

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

GLOBALIZATION & GLOCALIZATION

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

Меѓународни тематски зборник

GLOBALIZATION & GLOCALIZATION

Thematic Collection of Papers of International Significance

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА

Международный тематический сборник

Косовска Митровица

2017.

ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА: Међународни тематски зборник
GLOBALIZATION & GLOCALIZATION: Thematic Collection of Papers of International Significance
ГЛОБАЛИЗАЦИЈА И ГЛОКАЛИЗАЦИЈА: Международный тематический сборник

Уредили и приредили/ Editors/ Редакторы

Проф. др Урош Шуваковић
Проф. др Владимир Чоловић
Доц. др Оливера Марковић-Савић

Рецензенти

Prof. dr Ewa J. Vijwid-Kurek, Јагелонски универзитет у Кракову, Факултет за међународне политичке студије (Пољска)
Проф. др Владимир Вулетић, Универзитет у Београду, Филозофски факултет (Србија)
Prof. dr Jaffar Sahib, Zavia University (Lybia)

Издавачи

Српско социолошко друштво, Београд
Филозофски факултет Универзитета у Приштини, Косовска Митровица
Институт за политичке студије, Београд

За издаваче

Проф. др Јасмина Петровић, председница
Проф. др Мирјана Лончар-Вујновић, декан
Др Живојин Ђурић, научни саветник, директор

Лектура и коректура текста на српском

Невена Живић
Ива Пивљаковић

Лектура и коректура и превод

Снежана Зечевић (енглески језик)
Сузана Стојковић (руски језик)
Бобан Станојевић (француски језик)

Техничка припрема

Жељко Тодоровић

Идејно решење корица

Борис Поповић

Штампа

Graficolor, Краљево
Тираж 150 примерака

ISBN 978-86-81319-11-6 (ССД)
ISBN 978-86-6349-083-3 (ФФКМ)
ISBN 978-86-7419-297-9 (ИПС)

Телеком Србија а. д. Београд и Институт за упоредно право из Београда помогли су издавање овог зборника.

Зборник је резултат научноистраживачког пројекта ИИИ 47023 „Косово и Метохија између националног идентитета и европизација“ који финансира Министарство просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

САЊА Н. СТОЈКОВИЋ-ЗЛАТАНОВИЋ¹

РАНКО П. СОВИЉ

Институт друштвених наука Београд – Центар за правна
истраживања

ЗАШТИТА ПРАВА РАДНИКА У УСЛОВИМА ГЛОБАЛИЗАЦИЈЕ – ЗНАЧАЈ МЕЂУНАРОДНИХ ОКВИРНИХ КОЛЕКТИВНИХ СПОРАЗУМА

САЖЕТАК: Мултинационалне компаније представљају кључне актере глобализације, где оне у жељи да повећају конкурентност својих производа и осигурају позицију на светском тржишту у условима глобализације индиректно одређују положај радника, односно утичу на њихове услове рада и живота. У условима промовисања социјалне одговорности мултинационалних компанија, у раду се анализирају улога и значај закључивања међународних оквирних колективних споразума у контексту осигурања и заштите основних права радника. Да ли мултинационалне компаније могу и да ли деградирају радне стандарде у земљи домаћину, као и зашто измештају део своје производње у друге државе питања су од значаја за утврђивање положаја радника, и у вези с тим, утврђивања радноправних инструмената којима се могу ублажити (негативне) последице глобализације и мултинационалних компанија као њеног саставног дела. Одговором на постављена истраживачка питања, циљ рада је да се укаже на нове инструменте глобалне политике синдиката да у условима „кризе“ синдикалног организовања и деловања, нарочито земаља у развоју, осигурају заштиту права радника.

КЉУЧНЕ РЕЧИ: глобализација, мултинационалне компаније, међународни оквирни колективни споразуми, заштита права радника.

