radna mesta. Ipak, međusobna konkurencija država u toj težnji da se multinacionalnim kompanijama predstave kao pogodan ambijent za njihovo poslovanje, rezultira i sve nižim standardima u vezi sa pravima zaposlenih.²³

3. MULTINACIONALNE KOMPANIJE I MEĐUNARODNI STANDARDI RADA

Prethodno navedeno međusobno takmičenje država u smanjivanju prava radnika vodi ka takozvanoj trci do dna, koja zapravo podrazumeva deregulaciju u oblasti rada u cilju privlačenja investicija multinacionalnih kompanija, što za posledicu ima konstantno pogoršanje uslova rada zaposlenih u konkretnoj državi. A kako je samo tržište globalno, ta trka do dna zapravo ostavlja posledice globalnih razmera. Zbog svog načina poslovanja koji se manifestovao u konstantnom premeštanju proizvodnje u zemlje sa niskim (odnosno sve nižim) standardima rada, a sve to u cilju sticanja većeg profita, o multinacionalnim kompanijama se sve glasnije govorilo u negativnom kontekstu. No, kroz tu prizmu negativne konotacije nisu posmatrane samo multinacionalne kompanije nego i sama MOR, od koje se očekivalo da ne ostane nema na posledice koje po standarde rada ostavlja poslovanje ovih kompanija.

Sve ovo najpre je za rezultat imalo Tripartitnu deklaraciju o principima za multinacionalne kompanije i socijalne politike koja je usvojena u okviru MOR 1977. godine. Kao glavni cilj usvajanja ove deklaracije istaknuta je težnja da se podstakne pozitivan doprinos koji multinacionalna preduzeća mogu da daju privrednom i socijalnom na-

23 O nepovoljnom uticaju multinacionalnih kompanija na uslove rada šire kod: B. Urdarević (2011a), *op. cit.*, 83–92.

pretku i da se smanje poteškoće do kojih njihovo raznovrsno poslovanje može da dovede.²⁴ Radi ostvarivanja promovisanog cilja, deklaracijom su utvrđeni principi, na bazi već usvojenih konvencija i preporuka MOR-a, u oblastima zapošljavanja, obuke, uslova rada i života i industrijskih odnosa, koji su preporučeni vladama država članica, organizacijama poslodavaca i radnika i multinacionalnim preduzećima da ih se pridržavaju.²⁵ Ipak osnovni problem sa pomenutom deklaracijom jeste što je primena svih tih principa zapravo dobrovoljna i zavisi od volje adresata, tj. kompanija.²⁶

No, ni same multinacionalne kompanije nisu sedele skrštenih ruku. Uvidevši da su i same u problemu zbog sve prosvedenijih potrošača, koji su vremenom počeli da poklanjaju pažnju načinu i okolnostima pod kojima nastaju proizvodi i usluge koje im plasiraju multinacionalne kompanije, one su i same odlučile da utiču, ili bar promovišu, svoje napore u vezi sa poboljšanjem uslova rada svojih zaposlenih. Radi se o novim autonomnim aktima opšteg karaktera koji su za posledicu trebali da imaju bolje uslove rada. Reč je o međunarodnim okvirnim kolektivnim ugovorima (u daljem tekstu: MOKU) i kodeksima ponašanja multinacionalnih kompanija.

3.1. O međunarodnim okvirnim kolektivnim ugovorima

Međunarodni okvirni kolektivni ugovori (engl. *International framework agreement – IFA*) predstavljaju jedan relativno novi instrument uređivanja radnih odnosa. Ove ugovore zaključuju, s jedne strane, multinacionalne kompanije, a sa druge, sindikat zaposlenih koji je organizovan na globalnom nivou (engl. *Global Union Federation – GUF*). Što se tiče multinacionalnih kompanija, ovi ugovori se odnose ne samo na sva njihova zavisna društva i njihove poslovne jedinice, već i na njihove podugovarače i dobavljače. Kada su u pitanju sindikati organizovani na globalnom nivou, misli se na međunarodne federacije sindikata čiji su članovi sindikati organizovani na nacionalnom nivou za odgovarajuću privrednu granu.²⁷ Cilj ovih ugovora jeste da se

24 Tačka 2 Deklaracije.

25 Tačka 7 Deklaracije.

26 Tačka 7 Deklaracije.

27 Najaktivniji do sada su: Međunarodna federacija radnika u metalnoj industriji (Internationa Metalworkers Federation – IMF) i Međunarodna federacija radnika u građevinskoj i drvnoj industriji (Building and Wood Workers Inter-

uspostave jedinstveni uslovi rada za sve zaposlene u multinacionalnim kompanijama nezavisno od države u kojoj te kompanije posluju, odnosno u kojoj imaju svoja predstavništva i ogranke.

