

L'OIT et les entreprises multinationales

Autor(en): **[s.n.]**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse**

Band (Jahr): **69 (1977)**

Heft 4

PDF erstellt am: **19.03.2021**

Persistenter Link: <http://doi.org/10.5169/seals-385874>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

L'OIT et les entreprises multinationales

Des principes de politique sociale que pourraient suivre de bon gré les entreprises multinationales ainsi que les gouvernements et les organisations syndicales concernés ont été définis par un groupe tripartite de l'Organisation internationale du travail.

En effet, la Réunion consultative tripartite sur les relations entre les entreprises multinationales et la politique sociale a adopté récemment un projet de Déclaration de principes traitant de tous les aspects sociaux des activités des entreprises multinationales, y compris la création d'emplois dans les pays en développement.

Ce projet de Déclaration doit encore être approuvé par le Conseil d'administration du Bureau international du travail. Il pourrait être ensuite inclus dans le Code de conduite que la Commission des sociétés transnationales des Nations Unies prépare pour l'an prochain.

Le projet reconnaît que les entreprises multinationales jouent un rôle important dans l'économie et peuvent apporter des bénéfices tangibles tant aux pays du siège qu'aux pays d'accueil, mais il indique aussi que leurs activités peuvent donner lieu à des conflits avec les objectifs des politiques nationales et avec les intérêts des travailleurs.

L'objet de cette Déclaration de principes tripartite est d'encourager les entreprises multinationales à contribuer positivement au progrès économique et social, ainsi qu'à minimiser et à résoudre les difficultés que leurs diverses opérations peuvent soulever.

Relations professionnelles

Dans la partie consacrée aux relations professionnelles, le projet indique que les entreprises multinationales devraient:

- faire en sorte que les représentants dûment autorisés des travailleurs puissent, dans chacun des pays où elles exercent leur activité, mener des négociations avec les représentants de la direction qui sont autorisés à prendre des décisions sur les questions en discussion;
- ne pas menacer de transférer tout ou partie d'une unité d'exploitation hors d'un pays où les travailleurs exercent leur droit de s'organiser;
- fournir aux représentants des travailleurs les renseignements nécessaires à des négociations constructives avec l'entité en cause.

Des droits souverains

Le projet de Déclaration stipule que toutes les parties devraient respecter les droits souverains des Etats, observer les législations nationales, tenir dûment compte des pratiques locales et se conformer aux normes internationales pertinentes.

«Les principes formulés par la présente déclaration ne visent pas à instituer ou à faire subsister des différences de traitement entre entreprises multinationales et entreprises nationales. Ils impliquent de bonnes pratiques pour les unes et pour les autres.»

Emploi

Le projet de Déclaration invite les gouvernements à faire du plein emploi, productif et librement choisi, un objectif essentiel de leur politique, particulièrement dans les régions en développement où les problèmes de chômage et de sous-emploi revêtent le plus de gravité.

Les entreprises multinationales, particulièrement dans les pays en développement devraient s'efforcer d'accroître les possibilités d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise.

Elles devraient s'efforcer, chaque fois que cela est faisable, de faire appel à des fournisseurs locaux et d'utiliser des matières premières locales.

Les gouvernements devraient poursuivre des politiques destinées à promouvoir l'égalité de chances et de traitement en matière d'emploi et les entreprises multinationales devraient s'inspirer de ce principe général.

Les entreprises multinationales qui envisagent d'apporter à leurs activités des modifications pouvant avoir des répercussions importantes sur l'emploi devraient signaler suffisamment à l'avance ces modifications aux autorités gouvernementales appropriées et aux représentants des travailleurs, notamment dans le cas où des licenciements sont envisagés.

Formation

Les gouvernements devraient, en coopération avec toutes les parties intéressées, développer des politiques nationales de formation et d'orientation professionnelles et les entreprises multinationales devraient veiller à ce que leurs travailleurs bénéficient, à tous les niveaux, dans le pays d'accueil, d'une formation appropriée.

Salaires et prestations

Les salaires, les prestations et les conditions de travail offerts par les entreprises multinationales ne devraient pas être moins favorables pour les travailleurs que ceux qu'accordent les employeurs comparables du pays en cause.

Dans les pays en développement où il peut ne pas exister d'employeurs comparables, elles devraient octroyer les meilleurs salaires et autres conditions possibles dans le cadre de la politique du gouvernement.

Sécurité et hygiène

Les gouvernements devraient faire en sorte que les entreprises, tant nationales que multinationales, fassent bénéficier leurs salariés de normes appropriées en matière de sécurité et d'hygiène.

Les entreprises multinationales devraient maintenir les normes de sécurité et d'hygiène les plus élevées, conformément aux critères nationaux, et coopérer à l'activité déployée par les organisations internationales qui s'occupent des normes internationales de sécurité et d'hygiène.

Liberté syndicale

Les travailleurs employés tant par les entreprises multinationales que par les entreprises nationales devraient avoir le droit de constituer, sans autorisation préalable, des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier.

Ils devraient bénéficier d'une protection adéquate contre les actes de discrimination pouvant porter atteinte à la liberté syndicale.

Lorsque les circonstances locales s'y prêtent, les entreprises multinationales devraient donner leur appui à des organisations d'employeurs représentatives.

Là où les gouvernements des pays d'accueil offrent des avantages particuliers pour attirer les investissements étrangers, ces avantages ne devraient pas se traduire par des restrictions quelconques apportées à la liberté syndicale des travailleurs ou à leur droit d'organisation et de négociation collective.

Consultation

Dans les entreprises tant multinationales que nationales, des systèmes élaborés d'un commun accord devraient prévoir des consultations régulières sur les questions d'intérêt mutuel.

Réclamations

Tout travailleur d'une entreprise multinationale ou nationale qui considère avoir un motif de réclamation devrait avoir le droit de faire examiner cette réclamation sans subir de ce fait un quelconque préjudice.

Conflits de travail

Les entreprises multinationales, tout comme les entreprises nationales, devraient s'efforcer d'instituer un mécanisme de conciliation établi de plein gré, de concert avec les représentants et les organisations de travailleurs, afin de contribuer à prévenir et à régler les conflits du travail entre employeurs et travailleurs. BIT