УВОД

Одређивање појма глобализације и разматрање њеног утицаја на друштво у целини предмет су многобројних расправа вођених како на националним, тако и на међународном нивоу, нарочито у годинама на крају прошлога и почетком XXI века. Када се говори о феномену глобализације, обично се мисли на економску, односно привредну глобализацију, која је започета средином седамдесетих, односно осамдесетих година XX века, а настављена је у облику саобраћајне и данас комуникационо-информатичке глобализације (Hatićević, 2002, стр. 30–31). Међутим, треба

¹ sanjazlatanovic1@gmail.com

имати у виду то да у контексту дефиниције коју је дао Ентони Гиденс, где глобализација, најопштије узето, представља глобални процес „деловања и заједнички живот кроз и преко удаљености“ њени први облици сагледавају се с демографског аспекта, а у оквирима концепта миграција (Hatibović, 2002, стр. 30). Ово доводи до тога да, данас, глобализација представља основу за слободно кретање капитала, људи, робе, информација и знања (Lončar, 2002, стр. 92), те се тако разматра и са аспекта остваривања основних људских права и слобода. Начело слободног кретања комунитарног права, односно права Европске уније, подразумева и слободно кретање радника, где је тежња остваривања радних и социјалних права под једнаким условима унутар Уније остварена доношењем правила и директива као основним изворима права Европске уније. С друге стране, на ширем, међународном нивоу, заштита фундаменталних права остварује се конвенцијама и препорукама Међународне организације рада. С тим у вези, проблем настаје када мултинационалне компаније које представљају кључне актере глобализације желе да изместе део пословања у државу чији национални закони нису у сагласности са међународним стандардима рада, што представља значајну претњу по основна права радника. Циљ рада јесте утврђивање значаја међународних оквирних колективних споразума који представљају нови, флексибилан инструмент савременог радног права у остваривању и заштити права радника у свим државама у којима мултинационалне компаније обављају пословање. Разматра се улога социјалног дијалога у настајању да се мултинационалне компаније уговорним путем обавезу да ће поштовати фундаменталне принципе и права на раду, да ће предузети потребне мере за елиминисање дискриминације у запошљавању и на раду, те мере забране свих облика дечјег и принудног рада у контексту корпоративне социјалне одговорности са циљем проналажења заједничких интереса. Након дефинисања међународних оквирних колективних споразума, анализирају се њихов предмет и садржина, да би се утврдио значај њихове примене у вези са побољшањем услова рада и живота радника у контексту глобализације.

ПОЈАМ МЕЂУНАРОДНИХ ОКВИРНИХ КОЛЕКТИВНИХ СПОРАЗУМА

Међународни оквирни колективни споразуми представљају уговоре које закључују мултинационалне компаније са неком од светских федерација синдиката са циљем обезбеђења поштовања основних стандарда рада, нарочито оних утврђених конвенцијама Међународне организације рада (Papadakis, Casale, Tsotroudi, 2008, стр. 68). Ови уговори првенствено се односе на мултинационалне компаније које су их закључиле али, у одређеним случајевима, стварају обавезе и за њихове подуговорнике и добављаче, те се као важно питање за теорију радног права отвара и питање проширења њихове примене и на ове субјекте. Међународни оквирни колективни споразуми обавезују подуговорнике и добављаче мултинационалне компаније уколико је то предвиђено самим споразумом и ако је таква обавеза унета у посебне уговоре о техничко-пословној сарадњи које одређена компанија закључује са својим подуговорницима и добављачима. Ови споразуми резултат су социјалног дијалога вођеног на међународном нивоу, са основним циљем унапређења услова рада и живота радника у мултинационалним компанијама, а као одговор на економску глобализацију, на промене у методама рада

СТОЈКОВИЋ-ЗЛАТАНОВИЋ, СОВИЉ: Заштита права радника у условима глобализације...
условљене технолошким и информатичким променама, старењем становништва и ширењем
Европске уније (Лубарда, 2007, стр. 1).

Настанак међународних оквирних колективних споразума део је стратегије синдиката који делују на међународним нивоу да у условима слабљења њиховог утицаја и постепеног смањења чланства, те промена привредних система и успостављања тржишних привреда уз пратећи раст мултинационалних компанија и слабљења утицаја држава на привреду обезбеде адекватне услове рада свим запосленима у мултинационалним компанијама (Telljohann, da Costa, Müller, Rehfeldt, Zimmer, 2009, стр. 507). Одговор синдиката на ове промене, у почетку, био је подстицање доношења корпоративних кодекса понашања од стране мултинационалних компанија. Међутим, њихов недостатак био је унилатералност, због чега се приступило промовисању међународних оквирних колективних споразума. Данас се сматра да постојећи споразуми представљају билатерални покушај да се обезбеди корпоративна друштвена одговорност (Herrnstadt, 2007–2008, стр. 207). Наиме, глобализација и мултинационалне компаније као њен саставни део могу, у одређеним случајевима, да доведу до негативних последица по положај радника. Често се догађа да мултинационалне компаније, без обзира на њихову економску снагу, бирају као локацију за производњу државе где су радни стандарди слабији (Flanagen, 2006, стр. 120). Разлог лежи у томе што, према економским законима, нижи трошкови рада утичу на снижавање цена робе и услуга и на конкурентност на тржишту (Ковачевић, 2007, стр. 229). У таквим условима, светске федерације синдиката улажу значајне напоре да закључивањем међународних оквирних колективних споразума промовишу социјални дијалог на међународном нивоу, те да, на тај начин, дају основу за евентуално вођење међународног колективног преговарања на гранском нивоу, што доводи до побољшања услова рада у филијалама мултинационалних компанија.