Prvi međunarodni okvirni kolektivni ugovor (u daljem tekstu: MOKU) zaključen je 1988. godine, a do kraja 2007. godine zaključeno ih je ukupno 61, pri čemu, do njihove ekspanzije dolazi nakon 2004. godine. Od tada do danas zaključena je gotovo polovina od ukupnog broja MOKU. Uz to, interesantno je da je ovim ugovorima pokriveno oko pet miliona zaposlenih.²⁸

Ono što je naročito zanimljivo jeste njihova sadržina. Ona se uglavnom sastoji u preuzimanju već pominjanih osnovnih principa i prava na radu i u vezi s radom koji su navedeni u Deklaraciji MOR-a iz 1998. godine. Ovo je prilično značajno, polazeći od toga da ti principi obavezuju države članice MOR-a, a ne privredne subjekte, što se na ovaj način menja. S druge strane, ukoliko dublje pogledamo sadržinu tih principa ustanovljavamo da se njihovo ostvarivanje više vezuje za uzdržavanje od činjenja, nego za vršenje konkretnih prestacija, što ih čini pogodnim za prihvatanje od strane poslodavca, tj. kompanije. Pored ovih principa, MOKU sadrže i odredbe o minimalnim standardima u pogledu bezbednosti i zaštite na radu, radnog vremena, zarada, ali i mobilnosti radnika u okviru multinacionalne kompanije, obuke i usavršavanja zaposlenih itd. Ono što je bitno naglasiti, a važi za sve odredbe MOKU jeste njihov izrazito opšti karakter. Tako, ovim ugovorima se npr. ne određuje tačan raspored radnog vremena ili iznosi zarada za zaposlene, već se uspostavljaju okviri za pregovaranje po tim pitanjima u cilju njihove realizacije. Naime, garantovanjem osnovnih principa na radu (pre svega mislimo tu na slobodu udruživanja i efikasno priznavanje prava na kolektivno pregovaranje) i okvirnim regulisanjem pitanja od značaja za zaposlene, nastoji se stvoriti prostor za organizovanje zaposlenih i tek potom, za njihovo pregovaranje sa poslodavcem.²⁹

national – BWI). Ovo iz razloga što među „najpokrivenije“ ovim ugovorima spadaju industrija proizvodnje delova za prevozna sredstva (avione, vozove, automobile, biciklove) – ukupno 11 ugovora i građevinska industrija – ukupno 8 ugovora.

28 K. Papadakis, „Research on transnational social dialogue and International Framework Agreements (IFAs)“, *International Labour Review*, 1/2008, 100.

29 K. Papadakis, *Cross-border Social Dialogue and Agreements: An emerging global industrial relations framework?*, Geneva 2000, 72.

I pored istaknutih dobrih strana MOKU, gde pre svega mislimo na njihov doprinos razvoju industrijskih odnosa i to na globalnom nivou, ipak se na tom polju ne bi valjalo previše zanositi.³⁰ Razlozi naše uzdržanosti najpre se vezuju za mehanizam kontrole njihove primene i rešavanje sporova nastalih iz (neodgovarajuće) primene MOKU. Naime, ne postoji nikakvo telo, na globalnom nivou, koje bi moglo biti nadležno da kontroliše primenu MOKU, a takođe to ne mogu činiti ni nacionalni sudovi. Mehanizmi kontrole primene utvrđuju se samim tim ugovorima, dakle, predmet su pregovora menadžmenta multinacionalnih kompanija i sindikata zaposlenih koji deluju na globalnom nivou. Posmatrajući dosadašnju praksu, zabeležena su tri različita vida kontrole primene MOKU. Najčešće korišćeni sastoji se u osnivanju zajedničkih komiteta za monitoring nad MOKU. Te komitete čine jednak broj predstavnika kompanije i predstavnika zaposlenih u toj kompaniji. Iako ređe, prisutna su još dva oblika kontrole primene MOKU. Jedan se sastoji u uspostavljanju odgovarajućih procedura koje stoje na raspolaganju zaposlenima (nezavisno od nivoa na kom su zaposleni) da prijave kršenje ugovorenih odredbi.³¹ Drugi je baziran na procedurama upućenim menadžerima kompanija koji deluju na lokalnim nivoima. Radi se o posebnim obukama tih menadžera čiji je cilj da se oni što bolje upoznaju sa sadržinom MOKU i načinima za njegovo najefikasnije sprovođenje, uz obavezu dostavljanja redovnih, najčešće godišnjih, tipiziranih izveštaja centralnom menadžmentu kompanija koji se tiču sprovođenja MOKU.³² Ono što nas navodi na sumnju u efikasnost ovih mehanizama je činjenica da javnosti (kako opštoj tako i stručnoj) nije poznat niti jedan slučaj da su navedeni mehanizmi stvarno i bili upotrebljeni.³³