ПРЕДМЕТ И САДРЖИНА МЕЂУНАРОДНИХ ОКВИРНИХ КОЛЕКТИВНИХ СПОРАЗУМА

Настанак међународних оквирних колективних споразума у вези је са чињеницом да су синдикати и мултинационалне компаније, оне често нерадо, прихватили да глобализација, између осталог, утиче и на услове рада и живота радника. С обзиром на то да је циљ био побољшање положаја радника у мултинационалним компанијама гарантовањем минималних стандарда рада, као и побољшање социјалног дијалога с компанијама, неизоставни елементи ових уговора јесу међународни радни стандарди садржани у конвенцијама Међународне организације рада. Синдикати су од самог почетка били свесни значаја ових стандарда док су мултинационалне компаније временом морале да их признају и да им се повинују. Мултинационалне компаније су својим утицајем и растућом снагом почеле да привлаче пажњу јавности, те су се све чешће суочавале с негативним публицитетом због непоштовања права радника. С тим у вези, оне су се ангажовале на овом пољу а у оквирима политике корпоративне друштвене одговорности обавезујући се да ће поштовати стандарде које доноси Међународна организација

рада. Тако су на симпозијумима,² где су учествовали представници мултинационалних компанија, представници радника, влада, универзитета и невладиних организација из Сједињених Америчких Држава и из Европе, и где се говорило о корпоративним кодексима понашања и међународним радним стандардима, постојала велика неслагања у вези с многим темама, с тим да су се учесници сложили у једном, да основни радни стандарди морају бити полазна тачка и основни минимум (Herrnstadt, 2007–2008, стр. 196).

Данас, када се говори о предмету и садржини међународних оквирних колективних споразума, скоро сви садрже одредбе којима се уговорне стране обавезују да ће поштовати основне стандарде Међународне организације рада. У питању су стандарди који су обједињени у Декларацији о основним принципима и правима на раду из 1998. године Међународне организације рада, а чине је следећих осам конвенција – Конвенција бр. 87 о синдикалним слободама и заштити синдикалних права којом се установљава право послодавцима и радницима да образују организације по свом избору и да им приступају без претходног одобрења и без икаквих изузетака (једини изузетак односи се на припаднике војске и полиције); Конвенција бр. 98 о примени принципа о праву радника на организовање и колективно преговарање а која допуњује Конвенцију бр. 87 и штити раднике од дискриминације коју би применио послодавац због њихове припадности синдикату. Поред тога, Конвенција предвиђа обавезу држава да предузимају мере како би се развиле процедуре добровољних преговора социјалних партнера ради закључивања колективних уговора о раду (Шундерић, 2001, стр. 200); конвенције бр. 29 и 105 о забрани принудног рада, које предвиђају обавезу укидања ових облика принудног, односно обавезног рада (Шундерић, 2001, стр. 165–171); Конвенција бр. 100 о праву мушкараца и жена на једнаку накнаду за рад једнаке вредности, где се обезбеђује примена начела једнаких накнада радника и радница за рад једнаке вредности а државе се обавезују да ће предузети потребне мере за подстицање објективне процене занимања на бази послова које обављају (Шундерић, 2001, стр. 194); Конвенција бр. 111 о забрани дискриминације у области запослења и избора занимања, којом се одређују термини „запошљавање“ и „занимање“, што подразумева приступ стручном оспособљавању, приступ запошљавању и различитим занимањима, као и услове за запослење. Дефинише се и дискриминација као свако разликовање, искључење или давање првенства на основу расе, боје, пола, вере, политичког мишљења, националног или социјалног порекла, што има за циљ уништавање или нарушавање једнаких могућности или поступања у погледу запошљавања или занимања или им штете (Шундерић, 2001, стр. 180); Конвенција бр. 138 о минималним годинама старости за заснивање радног односа, којом се предвиђа минимална старосна граница за заснивање радног односа. Та граница не сме ићи испод 15 година, осим када је у питању држава чије су привредне и образовне могућности недовољно развијене, у ком случају та граница може да буде испод 14 година. Поред тога, минималне године старости за заснивање било које врсте радног односа који по свом карактеру или околностима могу да угрозе здравље, сигурност или морал младих не треба да буду испод 18 година. Државе чланице, после консултовања са заинтересованим организацијама радника и послодавца, могу да искључе одређене