30 Vid. L. Riisgaard, „International Framework Agreements: A New Model for Securing Workers Rights?“, *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society* 4/2005.

31 To je slučaj sa MOKU iz 2005. godine koji je sa predstavnicima zaposlenih zaključila norveška građevinska kompanija Veidekke. (Ovaj MOKU dostupan na internet adresi: <http://www.fellesforbundet.no/Fellesforbundet/Tema%20A-%C3%85/Internasjonal/PDF-filer/Global%20Rammeavtale%20Fellesforbundet%20og%20Veidekke%20ASA%20%28engelsk%20versjon%29.pdf>).

32 Ovakav oblik kontrole primene prisutan je u MOKU iz 2006. godine koji je sa predstavnicima zaposlenih zaključila francuska automobilska kompanija Pežo – PSA Peugeot Citroen, prema: K. Papadakis (2000), *op. cit.*, 74.

33 *Ibidem*.

3.2. O kodeksima ponašanja multinacionalnih kompanija

Pored MOKU, još jedan vid aktivnosti u vezi sa promovisanjem i uspostavljanjem viših standarda rada od strane multinacionalnih kompanija jesu njihovi kodeksi ponašanja. Ovi kodeksi predstavljaju svojevrsne izjave o politici kompanija u pravcu određivanja etičkih standarda u vezi sa njihovim poslovanjem.³⁴ Njihovo veće prisustvo beleži se nakon devedesetih godina XX veka i zapravo su izraz koncepta korporativne društvene odgovornosti, koji je nastao kao odgovor multinacionalnih kompanija na sve glasnije kritike na način njihovog poslovanja i svojevrsni strah od smanjivanja profita usled većeg nivoa socijalne svesti kod potrošača koji na taj način vrše izvestan pritisak na multinacionalne kompanije da preuzmu odgovornost za radne uslove svojih zaposlenih. U osnovi ovog koncepta stoji stav da su multinacionalne kompanije, kroz svoje poslovanje, dužne da uzimaju u obzir interese svojih zaposlenih, ali i interese potrošača i zajednice u kojoj posluju.³⁵

Za razliku od MOKU koji nastaju kao rezultat (kolektivnog) pregovaranja između multinacionalnih kompanija i sindikata koji deluju na međunarodnom nivou, kodekse ponašanja usvajaju same kompanije, te je zapravo reč o aktima koji su, posmatrajući kroz prizmu donosioca, jednostrani. No, iako ih suštinski usvaja samo jedan subjekt, neretko se sreće praksa da su kodeksi ponašanja kompanija nastali uz konsultovanje sa sindikatima ili savetom, odnosno predstavnicima zaposlenih u toj kompaniji, lokalnom samoupravom ili nevladinim organizacijama.³⁶

Ipak, krucijalna razlika između ovih kodeksa i MOKU leži u njihovoj sadržini. Dok se MOKU *samo i isključivo* odnose na standarde rada, kodeksi multinacionalnih kompanija se *između ostalog* bave i

34 Ove izjave mogu se svrstati u tri grupe: 1) kodeksi o pridržavanju (neposredne izjave koje služe kao smernice i zabranjuju određene vrste ponašanja); 2) korporativni credo (opšta izjava o obavezivanju kompanije prema klijentima, vrednostima, ciljevima); 3) izjave o filozofiji korporativnog upravljanja (o pravcima i načinima vođenja poslovanja kompanije). G. Obradović, *Primena međunarodnih standarda rada*, Niš 2011, 149.