² Први је одржан у Бриселу, фебруара 1998, а други у Вашингтону у децембру исте године.

категорије запослења, односно рада из примене Конвенције. Националним прописима може да се дозволи запослење или рад лицима од 13 до 15 година старости на лакшим пословима који нису штетни по њихово здравље и развој, те не иду на штету образовању („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 14/82); Конвенција бр. 182 о забрани и укидању рада деце, којом се предвиђа забрана и елиминација најгорих облика дечјег рада („Службени лист СФРЈ – Међународни уговори“, број 2/03).

Поред стандарда Међународне организације рада, садржину међународних оквирних колективних споразума чине и одредбе којима се признају синдикати и њихове активности на међународном нивоу од стране мултинационалне компаније, одредбе о организовању годишњих састанака страна које су учествовале у закључивању уговора и одредбе о оснивању комитета, односно одбора за извештаје о имплементацији и надзору над применом. Затим следе одредбе где се мултинационалне компаније обавезују да обавештавају светску федерацију синдиката о реструктурирању компаније, што укључује размену информација и консултовање, те одредбе које се односе на обавезе подговорника и добављача, као и позивање на принципе Уједињених нација, односно на Универзалну декларацију о људским правима. Поред тога, садржину међународних оквирних колективних споразума чине и одредбе о правима запослених на обуку и стручно усавршавање, одредбе о могућностима и правима локалних синдиката, те одредбе о заштити животне средине. Мултинационалне компаније се још обавезују да ће учествовати у локалним активностима и да ће деловати на друштвено одговоран начин, поштовати принципе лојалне конкуренције, успоставити разумно радно време где је, најчешће, у питању радно време предвиђено националним правом државе у којој обављају пословање, као и да ће радити на јачању социјалног дијалога. Већина садрже још и стандарде о заштити здравља и безбедности на раду, као и стандарде о заштити животне средине, што је обично везано за сектор у којима компаније послују, односно реч је о споразумима закљученим у области рударства, хемијске и грађевинске индустрије. Други иду испред гарантовања основних права на раду, те покривају област која је више повезана с политиком запошљавања компаније, политиком и процедурама које се односе на персоналне и индустријске односе (*International Framework Agreements – an employers guide*, 2007, стр. 4).

УЛОГА И ЗНАЧАЈ ЗАКЉУЧИВАЊА МЕЂУНАРОДНИХ ОКВИРНИХ КОЛЕКТИВНИХ СПОРАЗУМА СА АСПЕКТА ОСТВАРИВАЊА РАДНИХ И СОЦИЈАЛНИХ ПРАВА У УСЛОВИМА ГЛОБАЛИЗАЦИЈЕ

Дешава се да мултинационалне компаније често доносе одлуку да пребаце пословање у земље са нижим радним стандардима, где је обично и цена рада ниска, због чега се на међународном и регионалном нивоу приступило усвајању међународних, односно европских стандарда са циљем усклађивања услова рада. С тим у вези, улога држава у остваривању основних права на раду и у вези са радом у условима глобализације издваја се као значајна. Како би привукле стране инвестиције, владе држава, нарочито оних у развоју, у одређеним случајевима

прибегавају смањењу обима законске заштите радника у контексту снижавања цена робе и услуга, те привлачења мултинационалних компанија да покрену производњу. Међутим, оваква пракса показала се као лоша, посебно јер су спроведена истраживања указала да ниске зараде карактеристичне за државе са ниским радним стандардима доносе ниску продуктивност, док, с друге стране, ти исти ниски стандарди указују на ниску продуктивност радне снаге која може обесхрабрити неке компаније да инвестирају у ту државу (Flanagan, 2006, стр. 125). Ово тим пре јер је даље утврђено да услови рада, права запослених и домаће радно законодавство имају мали утицај на стране директне инвестиције (Flanagan, 2006, стр. 125). Тако, најснажнији утицај у избору компаније земље у којој ће отпочети пословање има обим националног тржишта и правни инструменти владе да осигура стране директне инвестиције.