35 Čak se o kodeksima ponašanja kompanija kao izrazu koncepta korporativne društvene odgovornosti govori kao o novom, savremenom društvenom ugovoru. Vid. D. Crowther, G. Aras, *Corporate Social Responsibility*, 2008, 25–26.

36 G. Obradović, *op. cit.*, 150.

pravima zaposlenih. Glavni uzrok ovakvog stanja stvari vidimo upravo u konceptu korporativne društvene odgovornosti pod čijim velom su i nastali predmetni kodeksi. Jer, kao što smo istakli, ovaj koncept ne govori samo o odgovornosti kompanije prema svojim zaposlenima, nego i u pravcu odgovornosti prema potrošačima i zajednici. To dovodi do šireg kruga tema koje su obuhvaćene u kodeksima, gde se pored ponašanja kompanije u pogledu poštovanja određenog nivoa standarda rada govori i o aktivnostima kompanije u vezi sa poštovanjem pravnog i društvenog poretka, poštovanju različitih etičkih standarda, očuvanja životne sredine i slično.³⁷ Kada je reč o standardima rada u kodeksima ponašanja multinacionalnih kompanija slično je baš kao i kod MOKU – pretežno se sreću proklamacije o poštovanju osnovnih principa i prava na radu i u vezi s radom iz Deklaracije MOR-a iz 1998. godine. Iako smo već konstatovali da se ti principi čine pogodnim za poslodavce iz razloga što njihovo poštovanje zavisi pre svega od uzdržavanja od činjenja, a ne vezuje se za vršenje konkretnih radnji, moramo uočiti kako je kod kodeksa najmanje prisutna proklamacija sindikalnih sloboda i prava kolektivnog pregovaranja,³⁸ kao jedinog od svih osnovnih principa na radu i u vezi sa radom kod kojeg se ipak pretpostavlja određena aktivnost kompanije. I ne samo to, kao još jedan, možda i ključni razlog za propuštanje afirmacije sindikalnog organizovanja i kolektivnog pregovaranja na nivou multinacionalne kompanije u njenim kodeksima jeste i činjenica da prava realizacija ovog osnovnog principa i prava na radu nužno može voditi daljem podizanju i ostalih standarda rada. Pri čemu, čak i u kodeksima u kojima se kompanije obavezuju na poštovanje osnovnih principa i prava na radu i u vezi sa radom, nema pozivanja na konkretne konvencije MOR-a u kojima su ti principi i prava razrađeni.³⁹

Ono što je zajedničko za MOKU i kodekse ponašanja multinacionalnih kompanija jeste odsustvo adekvatnog nadzornog mehanizma u vezi sa sprovođenjem ovih akata. Zapravo, dok za primenu MOKU,

37 Na osnovu analize 15 kodeksa ponašanja velikih svetskih multinacionalnih kompanija. Ovi kodeksi dostupni na internet adresi: <https://i-sight.com/resources/18-of-the-best-code-of-conduct-examples/>.

38 J. Diller, „A social conscience in the global marketplace? Labour dimensions of codes of conduct, social labelling and investor initiatives“, *International Labour Review* 2/1999, 112.

39 O. Boiral, „The certification of corporate conduct: Issues and prospects“, *International Labour Review* 3/2003, 329.

iako neadekvatni, ipak pojedini mehanizmi nadzora nad njihovom primenom postoje, što se ne može reći i za kodekse kompanija.⁴⁰ Tako, poštovanje pravila ponašanja kompanija izraženih u njihovim kodeksima suštinski je zasnovano isključivo na njihovoj dobrovoljnosti.