У литератури се често разматра и питање да ли мултинационалне компаније могу и да ли деградирају радне стандарде у држави домаћину. Ово зависи, пре свега, од важећих радних стандарда у датој држави, као и од политике менаџмента мултинационалне компаније. Наиме, у државама где су радни стандарди који се односе на зараду ниски, од мултинационалних компанија очекиваће се повећање запослености, али не и зарада (Flanagan, 2006, стр. 122). У државама где су ови стандарди виши, радници могу очекивати веће зараде уз повећање нивоа запослености (Flanagan, 2006, стр. 122). Поред тога, мултинационалне компаније које послују на посебно издвојеним локацијама стварају монополску позицију, те су радници принуђени да се прилагоде нижим условима рада који им се намећу. То, наравно, није увек случај, јер некада долазак мултинационалних компанија може да унапреди постојеће радне стандарде, смањењем моћи монопола на тржишту рада државе домаћина.

Како би се спречиле евентуалне негативне последице пословања мултинационалних компанија у условима глобализације и онемогућила повреда основних радних и социјалних права, синдикати који делују на међународном нивоу иницирали су увођење института међународних оквирних колективних споразума. Значај међународних оквирних колективних споразума није у самом тексту, односно њиховој садржини, већ у исказаној намери уговорних страна да постану нови, флексибилни правни инструмент за унапређење радних и социјалних права, као и да омогуће развој социјалног дијалога на међународном нивоу. Њихов значај сагледава се у контексту значаја за уговорне стране, односно за светске федерације синдиката и мултинационалне компаније, те значаја за лица на која се они односе, тј. запослених у мултинационалним компанијама, односно њиховим географски раздвојеним центрима производње.

Значај међународних оквирних колективних споразума за светске федерације синдиката и посредно за синдикате јесте вишеструк. Најзначајнија улога споразума јесте у вези са развојем комуникације и јачањем сарадње с организацијама радника, пре свега у контексту привлачења нових организација и повећања утицаја, нарочито у државама у развоју. Наиме, ови споразуми реafirмишу сам значај синдиката и помажу у развоју синдикалних кретања, посебно у државама с ниским синдикалним чланством. С обзиром на то да често садрже одредбе које се односе на добављаче и подуговорнике, значајни су јер се на тај начин повећава домашај споразума тако да обухвата и синдикате који постоје код добављача и подуговорника. Поред тога, ступањем у

овакав однос са светским федерацијама синдиката, мултинационалне компаније их признају као легитимне партнере, што представља први корак у изградњи социјалног дијалога на међународном нивоу (Drouin, 2009–2010, стр. 605). За разлику од светских федерација синдиката које имају битне разлоге за закључивање међународних оквирних колективних споразума, да ли ће одређена мултинационална компанија донети одлуку да приступи преговорима и закључи споразум зависи, првенствено, од њених економских интереса, односно реч је о индивидуалној корпоративној одлуци донетој у одређеним околностима и из различитих разлога. Разлози су углавном везани за политику корпоративне социјалне одговорности (Sobczak, 2008, стр. 115), где мултинационалне компаније виде ове споразуме као инструмент за смањење ризика у пословању, те као начин за побољшање репутације гарантовањем бољих услова рада поштовањем основних радних стандарда, што ствара веће изгледе за побољшање продуктивности и профита у будућности. Потписивањем међународног оквирног колективног споразума компанија постаје партнер са светском федерацијом синдиката, те може да се консултује с њом у вези с одређеним питањима о заштити права радника (Stavis, 2010, стр. 5). Тако синдикати могу на време да обавесте компанију о повредама права радника у одређеној филијали како би се предузеле потребне мере за њихово отклањање и спречило пласирање информација у медије, чиме се, у крајњем, спречава угрожавање угледа компаније и њеног односа са клијентима (Hadwiger, 2015, стр. 12–13). На крају, мултинационалне компаније потписивањем међународног оквирног колективног споразума прихватају да воде одређену социјалну политику којом окупљају радну снагу и пословне партнере око заједничких вредности, те на тај начин развијају корпоративну културу и идентификују, стварају и развијају нове пословне везе. Значај међународних оквирних колективних споразума за раднике запослене у филијалама мултинационалних компанија нарочито је запажен у случају држава које нису ратификовале основне конвенције Међународне организације рада, узимајући у обзир чињеницу да су мултинационалне компаније у обавези да поштују једино радне стандарде државе у којој обављају пословање. С тим у вези, потписивањем оваквог споразума од стране главног менаџмента компаније, а на иницијативу светске федерације синдиката, у случајевима повреде права радника у некој од филијала, централа може да интервенише и на тај начин делује превентивно, те спречи такве поступке локалног менаџмента у будућности. У томе се огледа најзначајнија улога ових споразума за раднике, а све под претпоставком да су радници и њихови представници у филијалама компанија детаљно и истинито обавештени о садржини и могућностима које им даје потписани споразум, како би реаговали и на време светску федерацију синдиката обавестили о могућој повреди права. Мере главног менаџмента мултинационалне компаније зависиће од садржине потписаног међународног оквирног колективног споразума, где је за ефективност и потпуну заштиту права радника неопходно да је у самом споразуму имплицитно наведено да се он односи на све филијале компаније, пожељно је и на њене подуговорнике и добављаче, као и то да споразум буде на адекватан начин имплементован, односно да је предвиђен поступак надзора над применом и поступак решавања спорова који могу настати. Међутим, у томе се огледа проблем ових споразума везано за њихову флексибилност јер, у пракси, мултинационалне компаније обично избегавају да пристану на то да се у споразум унесу одредбе о имплементацији, надзору

над применом, о поступку решавања спорова, као и одредбе о санкцијама (Sobczak, 2008, стр. 124), на чему треба радити у будућности како би и ове одредбе постале неизоставни део међународних оквирних колективних споразума.

Република Србија ратификовала је конвенције Међународне организације рада бр. 87, 98, 100, 111, 29, 105, 138 и 182, које чине Декларацију о основним принципима и правима на раду (1998). Ратификоване конвенције део су правног система Србије и имају форму закона, чиме је обезбеђена заштита основних права радника. Притом, у Србији послују четири мултинационалне компаније чији је главни менаџмент закључио међународни оквирни колективни споразум – компаније *Lukoil*, *Leoni*, *Lafarge* и *Fiat*. Менаџмент последње три компаније, осим компаније *Lukoil*, није био вољан да пружи информације о споразумима које су ове компаније закључиле. У случају компаније *Lukoil*³ утврђено је да ова компанија настоји да води одговорну социјалну политику и да обавештава запослене у свим филијалама, укључујући и ону у Србији, о свим дешавањима на локалном и глобалном нивоу. С тим у вези, основан је координациони одбор који разматра питања од значаја за социјално-економски положај радника, док менаџери компаније имају интерно установљену обавезу да се састају са члановима одбора једном месечно, а по потреби и више пута. Даље се истиче да компанија има кодекс понашања, и то један општи правилник, и други посебан, који се односи на здравље и безбедност на раду, а донети су на основу утврђеног стања и у складу са домаћим законодавством. На питање о примени међународног оквирног колективног споразума који је компанија закључила 2004. године није добијен одговор. Наиме, чини се да менаџмент у Србији није упознат са овим споразумом или га не сматра битним уз истицање да компанија послује у складу са законодавством и праксом у Србији, те да такви споразуми које компанија закључује на глобалном нивоу немају неке веће импликације на положај радника у Србији.

ЗАКЉУЧАК

Међународни оквирни колективни споразуми последица су глобализације и доношења великог броја кодекса понашања које одликује унилатералност, односно доношење без вођења социјалног дијалога и учешћа представника радника. Њихово промовисање од стране светских федерација синдиката има за циљ развој социјалног дијалога на међународном нивоу у контексту унапређења и заштите основних права радника у свим филијалама мултинационалних компанија, нарочито у државама које нису ратификовале основне конвенције Међународне организације рада. Уношењем одредби о заштити здравља и безбедности на раду, као и одредби о заштити животне средине у поједине споразуме, чини се да је правац ка коме се иде проширење обима и степена заштите права. Међутим, запажен недостатак јесте непристајање компанија да се у садржину споразума унесу и одредбе о имплементацији, надзору над применом и о мерама за отклањање повреда, што ваља отклонити у будућности. Поред тога, посебно треба

³ Информације добијене на основу телефонског интервјуа обављеног са менаџером односа са јавношћу компаније *Lukoil* Србија.