4. ZAKLJUČNE NAPOMENE

Posmatrajući izložene procese koje sa sobom nosi globalizacija tržišta kapitala i rada, možemo reći da se na tom horizontu globalizacije, međunarodne trgovine i prava zaposlenih zapravo i ne dešava ništa novo. Činjenica je da ovi procesi za jednu od svojih manifestacija imaju snižavanje standarda rada usled čega se javlja potreba za povlačenjem linije ispod koje se ne može dalje ići u pravcu smanjivanja prava zaposlenih na međunarodnom nivou. Ali isto je bilo i 1919. godine i ista potreba je i dovela do osnivanja MOR koja je preuzela ulogu u prvom redu kočničara daljeg smanjivanja standarda rada, a potom i ulogu generatora njihovog kvalitativnog uzdizanja. Isti faktor uticao je i na usvajanje značajnih akata MOR koje smo naveli u ovom članku – Deklaracije o osnovnim principima i pravima na radu (1998. godine) i Tripartitne deklaracije o principima za multinacionalne kompanije i socijalne politike (1977. godine). Ono što jeste novina to je da pomenutu ulogu postepeno preuzimaju drugi međunarodni subjekti – multinacionalne kompanije. Ili se bar predstavljaju u toj ulozi. Činjenica je da je MOR „usporila“ svoju normativnu aktivnost, a da svest o potrebi za daljim promenama u očuvanju i povećanju kvaliteta međunarodnih standarda rada i dalje postoji. Taj međuprostor iskoristile su upravo multinacionalne kompanije i sebe (pred)stavile u prvi red brane očuvanja adekvatnog nivoa standarda rada. Ipak, način na koji to rade ostavlja sumnju u efikasnost ove njihove aktivnosti.⁴¹

Na delu je svojevrсна „privatizacija“ međunarodnih standarda rada. Ona se sastoji u tome što multinacionalne kompanije u svojim autonomnim aktima preuzimaju obavezu poštovanja osnovnih prin-

40 Pojedine kompanije u svojim kodeksima predviđaju određene mehanizme nadzora nad njihovom primenom, ali ti mehanizmi su u potpunosti u rukama same kompanije što opravdano ostavlja sumnju u delotvornost takvih mehanizama.

41 Za drukčiji stav vid. C. S. Sabel, D. O'Rourke, A. Fung, *Ratcheting Labour Standards: Regulation for continuous improvement in the global workplace*, Washington 2000.

cipa i prava na radu i u vezi sa radom predviđenih od strane MOR. Ono što je zanimljivo jeste činjenica da je normativna aktivnost MOR namenjena državama članicama ove organizacije, koje ratifikacijom konvencija MOR prihvataju standarde rada koji su njima predviđeni, a čija primena se obezbeđuje kako pred nacionalnim sudovima država članica, tako i u okviru nadzornog mehanizma za primenu konvencija i preporuka u okviru MOR. Sa druge strane, sama po sebi činjenica da i multinacionalne kompanije u svojim aktima predviđaju dužnost poštovanja standarda MOR nikako nije loša. Ali ono što u najvećoj meri kod nas budi sumnju u efikasnost izložene privatizacije međunarodnih standarda rada jeste pravno dejstvo autonomnih izvora multinacionalnih kompanija putem kojih se ovi standardi preuzimaju. Jer, ni MOKU, a posebno kodeksi ponašanja kompanija, nemaju obavezujuću pravnu snagu, što povredu odredbi ovih akata od strane same kompanije istu ostavlja bez pravne sankcije. Tako, mogli bismo zauzeti stav da su navedeni akti pre instrumenti tzv. mekog prava (*soft law*), nego izvor prava u pravom smislu te reči. Ovo zbog toga što je njihova glavna odlika (odlika mekog prava) upravo nepostojanje sankcije za nepoštovanje normi mekog prava.⁴²

Imajući u vidu sve prethodno navedeno, ostaje bojazan autora da izloženi proces privatizacije međunarodnih stanarda rada od strane multinacionalnih kompanija ne završi kao instrument zloupotrebe, u cilju davanja legitimiteta njihovom poslovanju, a sve pod velom koncepta korporativne društvene odgovornosti.

42 D. Đurđev, „Soft law u evropskom komunitarnom pravu“, *Zbornik radova Pravnog fakulteta u Novom Sadu* 1/2013, 104–106.

Darko Božičić, LL.M

Assistant at Faculty of Law, University of Novi Sad

INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS IN
MNE'S REGULATIONS – PRIVATISATION OF
INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND
ITS CONSEQUENCES

Summary

This article is dedicated to one particular form of legal transplants presented through, what we call, “privatisation” of international labour standards. This concept refers to proces in which multinational enterprises in their codes of conduct and international framework agreements take on the obligation to comply with International Labour Organization’s fundamental principles and rights at work. Having in mind that this concept is evoking some controversies among academics and general public as well, main aim of this article is to light up controversial questions about it, from it’s cause to it’s consequences.

Key words: *International labour standards. – Multinational enterprises. – International framework agreement. – Codes of conduct.*