СТОЈКОВИЋ-ЗЛАТАНОВИЋ, СОВИЉ: Заштита права радника у условима глобализације...
нагласити важност обавештења и информисања радника у свим филијалама мултинационалних компанија које су закључиле међународне оквирне колективне спорове о њиховој садржини и могућностима за евентуалну заштиту права на раду и у вези са радом.

ЛИТЕРАТУРА

Drouin, R. C. (2009–2010). Promoting Fundamental Labour Rights through International Framework Agreements: Practical Outcomes and Present challenges. *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 31(591): 591–636.

Environment and Occupational health and safety clauses in the International Framework Agreements. A study. Summary. (2009). European Trade Union Confederation and International Labour Foundation for Sustainable Development with the Financial support of the European Commission. Доступно на: https://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/resume_anglais_final-4_1.pdf [приступљено 12. 8. 2017]

International Framework Agreements – an employers guide. (2007). Geneva: International Organisation of Employers. Доступно на: <file:///C:/Users/Milan/Downloads/IFA%20employers%20guide.pdf> [приступљено 17. 7. 2017]

Ковачевић, Љ. (2007). Концепција радног права Европске уније, у Ј. Ђирић (прир. и ур.). *50 година Европске уније* (стр. 225–248). Београд: Институт за упоредно право – Влада Србије, Канцеларија за придруживање ЕУ.

Lončar, J. (2005). Globalizacija. Pojam, nastanak i razvoj. *Geoadria*, 10(1): 91–104.

Лубарда, Б. (2007). Флексибилност – еуфемизам за неолиберализам или феномен инхерентан за глобализацију и старење становништва, у С. Лилић (прир.). *Правни капацитети Србије за европске интеграције*. Београд: Правни факултет.

Papadakis, K., Casale, G., Tsotroudi, K. (2008). International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework, у К. Papadakis (прир. и ур.). *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* (стр. 67–86). Geneva: International Institute for Labour Studies, International Labour Office.

Sobczak, A. (2008). Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility, у К. Papadakis (прир. и ур.). *Cross-border social dialogue and agreements: An emerging global industrial relations framework?* (стр. 115–130). Geneva: International Institute for Labour Studies, International Labour Office.

Stavis, D. (2010). *International framework agreements and global social dialogue: Parameters and prospects*. Geneva: International Labour Organisation.

Telljohann, V., da Costa, I., Müller, T., Rehfeldt, U., Zimmer, R. (2009). European and international framework agreements: new tools of transnational industrial relations. *Transfer: European Review of Labour and Research*, 15(3–4): 505–525. doi: 10.1177/10242589090150031701

Flanagan, R. J. (2006). *Globalization and Labour Conditions – Working Conditions and Worker Rights in a Global Economy*. Oxford: Oxford University Press.

Hadwiger, F. (2015). *Global framework agreements Achieving decent work in global supply chains, Background paper*. Geneva: International Labour Organisation.

Hatibović, Dž. (2002). О глобализацији још једном. *Globalizacija, tržište, Evropska zajednica*, LIV(1–2): 28–47.

Herrnstadt, O. (2007–2008). Are International framework Agreements a path to Corporate Social Responsibility. *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, 10(1): 187–224.

Шундерић, Б. (2001). *Право Међународне организације рада*. Београд: Правни факултет.

SANJA N. STOJKOVIĆ-ZLATANOVIĆ
RANKO P. SOVILJ

PROTECTION OF BASIC WORKERS' RIGHTS UNDER THE CONDITIONS OF GLOBALIZATION – THE SIGNIFICANCE OF INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS

SUMMARY

Multinational companies are key actors of globalization, where in order to increase the competitiveness of its products and to ensure the position in the global market in terms of globalization, they indirectly determine the position of workers and affect their working and living conditions. The paper deals with the role and significance of International Framework Agreements from the aspect of corporate social responsibility and protection of basic workers' rights. The main research issues are whether multinational companies could degrade work standards in the host country and what the reason for outsourcing the part of its production to other countries is. These issues are important for legal analyses of the workers' status and possible labour law instruments that could mitigate (negatively) the effects of globalization. In regard to resolving these research issues, the aim of the paper is to emphasize new instruments of global union policy so that, in terms of the "crisis" of trade union organization and action, especially in developing countries, they could ensure the protection of workers' rights.

KEYWORDS: globalization, multinational companies, International Framework Agreements, protection of workers' rights.